

パート・アルバイト等 就業規則

初版施行日：平成 28 年 11 月 1 日

株式会社縁グループ

第1章 総 則

(目的・適用範囲)

第1条 本就業規則（以下「本規則」という。）は、株式会社縁グループ（以下「会社」という。）に雇用される有期雇用社員・パート・アルバイトの労働条件および服務規律、その他就業に関する事項について定めることを目的とする。

- ② 本規則および付属する諸規程に定めのない事項については、労働基準法その他関係諸法令の定めるところによる。
- ③ 本規則でパート・アルバイトとは、期間を定めて雇用する者をいい、第2章の規定によって採用された者をいう。
- ④ 有期雇用社員とは、期間の定めのある雇用する者をいい、第2章の規定によって採用されたものをいう。
- ⑤ パート・アルバイトの給与、就業時間その他本規則に定めのない労働条件等については、個別に定める「有期雇用社員・パート・アルバイト雇用契約書」によるものとする。

(規則の周知)

第2条 会社は、本規則および従業員の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）との間で書面により締結した協定（以下「労使協定」という。）を、有期雇用社員・パート・アルバイトがいつでも見ることができるようにする。ただし、会社外に持ち出してはならない（コピーを含む）。

- ② 有期雇用社員・パート・アルバイトは、本規則を知らなかったことを理由として本規則に違反した責めを免れることはできない。

第2章 採 用

(選考および採用)

第3条 会社は、有期雇用社員・パート・アルバイトとして就職を希望する者のうちから、所定の選考基準に合格した者をパート・アルバイトとして採用する。

(入社時の提出書類)

第4条 有期雇用社員・パート・アルバイトとして採用された者は、就職の日から10日以内に次の書類を提出しなければならない。ただし、会社が特に必要がないと認めた場合には、その一部を省略することがある。

1. 誓約書（身元保証人の署名があるもの。会社が定める書式）
2. 履歴書（会社が定める書式）
3. 住民票記載事項証明書（本籍の記載のないもの）
4. 健康診断書（3ヵ月以内のもの）
5. 給与所得者の扶養控除等に関する申告書
6. 給与振込口座・通勤交通費申請（振込同意）書
7. 年金手帳
8. 雇用保険被保険者証（ただし、職歴のある者のみ）
9. 源泉徴収票（ただし、採用の年に他社で給与所得のあった者のみ）
10. 個人番号カード裏表面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律の施行規則で定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）

11. その他会社が指定した書類
- ② 前項の提出書類の記載内容に変更が生じたときは、その都度速やかに会社に届け出なければならない。
- ③ 前項による届出を怠ったことによって生じた不利益または損失については、会社はその責めを負わない。
- ④ 会社は本条第1項第11号において取得した社員及び社員の扶養家族の個人番号は、以下の目的で利用する。なお、下記利用目的に変更がある場合には、速やかに会社は社員に通知する。
 1. 雇用保険届出事務
 2. 健康保険・厚生年金保険届出事務
 3. 国民年金第3号被保険者届出事務
 4. 労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務
 5. 給与所得の源泉徴収票作成事務

(身元保証人)

- 第5条** 前条第1項第1号の誓約書における身元保証人は、日本国内に居住し、かつ、独立の生計を営む成年者で、日本国籍を有するものでなければならない。
- ② 身元保証期間中に身元保証人の身上に変更があったときは、ただちにその旨を届け出なければならない。また、身元保証人を変更しようとするときは、新たに身元保証人を定め身元保証書を提出しなければならない。

(雇用期間)

- 第6条** 有期雇用社員・パート・アルバイトの雇用期間は、原則として1年以内とし、「パート・アルバイト雇用契約書」によって個別に定める。
- ② 前項の雇用期間は更新することがある。ただし、更新する場合の雇用期間は1年以内とし「有期雇用社員・パート・アルバイト雇用契約書」によって個別に定める。

(試用期間)

