

(管理文書)

令和2（2020）年6月26日から実施

承認2	承認1	担当

パートタイマー就業規則

公益社団法人 大阪自然環境保全協会

第1章 総 則

(目 的)

- 第1条** この就業規則は、公益社団法人大阪自然環境保全協会（以下、協会という）のパートタイマー・アルバイト（以下、「パートタイマー等」という）の労働契約の内容について必要事項を定めるものである。
- 2** この規則に定めるもののほか、パートタイマー等の労働契約・就業に関する事項は、労働基準法その他法令の定めるところによる。

(遵守義務)

- 第2条** 協会およびパートタイマー等は、この規則を守って互いの人格や立場を尊重し、協会の発展とより良い職場づくりに努力しなければならない。

(パートタイマーおよびアルバイトの定義)

- 第3条** この規則でパートタイマーとは、パートタイマー契約によって採用された者で、正規職員より1日あるいは1週間の就業時間が短い者をいう。
- 2** この規則でアルバイトとは、繁忙期に限り期間を定めて雇用する者をいう。

(雇用管理者)

- 第4条** パートタイマー等を10名以上雇用する場合は、パートタイマー等の雇用管理の改善等に関する事項を管理するため、短時間雇用管理者を選任する。

第2章 採用および人事

(採用および労働契約書の交付)

- 第5条** パートタイマー等の採用は、就業希望者のうちから公正に審査選考のうえ決定する。
- 2** パートタイマー等の採用にあたっては、所定の労働契約書およびこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

(提出書類)

- 第6条** パートタイマー等として採用された者は、採用の日から1週間以内に次の書類を提出しなければならない。
- ① 履歴書
 - ② 誓約書および身元保証書（身元保証書は状況により免除することがある。）
 - ③ 通勤経路に関する届出

④ その他協会が必要と認めた書類

2 提出書類の記載事項に変更があったときは、速やかに協会に届け出なければならない。

(雇用期間)

第7条 パートタイマー等の雇用期間は1年以内の期間とし、労働契約書において個別に期間を示す。

(契約の更新)

第8条 前条による契約期間は、必要に応じて延長することができる。ただし延長は1年以内とする。

(職場等の変更)

第9条 業務上必要がある場合には、勤務地または仕事の内容を変更することがある。

第3章 服 務

(服務の基本)

第10条 パートタイマー等は、職務の社会的責任を自覚し、協会の使命達成のため全力を挙げ、誠実に職務を遂行しなければならない。

(服務の心得)

第11条 パートタイマー等は就業にあたり、次の事項を守らなければならない。

- ① 職員と互いに助け合い、礼儀を重んじ誠実に服務に努めること
- ② 常に時間を尊重し、職務の慎重、敏速および適確を期すこと
- ③ 職場の整理・整頓・清潔・清掃に努めること

(服務規律)

第12条 パートタイマー等は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 業務上の機密事項（個人情報を含む）を他に漏らすこと
- ② 協会内または施設、備品等を私用で使用したり、業務に関係ない文書を掲示あるいは配布すること
- ③ 就業時間中に所属長の許可なく職場を離れること
- ④ 協会への届け出なく在籍のまま他の事業に従事したり、またはその他の労務・公務に服すること
- ⑤ 職務上の地位を利用して自己の利益を図ること

第4章 勤 務

第1節 出 退 勤

(出 勤)

第13条 パートタイマー等は始業時刻までに出勤し、自ら所定の出勤簿に押印またはタイムカード等に打刻しなければならない。

ただし、緊急やむを得ない事由で出勤簿に押印またはタイムカード等に打刻できなかったときは、事後遅滞なく届け出なければならない。

(退 勤)

第14条 退勤は、パソコン等を適正な手順でシャットダウン等し、書類その他の物品を整理格納した後に行わなければならない。最終退出者は所定の施錠等を行うこととする。

(入場の禁止および退場)

第15条 次の各号の一に該当するパートタイマー等は出勤させないか、または退勤を命じることがある。

- ① 法令または本規則によって就業または職場への出入りを禁じられている者
- ② 業務上必要でない危険物、有害物を所持する者
- ③ 協会内において秩序を乱す者
- ④ 前各号のほか、業務に支障を与えるおそれのある者

(欠 勤)

第16条 病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に所属長に届け出なければならない。ただし、事前に届け出ることができないときは、事後速やかに届け出なければならない。

(遅刻および早退)

第17条 遅刻、早退または勤務中に外出しようとするときは、あらかじめ所属長の承認を受けなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由のときは、事後速やかに承認を受けなければならない。

第2節 勤務時間・休憩および休日・休暇等

(始業・終業の時刻ならびに休憩時間)

