

パートタイマー就業規則 20240401

一般社団法人茨城サドベリースクール

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、一般社団法人茨城サドベリースクール（以下「法人」という。）に勤務するパートタイマーの就業に関する必要な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の就業に関する事項は、労働基準法及びその他の法に定めるところによる。

(パートタイマー定義)

第2条 この規則においてパートタイマーとは、第4条に定める手続きを経て採用され、1日又は週の所定労働時間が正職員より短いものをいう。

(規則の遵守)

第3条 パートタイマーは、この規則並びに諸規程等を遵守し、互いに協力してその職務を誠実に遂行しなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用選考)

第4条 パートタイマーの採用は、法人に就職を希望する者から次の書類の提出を求め、技術及び技能経験、健康状態等の条件を参考に、試験、面接その他の所定の方法により選考し採用する。

- (1) 履歴書（写真添付）
- (2) 資格者証
- (3) その他法人が指定する書類

(雇用契約期間)

第5条 パートタイマーの雇用契約期間は1年以内とし、各人ごとに定め、業務上特に必要と認めたときは、その都度契約期間を更新することができる。

(採用時の手続き)

第6条 パートタイマーとして採用された者は、採用の日から14日以内に次の書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項証明書（最近 1 ヶ月以内のもの）
 - (2) 身元保証書
 - (3) 扶養親族控除申告書その他税法上必要とする書類
 - (4) 年金手帳、雇用保険被保険者証（該当のある場合）
 - (5) 通勤届
 - (6) その他法人が指定する書類
- 2 前項により提出した書類に、記載事項等の変更を生じたときは、速やかに届け出なければならない。

（労働条件の明示）

第 7 条 代表理事は、パートタイマーの採用に際して、雇用契約書を取り交わすとともに、この規則を周知して労働条件を明示するものとする。

（試用期間）

- 第 8 条 新たに採用されたパートタイマーは、採用の日から 1 ヶ月を試用期間とする。
- 2 試用期間中にパートタイマーとして不適格と認められる者は、解雇することがある。
 - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

（配置転換）

- 第 9 条 代表理事は、パートタイマーについて業務上必要があるときは、就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることができる。
- 2 前項の場合において、パートタイマーは正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第 3 章 服務規律

（服務の基本）

第 11 条 パートタイマーは、児童福祉に従事する者としての社会的責任を自覚して、児童の福祉の向上及び法人の使命達成のため全力を挙げ、代表理事の指揮命令に従い自己の業務に専念し誠実に職務を遂行し、互いに協力して児童及びその家庭の幸福を増進するとともに法人の秩序を維持しなければならない。

（服務心得）

第 12 条 パートタイマーは、就業に当たり、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

- (1) 児童等の人権と尊厳を尊重しなければならない
- (2) 法人の名誉及び信用を傷つける行為をしないこと
- (3) 業務の遂行に当たって、法人の方針を尊重するとともに、管理者、同僚と協力して円滑なチームワークに努めること
- (4) 常に健康に留意し、明朗浚刺な態度をもって勤務し、互いに人格を尊重しあい、いやしくも児童等に悪影響を与える言動は行わないこと
- (5) 勤務時間中は職務に専念し、みだりに職場を離れないこと
- (6) 勤務の権限を越えて専断的な言動を行わないこと
- (7) 事業所の設備、車両、器具、その他の備品を大切にし、消耗品等の節約に努め、書類、帳簿、金銭は丁寧に取扱いその保管を厳にすること
- (8) 在職中又は退職後においても、職務上知り得た情報を漏らさないこと
- (9) 職務中許可なく、宗教活動、政治活動又は業務に係りのない集会、文書掲示、配布、放送等の行為をしないこと
- (10) 事業所内で印刷物を配布し、又は掲示しようとするときは、あらかじめ管理者の許可を受けること
- (11) 法人の承認を得ないで、在籍したまま他の法人等の業務に従事し、又は事業を営んではならないこと
- (12) 就業時間中は原則として私用の面会及び電話等は慎むこと
- (13) 健全な職場環境を実現するため、いかなる形でもセクシャル・ハラスメント、その他のハラスメントを行ってはならない
- (14) その他前各号に準ずる不都合な行為をしないこと

(情報管理)

第13条 パートタイマーは、業務上知り得た情報を許可なく第三者に漏らしたり、私的に利用したりしてはならない。退職後も同様である。

2 パートタイマーは、職場において法人所有のパソコン以外は使用してはならない。ただし、私物のパソコン等を持ち込む場合若しくは使用する場合は、代表理事の許可を得ること。

3 パートタイマーは、インターネットの閲覧、電子メールの送受信を職務以外の目的で使用してはならない

4 パートタイマーは、法人の機密文書、データ等を持ち出してはならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第14条 パートタイマーは、始業時間前に出勤し、出勤簿に押印するとともに、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

(欠勤の届出)