- 第7条** 会社は、新たに採用した有期雇用社員パート・アルバイトについて、3ヵ月間の試用期間を設ける。ただし、試用期間中に適格性の有無を判断し難いときは、3ヵ月を超えない範囲で前項の試用期間を延長することがある。
- ② 試用期間中の者が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。
 1. 正当な理由のない遅刻や早退が多いとき
 2. 試用期間中に、正当な理由のない無断欠勤があったとき
 3. 試用期間中に私傷病による欠勤が一週間以上におよび、回復が見込めないとき
 4. 勤務態度が悪く、または業務に熱意がなく、有期雇用社員・パート・アルバイトとして適格性がないと認められるとき
 5. 必要な業務を習得する能力が不十分で、本採用とするに不相当と認められるとき
 6. 上長の指示に従わず、職場のチームワークを乱したとき
 7. 本規則に違反したことを上長から指摘されても改めないとき
 8. 入社時の提出書類を所定期日までに提出しなかったとき。ただし、やむを得ない事由により会社の承認を受けて後日提出する場合はこの限りではない。
 9. 提出書類の記載事項または選考時に申し述べた事項が事実と著しく相違することが判明したとき
 10. 業務遂行に支障となる恐れがある既往症を隠していたことが判明したとき
 11. 解雇事由または懲戒解雇事由に該当したとき
 12. その他前各号に準ずる程度の事由があるとき
 - ③ 前項の定めに基づいて解雇するときの解雇手続きについては、本規則の定めるところによる。ただし、入社の日から14日以内に解雇するとき、または、懲戒解雇をするときは、即時に解雇する。

- ④ 会社は、試用期間を設けた者について、試用期間満了時に職場適応性、勤務成績、健康状態等を総合的に審査し、パート・アルバイトとして適格と認めたときは本採用とする。

(社員への登用)

第8条 会社は、パート・アルバイトが本規則を誠実に守り、業務において優秀と認められるときは、正社員として登用することがある。

第3章 服務規律

(服務心得)

第9条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、本規則および付属する諸規程を遵守し、会社の一員としての自覚をもって職務に精励するとともに、会社の風紀、秩序の維持向上に努めなければならない。

(遵守事項)

第10条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、次の事項を守らなければならない。

1. 就業に関する心得

- (1) 常に健康に留意し、明朗かつ礼儀正しく就業すること
- (2) 社員相互に人格を尊重し、親和を図り、協力して職務を遂行すること
- (3) 会社の諸規定、諸通達、指示・命令に従い、業務を正確迅速に処理するとともに必要な事項について報告・連絡・相談を実行すること
- (4) 就業上および業務上の報告に際して虚偽の報告をしないこと
- (5) 就業時間中はもちろん休憩時間中や外出時においても会社の一員であることを常に自覚し、会社の信用もしくは名誉を損ないまたは会社に損害を与えるような行為（インターネット等のWebを用いる場合を含む。）をしないこと
- (6) 自己の職務権限を越えて専断的な行為をしたり、職務に関して会社の方針と異なる言動をとらないこと
- (7) 勤務中に許可なく業務を中断し、またはみだりに職場（持ち場）を離れないこと
- (8) 用務を帯びて職場（持ち場）を離れるときは、所在を明らかにしておくこと
- (9) 業務上の地位を利用して不正に金品その他を授受しないこと
- (10) 本規則および付属規程に定められた所定の届け出や手続などを適正かつ確実に行うこと
- (11) 出退勤のときは所定の方法により自らがその時刻を記録し、出退勤の状況を明確にすること
- (12) 就業時間中は飲酒、放歌、無用な私語をしないこと
- (13) 上司、同僚を誹謗、中傷したり、いじめ、嫌がらせなどを行わないこと
- (14) 会社施設内、施設外を問わず、暴力行為を行わないこと
- (15) 就業時間中は、上長の指示に従うこと

2. 会社備品・施設使用上の心得

- (1) 会社施設内は常に清潔に保ち、衛生に留意するとともに、事故や災害の原因となることのないよう整理整頓に努めること
- (2) 会社より貸与を受けている携帯電話、パソコン等の電子機器及び什器、備品を業務以外の目的で使用しないこと
- (3) 会社より貸与を受けている携帯電話、パソコン等の電子機器及び什器、備品を丁重にまた大切に扱うこと
- (4) 会社の什器、備品、施設、資料（電子データを含む。）その他を業務の目的に従い適正