第18条 就業日の始業・終業の時刻ならびに休憩時間については、原則として次のとおりとする。ただし、業務の都合あるいはやむを得ない事情により、職員の所定労働時間を超えない範囲で、これとは別に定めることがある。その場合は労働契約書に明記する。

勤務時間	始業時間	終業時間	休憩時間	所定勤務時間
	10:00	16:30	12:00-12:30	左記始業終業時間の範囲で1日6時間

2 パートタイマー等に、原則として所定労働時間外、深夜および次条に定める休日に勤務させることはない。

ただし、やむを得ない事情がある場合は、本人の同意を得て上記の勤務をさせることがある。この場合、法定労働時間の8時間を超えないものとする。なお、所定労働時間を超えて勤務させた場合にも、通常の賃金を支給するものとする。

(休日)

第19条 休日は次のとおりとする。ただし、業務の都合または本人の申出により特別の事情がある場合には、あらかじめ個別に休日を設定し、労働契約書により示す。

① 所定の休日

- ① 日曜日
- ② 土曜日
- ③ 国民の祝日
- ④ 夏期休暇(8月10日から8月20日までの土・日除く5日間)
- ⑤ 年末年始(12月29日から翌年1月3日まで)

② 業務の運営上やむを得ない事由が生じた場合は、休日を前後1週間以内のほかの日に振り替えることがある。その場合は、前日までに振替えによる休日と労働日を特定してパートタイマー等に通知するものとする。

(育児時間)

第20条 生後満一年に達しない生児を育てるパートタイマー等が育児時間を請求した場合は、通常の休憩時間のほかに1日につき2回、それぞれ30分(令和3年から1時間単位

の育児休業取得に移行)の育児休憩を与える。ただし、この時間については無給とする。

(出張)

第21条 所属長は、業務上必要とする場合は、パートタイマー等に出張を命ずる。

出張その他業務上の必要から協会以外で勤務する場合で、勤務時間を算定しがたいときは、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、当該業務を遂行するためには、通常所定労働時間を超えて労働することが必要になる場合においては、当該業務に関して、その遂行に通常必要とされる時間勤務したものとみなす。

(年次有給休暇)

第22条 6ヵ月継続勤務し、所定就業日数の8割以上勤務したパートタイマー等には週所定労働日数に応じて別表のとおり年次有給休暇を与えるものとする。

- 2 年次有給休暇は、パートタイマー等の請求により与えられるものとする。ただし、業務繁忙等業務の都合によりやむを得ないときは、時季の変更を求めることがある。
- 3 年次有給休暇の残日数は、次年度に繰り越すことができるものとする。
- 4 年次有給休暇により休んだ期間については、勤務したものとして通常の賃金を支給するものとする。

週所定 勤務 日数	1年単位の 労働日数	勤続年数および年次有給休暇日数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	4年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月 以上
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

(生理日の休業)

第23条 生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマー等には、その請求により就業を免除する。ただし、無給とする。

(産前産後の休業)

第24条 6週間(多胎妊娠の場合には14週間)以内に出産予定の女性パートタイマー等には請求により産前休暇を与える。この場合、出産日が予定より遅れたため6週間(多胎妊娠の場合は14週間)を超えたときは、その超えた期間についても産前休暇として取り扱う。

- 2 産後は出産日より8週間の産後休暇を与える。ただし、産後6週間を経過した女性パートタイマー等が請求し、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせる場合はこの限りではない。
- 3 産前・産後休業の期間は無給とする。

(子の看護のための休暇)

第25条 パートタイマー等のうち、次の各号のいずれにも該当する者に限り、「育児・介護休業規程」に定める子の看護のための休暇を取得できる。ただし、無給とする。

- ① 引き続き雇用された期間が6ヵ月以上である者
- ② 1週間の所定労働日数が2日を超える者

(育児休業)

第26条 パートタイマー等は、次の各号のいずれにも該当する者に限り、「育児・介護休業規程」に定める育児休業制度を利用することができる。

- ① 雇入れ後、引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ② その養育する子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）

- 2 育児休業の期間は無給とする。

(介護休業)

第27条 パートタイマー等にあつては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、「育児・介護休業規程」に定める介護休業制度を利用することができる。

- ① 雇入れ後、引き続き雇用された期間が1年以上である者
- ② 育児介護休業法第11条第3項に規定する休業開始予定日から起算して93日経過日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（93日経過日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）

- 2 介護休業の期間は無給とする。

(公民権行使の時間)

第28条 協会は、パートタイマー等が公民としての権利を行使するため必要とする場合には、必要な時間を与える。

- 2 前項の申出があつた場合は、権利の行使を妨げない程度においてその時季を変更することがある。
- 3 本条に定める公民権行使の時間は無給とする。

(業務上の傷病による休業)