第 15 条 パートタイマーが欠勤しようとするときは、事前に管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。

- 2 正当な理由なく事前に届け出をせず、当日の始業時刻から 3 時間以内に連絡せず欠勤した場合は、無断欠勤とする。
- 3 傷病による欠勤が 4 日以上に及ぶ場合は、医師の診断書を提出しなければならない。なお、診断書の費用は当該職員の負担とする。
- 4 前項の診断書記載の欠勤日数を超えて、引き続き欠勤するときは、改めて医師の診断書を添えて、代表理事に提出しなければならない。

(遅刻、早退及び外出)

第 16 条 パートタイマーは、遅刻、早退及び勤務中に外出するときは、事前に管理者に届け出て、その承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により、あらかじめ承認を受けることができなかつたときは、速やかに連絡し、事後承認を受けなければならない。

第 4 章 労働時間、休日

(労働時間及び休憩時間)

第 17 条 パートタイマーの労働時間は 1 週間については 40 時間、1 日については 8 時間以内とし、始業・終業の時刻及び休憩時間は、各人ごとに決定し、通知する。ただし、業務上やむを得ない事情により、これを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

- 2 パートタイマーの休憩時間は、次のとおりとする。
 - (1) 1 日の労働時間が 8 時間の場合は、60 分とする
 - (2) 1 日の労働時間が 6 時間を超え 8 時間に満たない場合は、45 分とする
 - (3) 1 日の労働時間が 6 時間以内の場合は、業務の内容を考慮して与えることがある

(母性健康管理の措置)

第 18 条 妊娠中又は出産後 1 年以内のパートタイマーが、母子保健法による健康診査等のため勤務時間に通院する必要がある場合は、請求により、次の時間内通院を時間単位で認める。

(1) 妊娠中の場合

- イ) 妊娠 23 週まで 1 週に 1 回
- ロ) 妊娠 24 週から 35 週まで 2 週に 1 回
- ハ) 妊娠 36 週から出産まで 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

(2) 出産後1年以内の場合

医師等の指示により必要な時間

- 2 妊娠中のパートタイマーに対し、出勤、退勤時各30分の遅出、早退を認める。ただし、この遅出、早退を出勤時あるいは退勤時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合は、あらかじめ届け出るものとする。さらに、医師等による具体的な指示がある場合は、あらかじめ届け出ることにより、その指示事項が守られる限度において、遅出、早退を認める。
- 3 妊娠中のパートタイマーが、業務を長時間継続することが身体的に負担となる場合は、請求により所定の休憩時間以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイマーが医師等から勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母子健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対する次のことを認める。
 - (1) 業務負担の軽減
 - (2) 負担のない業務への転換
 - (3) 勤務時間の短縮
 - (4) 休業
- 5 本条に基づく勤務の免除を求めるときは、あらかじめ管理者に届け出なければならない。
- 6 本条に基づく勤務しない時間については、無給とする。

(育児時間)

- 第19条 生後1年に達しない新生児を育てるパートタイマーが、あらかじめ育児時間を請求した場合は、所定休憩時間のほか、1日について2回、1回30分の育児時間を与える。
- 2 前項の育児時間を請求するとき、あらかじめ管理者に届け出なければならない。
 - 3 育児時間は無給とする。

(休日)

- 第20条 パートタイマーの休日は、雇用契約書により取り交わした日数とし、毎月の勤務表によって示すものとする。

(休日の振替)

- 第21条 業務の都合により、前条に規定する休日を振り替える場合は、1週間以内の他の日に振り替えることがある。
- 2 前項の場合は、前日までに振り替える休日をあらかじめ特定し通知する。
 - 3 休日を振り替える場合は1日を単位とし、時間単位は認めない。

(時間外労働及び休日労働)

- 第22条 業務の都合により、第17条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。この場合において、労働基準監督署長に届け出た36協定を遵守

する。

(妊産婦の時間外労働)

第23条 妊娠中のパートタイマー及び出産後1年を経過しないパートタイマーが請求したときは、法定労働時間を超え、又は法定休日若しくは深夜に労働させない。

(災害時の労働)

第24条 災害その他避けられない事由により臨時の必要がある場合は、労働時間の変更、延長又は休日労働をさせることができる。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第25条 勤務年数に応じ所定労働時間日数の8割を超え出勤したパートタイマーに対し、年次有給休暇を付与する。ただし、雇用されて1年6ヶ月を経過したパートタイマーの翌年度以降の年次有給休暇の付与日数については、基準日を4月1日とする。