- に取り扱うこととし、会社の許可なく私的に利用しないこと
- (5) 会社の施設、資材、機械器具、商品、資料（電子データを含む。）、金銭その他の物品などを放置せず、また許可なく他人に貸与したり、持ち出したりしないこと
 - (6) 会社の許可を受けずに、会社施設および関連施設（取引先を含む。）内で集会、演説、印刷物の配布または掲示、その他これに類する行為を行わないこと
 - (7) 就業時間中はもちろん、就業時間外においても、会社施設および関連施設（取引先を含む。）内で、特定の宗教、特定の政党または特定の団体に関わる宣伝、布教、勧誘、署名活動等の活動をしないこと

（セクシュアル・ハラスメント等の禁止）

第 11 条 ハラスメント（パワハラ・セクハラ）に関する事項は職場におけるハラスメントの防止に関する規定に定める。

（コンピュータ等の使用上の遵守事項）

第 12 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、会社の所有するコンピュータ等を使用するにあたっては、次の事項を遵守しなければならない。

1. 会社のコンピュータおよび周辺機器を業務以外の目的で使用し、または、会社の許可なく第三者に貸与してはならない。
 2. 会社のコンピュータシステムを利用して会社から承認を受けていないコンピュータプログラムその他コンピュータ周辺機器を使用してはならない。
 3. 会社のコンピュータのハードディスク、フロッピーディスク、CD-ROM、MO、DVD 等の記録媒体に収録された会社の機密事項を許可なくコピーし、またはインターネット回線を使用して社外に持ち出してはならない。また、上記の記録媒体においては業務終了後、会社が定めた場所で保管することとし、許可なく放置してはならない。
 4. 有期雇用社員・パート・アルバイトは業務上使用されているコンピュータのパスワードの管理に注意し、パスワードを許可なく変更したり、社外の者に漏らしてはならない。
- ② 会社は、必要があると認めるときは、前項に定められた事項が遵守されているかどうかのチェックを行うことがある。

（マイカー通勤の禁止）

第 13 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、通勤に際し自家用自動車および自動二輪車、原動機付自転車を使用してはならない。ただし、やむを得ない事由により会社が認めた場合においては、この限りではない。

（物品の持出持込）

第 14 条 有期雇用社員・パート・アルバイトが、入社および退社の場合に日常携帯品以外の品物（パソコン本体等を含む）を持ち込み、または会社の所有に属する金品を持ち出そうとするときは、あらかじめ上長の許可を受けなければならない。

（機密保持義務）

第 15 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、自己の職務に関する否とは問わず、会社の機密事項および業務上知り得た取引先等の情報（個人情報を含む。）および営業上のノウハウ等ならびに会社の不利益となる事項について、会社の許可なく、開示、漏洩、もしくは使用してはならない。

（個人情報保護義務）

第 16 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、前条の個人情報の取扱いについて、会社の定める個人情報保護規程および関係諸法令を遵守しなければならない。

(所定の手続き義務)

第 17 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、その身上に関して次の異動があったときは、速やかに会社に届け出なければならない。

1. 婚姻、出産等により自己または扶養親族等に異動があったとき
 2. 住居地を変更したとき
 3. 身元保証人に変更があったとき
 4. その他前各号に準じた変更、異動があったときで、会社がその手続きを指示したとき
- ② 前項の手続きを行う場合に、会社が指定したときは、必要な証明書類等を添付しなければならない。

(服務規律違反)

第 18 条 有期雇用社員・パート・アルバイトが、本章に定める服務規律に違反し、または違反の疑いのある言動を行った場合には、本規則に基づいて懲戒処分に付すことがある。

第 4 章 勤 務

第 1 節 就業時間・休憩および休日

(就業時間および始業・終業の時刻、休憩時間)

第 19 条 有期雇用社員・パート・アルバイトの所定就業時間は、個別に締結する「パート・アルバイト雇用契約書」により定める時間とする。

- ② 前項の規定にかかわらず、1 年以内の期間を平均して 1 週間の就業時間が 40 時間を超えない範囲において、特定の週に 40 時間を超えて所定就業時間を定めることがある。この場合の適用対象者、変形期間および起算日については、労使協定で定めるものとする。
- ③ 前々項の規定にかかわらず、1 ヶ月を平均した 1 週間の所定就業時間が 40 時間を超えない範囲内で、各日の就業時間を変形することがある。この場合の変形期間の起算日は
- ④ 就業時間が 8 時間を超える場合は少なくとも 1 時間、就業時間が 6 時間を超える場合は少なくとも 45 分の休憩を与える。