第 29 条 パートタイマー等が業務上の傷病（通勤途上を除く）による療養のために必要な場合は、協会は、当該療養に必要な休業を与える。

2 本条に定める業務上の傷病による休業の期間は、最初の 3 日間については平均賃金を支給する。また、第 4 日目以降については無給とし、労働者災害補償保険法による休業補償給付を申請するものとする。

(業務上の都合による休業)

第 30 条 経営上の都合または天災地変等やむを得ない事由により通常の業務ができないときは、パートタイマー等の全部または一部について臨時に休業させることがある。

2 前項の場合、法令の定めるところにより休業手当を支払う。

第 5 章 賃 金

(賃 金)

第 31 条 賃金は時間給とし、勤務時間に応じて支給する。

2 時間給は必要がある場合は改定することがある。

3 賃金の計算期間は、原則として前月 21 日から当月 20 日までとし、毎月末日に支払う。末日が休日にあたる場合はその前日に支払うものとする。ただし、勤務地の都合によりその他の計算期間ならびに支払日とすることがある。これらは労働契約書に明記する。

4 前項の規定にかかわらず、パートタイマー等が退職し、または解雇された場合に、本人が請求したときは給与支払日の前であってもすでに行われた勤務に対する給与を支払う。

5 賃金は、本人に直接全額通貨で支払う。ただし、源泉所得税、社会保険料その他協会と協定したものについては支払いの際に控除する。

6 前項の定めにかかわらず、本人の同意を得た場合には本人が指定する金融機関への振込みによって給与を支払うものとする。この場合、振込み先の指定は所定の様式によって行わなければならない。

7 給与の支払いにあたっては、支給額および諸控除額等の内訳を記載した給与支払明細書を交付する。

(勤務時間の端数の計算)

第 32 条 1 ヶ月の合計勤務時間によって勤務時間に端数が生じた場合には、15 分以下の端数は切り捨て、16 分以上は 30 分に切り上げて計算するものとする。

(賞 与)

第 33 条 パートタイマー等に賞与は支給しない

(退職金)

第 34 条 パートタイマー等に退職金は支給しない。

第 6 章 退職および解雇

(退職)

第 35 条 パートタイマー等が次の各号の一に該当する場合には、退職とする。

- ① 労働契約において定めた雇用期間が満了し、契約を更新しないとき
- ② 退職を願い出て承認を得たとき、または、退職願届出後 14 日を経過したとき
- ③ 死亡したとき

(普通解雇)

第 36 条 パートタイマー等が次の各号の一に該当したときは、解雇する。

- ① 精神または身体の障害等により業務に堪えられないと認められるとき
- ② 刑事事件により起訴され有罪が確定したため、就業できなくなったとき
- ③ 勤務状態および勤務の遂行に必要な能力が著しく不良で就業に適さないと認めたと
き
- ④ 第 12 条（服務規律）にしばしば違反し、就業に適さないと認めたと
き
- ⑤ 正当な理由なく無断欠勤が 3 日以上に及んだとき
- ⑥ 故意または重大な過失により協会に損害を与えたとき
- ⑦ その他業務上の都合により、やむを得ない事由があるとき

(解雇制限)

第 37 条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、第 1 号の場合において労働者災害補償保険法第 19 条の要件を満たす場合はこの限りではない。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後 30 日間
- ② 産前産後の女性が第 24 条の規定により休業する期間およびその後 30 日間
- ③ 育児休業期間中

(解雇の予告)

第 38 条 第 36 条（普通解雇）により解雇する場合は、次の各号の一に該当する場合を除き、30 日前までに本人に予告するかまたは予告に代えて平均賃金 30 日分の解雇手当を支

給する。ただし、予告期間に相当する平均賃金を支払った場合は、その日数を短縮することができる。

2 前項の定めにかかわらず、次の各号に該当するパートタイマー等を解雇する場合には、予告手当を支払うことなく即時解雇することができる。

- ① パートタイマー等の責めに帰すべき事由で解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ② 天災地変等やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となり労働基準監督署長の認定を受けた場合

(雇用契約終了の予告)

第 39 条 協会は、期間の定めのある労働契約の更新により、3 回以上労働契約を更新した場合、または1年を超えて引き続き使用するに至ったパートタイマー等に対して期間の満了により労働契約を終了させる場合には、少なくとも30日前までにその旨を予告するものとする。

第 7 章 表彰および制裁

(表 彰)

第 40 条 パートタイマー等が次の各号の一に該当する者は、審査のうえ表彰する。

- ① 永年勤続し、その勤務成績が優秀で他の模範たる者
- ② 業務上有益な研究、工夫等の考案があった者
- ③ 災害を未然に防止し、または、災害の際に特に功績のあった者
- ④ その他協会の運営上に顕著な功績があった者