(休 日)

第 20 条 休日は、個別に締結する「有期雇用社員・パート・アルバイト雇用契約書」により定める日とする。

- ② 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用する場合の休日は、毎月 1 日を起算日とする 1 ヶ月単位の変形労働時間によって、1 週当たりの就業時間が 40 時間を超えないように必要な休日を与える。

(出勤日の変更)

第 21 条 業務上必要があるときは、「有期雇用社員・パート・アルバイト雇用契約書」に定めた出勤日を他の日に変更することがある。パート・アルバイトは、この変更命令を受けたときは、これに従わなければならない。

- ② 前項の出勤日の変更は、原則として変更する日を事前に通知して、これを行う。
- ③ 本条第 1 項の命令にかかわらず、正当な理由なく変更した日に勤務しないときは、欠勤として扱う。

第2節 時間外勤務

(時間外勤務)

第22条 業務の都合その他やむを得ない事由がある場合には、会社は、有期雇用社員・パート・アルバイトを所定就業時間を超えまたは所定休日に勤務させることがある。ただし、休憩時間を除き、1日8時間、1週40時間の範囲内で行うものとする。

② 前項の命令は個々の有期雇用社員・パート・アルバイトに対して行うものとし、これを命ぜられたパート・アルバイトは正当な理由なく拒んではならない。

第3節 休暇および休業

(年次有給休暇)

第23条 パート・アルバイトが6ヵ月以上継続勤務し、その間の全労働日の8割以上出勤した場合には、労働基準法第39条第3項の定めるところによって以下に定める年次有給休暇を与える。

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
			6月	1年6月	2年6月	3年6月	4年6月	5年6月	6年6月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	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

② 前項の年次有給休暇を取得しようとするときは、原則として5日前までに所定の様式によって請求しなければならない。

③ 有期雇用社員・パート・アルバイトが前項の定めによって年次有給休暇を請求した場合にも、業務繁忙等のため事業の正常な運営に支障が生じる恐れがあるときは、その時季を変更させることがある。

④ 従業員の過半数を代表する者との書面による協定により各人の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、あらかじめ期日を指定して付与するものとする。

④ 本条に定める年次有給休暇は、有期雇用社員・パート・アルバイトが退職したまたは解雇されたときは消滅する。また、付与日から2年を経過したときに消滅するものとする。

⑤ 年次有給休暇の最少取得単位は、0.5日とする。

⑥ 有期雇用社員・パート・アルバイトが本条によって年次有給休暇を取得したときは、所定就業時間勤務した場合の給与を支払う。

⑧ 通常は、同じ日に複数人から有給休暇の申請が重なった場合、話し合いの上取得日の変更を求めることはあるが、慶弔の際は優先的に有給休暇を取得できるものとする。

(業務上の疾病と公傷休暇)

第24条 有期雇用社員・パート・アルバイトが業務中に負傷し、もしくは疾病にかかり、療養のために休業するときは、会社は労働者災害補償保険（以下「労災保険」という。）の給付申請を行う。当該負傷または疾病が労災保険により業務上の災害と認定された場合には、当該療養のための休業を公傷休暇とする。

② 前項に定める公傷休暇中の給与は、休業開始から3日間は労働基準法第12条に定める平均賃金（以下「平均賃金」という。）の60%を支給し、4日目以降は無給とする。

第4節 出 退 勤

(出退勤の記録)

第25条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、所定の方法によって、出退勤の時刻を記録しなければならない。

② 前項について、記録を改ざんしまたは他人に依頼するなど不正の方法によったことが判明したときは、会社は本則に基づいて懲戒処分とすることがある。

(遅刻、欠勤、早退)

第26条 病気、その他やむを得ない理由により欠勤、遅刻または早退をするときは、事前または事後速やかに、所定の方法により上長の承認を得なければならない。(原則メールは不可)

② 病気その他の事由によって、連続して一週間以上(休日を含む。)欠勤する場合は、前項のほか、医師の診断書等これを証する書類または事由書を提出しなければならない。

③ 前項において医師の診断書を要する場合、診断書を作成する医師を会社が指定することがある。

(出勤停止または退社命令)

第27条 会社は、有期雇用社員・パート・アルバイトが次の各号のいずれかに該当するときは、出勤することを禁止し、または退社を命ずることがある。

1. 風紀、秩序を乱しまたは乱すおそれがあると認められるとき
2. 感染症の疾病にかかり、まん延の防止が必要であるとき
3. 火気、凶器その他業務に関係のない危険物を持ち込み、または持ち込もうとしたとき
4. 酩酊するなど他人に迷惑を及ぼすおそれがあると認められるとき
5. 本規則によって就業を禁止されている者または出勤停止処分を受けた者が、その期間中に出勤しようとしたとき
6. その他、前各号に準ずると認められるとき

第5章 給 与

第1節 総 則

(給与支払の原則)

第28条 本規則で給与とは、労働の代償として支払われるすべてのものをいう。従って、パート・アルバイトは年次有給休暇を取得した時間を除き、労働しない時間については原則として給与を支払わない。

第2節 給与の構成

(給与の構成)

第29条 給与は、基本給および通勤手当並びに超過勤務手当によって構成する。

(基本給)

第30条 基本給は月給、日給、時給とし、「有期雇用社員・パート・アルバイト雇用契約書」によって個別に定めるものとする。

(通勤手当)

第 31 条 通勤手当は合理的と会社が認めた経路に対し、以下の区分により支給する。但し、1 日あたりの通勤手当の上限は 1,000 円とし、1 ヶ月あたりの通勤手当及び定期代の上限は 30,000 円とする。

1. 公共交通機関を利用する者 実費相当額
但し、最寄り駅から自宅までの距離が片道 2 km 以上の場合に限り認めるものとする。
 2. 自家用車、自動二輪車で通勤することを会社が承認した者 往復走行距離をガソリン代に応じて
但し、会社から自宅までの距離が片道 2 km 以上の場合に限り認めるものとする。
 3. 自転車で通勤することを会社が承認した者 自動二輪車に準ずる
但し、最寄り駅から自宅（会社）までの距離もしくは会社から自宅までの距離が片道 2 km 以上の場合に限り認めるものとする。
- ② 前項の通勤手当は、その年度の全就業日を欠勤した場合は、これを支給しない。年度の中途における就業、不就業及び転居など異動を生じた場合の取扱いは、日割り計算を行う。
- ③ 車両で通勤する場合、会社が定めた補償内容以上の任意保険に加入することを条件とし、保険証の写しを会社に提出することとする。
- ④ 前項の通勤経路のうち、通学する学校の通学経路または勤務する他社の通勤経路に当たる部分については、原則として通勤交通費を支給しない。

(超過勤務手当)

第 32 条 有期雇用社員・パート・アルバイトが、法定労働時間を超えまたは法定休日もしくは深夜（午後 10 時から午前 5 時までの間）に勤務したときは、法令通り算出した超過勤務手当を支給する。

第 3 節 給与の計算と支払い

(給与計算期間と支払日)

第 33 条 給与は、毎月 1 日から起算し、当月末日を締め切りとした期間について計算し、翌月 25 日に支払う。ただし、支払日が会社の定める休日の場合は、支給日を順次繰り上げて支払う。

(給与の支払方法)

第 34 条 給与は、本人の同意により銀行振込によりその全額を支給する。ただし、法に定める税または保険料を控除する。

② 有期雇用社員・パート・アルバイトと協定して定めたものについては、給与から控除する。

(給与の一部控除)

第 35 条 遅刻、早退または就業時間の途中で欠勤したときは、その時間については給与を支給しない。

(賞与及び退職金)

第 36 条 有期雇用社員・パート・アルバイトについては、原則として賞与及び退職金を支給しない。

第6章 退職および解雇

(退職の基準および手続き)

第37条 有期雇用社員・パート・アルバイトが次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その日をもって、有期雇用社員・パート・アルバイトとしての身分を失うものとする。