2 表彰は表彰状を授与し、副賞として賞品または賞金を付して行う。

(制 裁)

第 41 条 パートタイマー等が次の各号の一に該当する場合は、制裁を行う。

- ① 本規則にしばしば違反したとき、またはその違反が重大なとき
- ② 故意または重大な過失により協会に損害を与えたとき
- ③ 職務上の怠慢によって災害事故を起こしたとき
- ④ 重要な経歴を偽り、その他不正な手段を用いて採用されたとき
- ⑤ その他協会のパートタイマー等としてふさわしくない非行があった場合

2 制裁を行う場合は、パートタイマー等に弁明の機会を与えなければならない。

(制裁の種類と程度)

第 42 条 前条の規定による制裁はその情状により次の区分に従って行う。

① 訓 戒

説諭し、将来を戒める。

② 戒 告

始末書を取り、将来を戒める。

③ 減 給

始末書を取り、給与を減ずる。ただし、減給の1回の額はパートタイマー等の平均賃金の1日分の半額以内、総額が一給料支払期における給与の総額の10分の1を超えない範囲とする。

④ 出勤停止

始末書を取り、出勤を7日以内停止し、その期間の給料を支給しない。

⑤ 懲戒解雇

予告期間を設けることなく、即時解雇する。この場合に労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

- 2 前項の制裁のほか、パートタイマー等が協会に損害を及ぼしたときは、その損害額を賠償させることがある。本人に賠償能力が不足するときは、身元保証人に対して代位弁済請求をすることがある。

(懲戒解雇の基準)

第43条 次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇とする。

- ① 就業規則やその他の規則および協会の指示に度々反し、業務の進展に著しく非協力的なとき
② 減給または出勤停止を受けた後も改悛の見込みがないとき
③ その他、前各号に準ずる行為により懲戒が必要と認められるとき

- 2 前項に定める懲戒解雇の基準に準ずる行為があった場合でも、本人の反省の度合いによって戒告または減給処分にとどめる場合がある。

第8章 安全衛生

(目的および遵守義務)

第44条 協会は、パートタイマー等の健康管理およびその増進に努め、災害予防のための安全設備および職場環境の改善充実に努めるものとする。

- 2 パートタイマー等は、前項の設備および環境の整備改善に努力し、法令または安全および衛生に関する事項を遵守して健康の保持および災害の防止に努めなければならない。

(災害時の措置)

第45条 パートタイマー等は、火災その他の災害を発見し、またはその危険を予知したと

きは、臨機の処置をとるとともに、直ちに上司および関係者に連絡し、職員と互いに協力して、その被害の拡大を防止するように努めなければならない。

(健康診断)

第 46 条 1 週間の所定労働時間が正社員の 4 分の 3 未満の者、又は、1 年以上雇用する見込みがない者には、健康診断を省略することがある。

(就業の禁止)

第 47 条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者、または疾病のため他人に害を及ぼすおそれのある者、その他医師が就業を不相当と認めた者は、就業を禁止する。

第 9 章 災害補償および社会保険等

(災害補償)

第 48 条 パートタイマー等が業務上負傷し、または疾病にかかったときは、労働基準法および労働者災害補償保険法の規定に従い、療養補償、障害補償、休業補償を行う。

(社会保険の適用)

第 49 条 協会は、継続勤務するパートタイマー等が、健康保険、厚生年金保険および雇用保険の被保険者となる資格があるときは、必要な手続きを行う。

社会保険等の加入資格は、次のとおり。

① 健康保険、厚生年金保険

1 日または 1 週間の所定労働時間および 1 ヶ月の所定労働日数が通常の就労者のおおむね 4 分の 3 以上

② 雇用保険 (以下 A または B のいずれかに該当する者)

A 1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること

B 1 年以上雇用されることが認められること

第 10 章 福利厚生および教育

(福利厚生施設の利用)

第 50 条 パートタイマー等の福利厚生施設の利用については、職員と同様の取扱いとする。

(教育訓練)

第 51 条 協会は、新たに採用したパートタイマー等に対して採用後 3 ヶ月以内に就業規則、その他業務上必要な事項を教育する。また、職員と職務内容が同一のパートタイマーに対しては、職員と同様の教育訓練を実施する。

2 前項のほか、パートタイマー等の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第 11 章 雑 則

(職員就業規則等の準用)

第 52 条 この規則に定めがない事項および疑義の生じたときは法令の定めるところによる。

(規則の改正)

第 53 条 この規則の改正は、職員およびパートタイマー等の意見を聴いたうえ、理事会の議決により行う。

附 則

1. この規程は、令和 2（2020）年 6 月 26 日から実施する。