1. 死亡したとき
 2. 雇用契約の期間が満了し、雇用契約が更新されなかったとき
 3. 自己の都合により退職願を提出し、承認されたとき
 4. 会社が退職を勧奨し、本人がこれを了承したとき
- ② 前項第3号により退職を希望するときは、少なくとも30日前までに退職願を提出しなければならない。

(解雇)

第38条 パート・アルバイトが次の各号のいずれかに該当する場合は、契約期間中であっても解雇する。

1. 本規則に定める懲戒解雇の基準に該当したとき
2. 採用時の誓約に違反したとき
3. 本規則に定める人事異動命令に正当な理由なく応じないとき
4. 本規則に違反し本規則に定める懲戒処分を受けたのちも同様の服務規律違反を犯すなど、改善あるいは改悛のあとが見られないとき
5. 業務上の指示、命令に従わず、またはチームワークを乱すなど組織不適応と認められるとき
6. 出勤状態が悪く、または職務に怠慢なとき
7. 業務遂行能力または勤務成績が不良で有期雇用社員・パート・アルバイトとして不適格と認められるとき
8. 精神または身体の障害により業務に堪えられないと認められるとき
9. 私傷病による欠勤が1ヵ月（暦日）以上におよび、回復が見込めないとき。
10. 業務上の傷病により休業の者が本規則によって解雇制限が解除されたとき
11. 試用期間中の者が本規則に定める解雇事由に該当するとき
12. 試用期間が満了したにもかかわらず本採用と認められなかったとき
13. 事業の縮小、閉鎖その他これに準ずる程度の経営上の必要があるとき
14. 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となったとき
15. その他前各号に掲げたもののほか、これに準ずる事由があるとき

(解雇の予告)

第39条 会社は前条によって有期雇用社員・パート・アルバイトを解雇する場合には、少なくとも30日前に予告するか、平均賃金の30日分を予告手当として支払う。

- ② 前項の予告の日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- ③ 第1項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは予告することなく即時解雇する。
1. 採用の日から14日以内に解雇するとき
 2. 2ヵ月以内の期間を定めて雇用された者をその期間内に解雇するとき
 3. 懲戒解雇につき、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたとき
 4. 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたとき

(解雇の制限)

第40条 本規則の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間およびその後30日間は解雇しない。

1. 業務上の傷病により療養のため休業する期間
 2. 産前産後の女性社員が本規則の定めに基づいて休業する期間
- ② 前項の規定は次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。
1. 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能になったときで、あらかじめ労働基準監督署長の認定を受けたとき
 2. 本規則の業務上の傷病により休業中の者が、療養開始後3年を経過した日に労働者災害補償保険の傷病補償年金を受けているとき、または同日後に傷病補償年金を受けることになったとき、もしくは労働基準法第81条の打切補償を行ったとき

(雇用期間終了の予告)

第41条 会社は、雇用期間を更新し、1年を超えて引き続き使用するに至った有期雇用社員・パート・アルバイトについて、期間の満了により雇用契約を打ち切る場合には、少なくとも30日前にその予告をするものとする。

(退職後の秘密保持義務)

第42条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、退職（解雇された場合を含む。）後も会社の秘密事項および業務上知り得た個人情報を他に洩らしてはならない。ただし、当該事項が公知となったときはこの限りではない。

第7章 表彰および懲戒

(表彰)

第43条 有期雇用社員・パート・アルバイトが、次の各号のいずれかに該当したときには、表彰することがある。

1. 会社に多大な貢献をしたとき
 2. 災害を未然に防止し、または災害を最小限にするなどの功労があったとき
 3. その他特に表彰に値すると認められたとき
- ② 表彰は、賞品または賞金を授与してこれを行う。

(懲戒の種類)

第44条 懲戒の種類および程度は次のとおりとする。

号	種類	程度
1.	けん責	始末書を取り、将来を戒める。
2.	減給	始末書をとるほか給与を減額する。ただし、この場合、減給額は、一事案について平均賃金1日分の2分の1を超えないものとする。また、複数事案について減給の制裁を行なう場合には、総額が1カ月の給与総額の10分の1を超えない範囲内でこれを行なう。
3.	出勤停止	始末書をとるほか14日間を限度として出勤を停止し、その間の給与を支給しない。
4.	懲戒解雇	予告期間を設けることなく即時解雇する。その場合、労働基準監督署長の解雇予告除外認定を受けたときは予告手当を支給しない。なお、当該有期雇用社員・パート・アルバイトがその非を反省し会社の説諭を受け入れた場合には、退職願を提出させて諭旨退職とすることがある。

(けん責、減給および出勤停止)

第45条 会社は、有期雇用社員・パート・アルバイトが次の各号のいずれかに該当したときは、けん責、減給または出勤停止の懲戒処分を行う。ただし、本条に定める事項に違反する場合でも、多重的に違反行為がなされた場合あるいは重大な違反であると会社が認めたときは、懲戒解雇に処すことがある。

1. 正当な理由なくしばしば遅刻、早退または欠勤したとき
2. 勤務中にみだりに職場を離れ、業務遂行に支障をきたしたとき
3. 素行不良で会社の風紀秩序を乱したときまたは専断的な行為によって職場のチームワークを乱したとき
4. 業務上の指示・命令を守らず、怠慢または反抗的な言動がしばしば見られるとき
5. 出退勤時刻の不正記録など不正な手続きを行い、または業務に関して虚偽の報告をしたとき
6. 故意または過失により災害または事故を引き起こし、あるいは会社の備品、器械等をこわしたり、自己の管理する帳票類および図面等の書類その他（電子データを含む。）を紛失、破損、汚濁したとき
7. 許可なく会社の書類、物品、その他（電子データを含む。）を私用に供し、あるいは社外へ持ち出したりは持ち出そうとしたとき
8. 会社の名誉を傷つける言動を行ったとき（インターネット等のWeb上での行為を含む。）
9. 職場または職務に関連する場所において、セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントに当たる行為をしたとき
10. 職場内外で暴力行為をしたとき
11. 本規則その他の諸規程に定める諸手続きに関して虚偽の届出または報告をしたとき
12. 本規則に定める服務規律に違反したとき
13. 次条に定める事由の程度が軽度で懲戒解雇には当たらないと会社が判断したとき
14. その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

(懲戒解雇)

第46条 次の各号のいずれかに該当したときは懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては減給または出勤停止にとどめることがある。

1. 正当な理由なく無断欠勤が2週間以上におよび、出勤の督促に応じないとき
2. 出勤不良または出欠常ならず、数回に亘って注意をうけても改めないとき
3. 在職中に他の事業へ無断で転職し、または会社の許可なく他の事業に従事し、あるいは許可なく他社の役員等に就任したとき
4. 故意または過失により災害または事故を発生させ、会社の商品、什器、備品、施設その他（電子データを含む。）に損傷を与え、会社に重大な損害を与えたとき
5. 本規則に定める秘密保持義務および本規則に定める個人情報保護義務に違反したとき
6. 重要な前歴を偽り、その他不正の方法を用いて雇い入れられたことが判明したとき
7. 不正不義の行為を犯すなど有期雇用社員・パート・アルバイトとしての体面を汚し、会社の名誉および信用を著しく傷つけたとき
8. 取引先に重大な迷惑をかけるなど取引関係に悪影響を与えたとき
9. 業務上の地位を利用して不当な金品を受けまたは不相応な饗応を受けたとき
10. 賭博、風紀びん乱等により職場規律を乱し、他の社員に悪影響を与えたとき
11. 盗取、横領、傷害等刑法上の犯罪を犯して逮捕または起訴されたとき（ただし、情状酌量の余地があると認められるときは本規則の定めに基づき休職とすることがある。）
12. 会社の通達、文書もしくは業務指示書等を故意に隠匿し、またはその配布を遅延させ業務に支障をきたさせたとき
13. 業務上必要な事項について報告を怠り、または虚偽の報告をし、取引先に迷惑をかけ、会社に損害を与えたとき

14. 正当な理由がなく業務上の命令に従わず、反抗的な言動または越権的な行為により著しく業務の運営に支障を生じさせたとき
15. セクシュアルハラスメント又はパワーハラスメントによって、当該者を著しく傷つけたとき
16. 就業時間中または会社施設内において特定宗教の布教、特定政党の政治活動または特定団体の活動をし、会社の秩序を乱したとき
17. 前条の懲戒処分を受けた後も、改悛向上の見込がないと認められるとき
18. 他人を教唆、扇動して、前条または本条に定める懲戒処分に該当する行為をさせ、またはそれを幫助したり隠蔽したとき
19. その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

(懲戒の連座)

第 47 条 指導の怠慢または管理不行届により、所属員が前二条の非違行為を行い、懲戒処分を受けたときは、管理監督者についても懲戒処分にあることがある。

(懲戒の決定)

第 48 条 懲戒の決定は、役員会で審査し社長がこれを決定する。

② 会社が必要と認めた場合には、懲戒の決定に先立って本人に弁明の機会を与えることがある。

(損害賠償義務)

第 49 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、在職中はもちろん退職後においても、会社または取引先等に損害を与えたときはその全部または一部を賠償しなければならない。ただし、これによって本規則に定める懲戒処分を免れることはできない。

② 前項の損害賠償に関し本人に賠償能力が不足するときは、会社は、身元保証人に弁済を求めることがある。

第 8 章 安全および衛生

(安全および衛生の向上)

第 50 条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、安全衛生に関する会社の行う措置に協力し、安全、衛生の確保と健康の保持増進に努めなければならない。

② 会社は、法令の定めるところにより、必要に応じて有期雇用社員・パート・アルバイトに対して安全衛生教育を行う。

(健康診断および予防接種)

第 51 条 会社は、法令に基づきあるいは必要があると認めたときは、有期雇用社員・パート・アルバイトの全部または一部に対して臨時に健康診断または予防接種を行うことがある。

② 健康診断を命ぜられた者は必ずこれを受けなければならない。ただし、特別の理由がある場合には他の医師の健康診断を受けその結果を証明する診断書を会社に提出してこれに代えることができる。

③ 健康診断の結果、再検査等の特別な指示があった場合には医師の指示に従わなければならない。

(就業の禁止)

第 52 条 有期雇用社員・パート・アルバイトが次の各号のいずれかに該当する場合には、医師の指示する期間、就業を禁止する。この場合、就業禁止期間が 2 週間を超えるときは、本規則に定める私傷病休職として取り扱うことがある。

1. 病毒伝ばのおそれのある伝染病の疾病（結核等。）にかかった者。ただし、予防の措置をした場合はこの限りでない。

2. 心臓、腎臓、肺等の疾病にかかり、就業することによって病勢が著しく増悪するおそれのある者
 3. その他前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者
- ② 前項により就業禁止中の有期雇用社員・パート・アルバイトが再勤務を申し出たときは、会社は、医師の診断を求めた上、再勤務の可否を決定する。
- ② 本条によって就業を禁止した期間中の給与は支給しない。

(非常災害の場合における措置)

第53条 有期雇用社員・パート・アルバイトは、火災その他非常災害が発生したとき、または危険の発生が察知されたときは、会社に通報するとともに、臨機の措置をとり被害を未然に防止するように努めなければならない。

第9章 雑 則

(教 育)

第54条 会社は、有期雇用社員・パート・アルバイトに対し、職務に必要な知識、技術等の向上を図るため必要な教育、研修および訓練を行う。

② 有期雇用社員・パート・アルバイトは、前項の教育、研修、訓練などを受けるほか、日常的に自己研鑽に努めなければならない。

(正規社員への転換制度)

第55条 雇用期間を定めて雇用されている有期雇用社員・パート・アルバイトは、雇入れ日から6ヶ月経過した以降、雇用期間の定めのない正規社員への転換を申し入れることができる。

1. 転換時期は随時とする。
2. 管理者の推薦があり、会社の求める入社後の勤務態度、業務能力を満たし、事業主との面接試験に合格した者を対象とする。

第10章 付 則

(疑義の解釈)

第56条 本規則の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は社長が行う。

(本規則の改定)

第57条 本規則を変更するときは、従業員の過半数を代表する者の意見を聴いて行う。

(制改定の記録)

本規則は、平成28年 11月 1日より施行する。

本規則は、令和6年 4月 1日より改定施行する。