(1) 年次有給休暇の付与日数は下記のとおりとする

週所定の労働時間	年間の所定の労働日数	勤務年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
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 前項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、慶弔休暇による休暇期間、公民権行使休暇による休暇期間、生理休暇による休暇期間、業務上の傷病による休業期間、産前産後の休暇期間は出勤したものとみなす。
- 3 年次有給休暇の取得日に支払う賃金は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。
- 4 年次有給休暇のうち、一の年度について5日の範囲内で、時間単位の年次有給休暇を付与する。
- 5 年次有給休暇はパートタイマーの請求があった時期に与えなければならない。ただし、業務に支障がある場合は、他の時期にこれを与えることができる。
- 6 前年度の年次有給休暇の残日数を、当該年度に繰り越すことができる。ただし、その日数は本条第1項第1号に掲げる表の当該欄の日数を限度とする。

- 7 傷病その他やむを得ない事情により欠勤した場合は、事後速やかに所定の方法で申請し、承認があれば当該欠勤日を年次有給休暇に振り替えることができる。

(慶弔休暇)

第26条 パートタイマーが、次のいずれかに該当した場合は、慶弔休暇を与える。ただし、原則として事由が発生した日から取得するものとし、日数には休日も含むものとする。

- | | |
|-------------------------------|--------|
| (1) 本人が結婚するとき | 連続7日以内 |
| (2) 妻が出産したとき | 連続7日以内 |
| (3) 本人の父母、配偶者、子、同居の義父母が死亡したとき | 連続7日以内 |
| (4) 本人の祖父母、兄弟姉妹、別居の義父母が死亡したとき | 連続3日以内 |

(公民権行使休暇)

第27条 パートタイマーが、裁判員、陪審員、検察審査員、選挙立会人等の公の職務の執行に参加するために必要な休暇を請求したときは、必要な範囲において、その休暇を与える。

- 2 前項の公民権行使の休暇は無給とする。

(生理休暇)

第28条 パートタイマーが生理のために業務に従事することが著しく困難なときは、生理休暇を与える。

- 2 生理休暇は無給とする。

(業務上の傷病による休業)

第29条 パートタイマーが、業務上の傷病により休業して療養する必要がある場合は、当該療養に必要な休業を与える。

- 2 前項に定める業務上の傷病による休業期間は、最初の3日間について通常の賃金を支給する。また4日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。

(産前産後休暇)

第30条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性パートタイマーから請求があった場合は、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 女性パートタイマーが出産したときは、8週間の産後休暇を与える。ただし、6週間を経過し本人が就業を申し出た場合は、医師が支障はないと認めた業務に限り就業させる。

3 産前産後休暇は、無給とする。

(育児・介護休業等)

第 31 条 パートタイマーの育児・介護休業は、正職員に準ずるものとする。

第 7 章 退職・契約解除及び解雇

(退職)

第 32 条 パートタイマーが、次のいずれかに該当するときは、その日を退職日とし翌日に身分を失う。

- (1) 自己都合により退職を願い出て承認があったとき、又は退職願の提出後 14 日を経過したとき
- (2) 雇用期間が満了し、契約の更新をしないとき
- (3) 死亡したとき

(自己都合退職の手続き)

第 33 条 前条第 1 項により退職する場合は、少なくとも 14 日前までに退職願を提出しなければならない。

(契約解除)

第 35 条 パートタイマーが、業務以外の傷病（事故を含む。）による欠勤が 30 日に及び、勤務が不可能となった場合は、契約を解除する。

2 雇用契約期間中に契約が解除となった場合は、残存期間の賃金は支給しない。

(契約終了の予告)

第 36 条 法人は、期間の満了により雇用契約を解除する場合は、法令等に定めるところにより、少なくとも 30 日前にその旨を予告するものとする。

(契約期間の更新)

第 37 条 パートタイマーの契約期間は、原則として 1 年以内とし、業務の必要性、勤務状態その他を勘案して、必要がある場合は更新することができるものとする。

(退職時の証明)

第 38 条 パートタイマーが退職した場合は、その請求により法人は遅滞なく退職証明書を交付するものとする。

(解雇)

第 39 条 パートタイマーが、次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 勤務成績又は能率が著しく不良など、業務に必要な適格性を欠くとき
- (2) 心身の故障により、業務に耐えられないと認められるとき
- (3) 事業の縮小その他やむを得ない理由により、パートタイマーの雇用が必要でなくなったとき
- (4) 正当な理由なく無断欠勤が 14 日に及んだとき
- (5) 故意又は重大な過失により、法人に損害を与えたとき
- (6) その他前各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき

(解雇制限)

第 40 条 前条の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- (1) 業務上の傷病により療養のため休業する期間及びその後 30 日間
- (2) 産前産後の休暇期間及びその後 30 日間
- (3) 育児休業又は介護休業期間及びその後 30 日間

(解雇予告)

第 41 条 第 39 条の規定によりパートタイマーを解雇する場合は、次に掲げる者を除き、少なくとも 30 日前に予告するか、又は平均賃金の 30 日分に相当する解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数は、平均賃金を支払った日数分だけ短縮することができる。

- (1) 試用期間中であって、採用後 14 日以内の者
- (2) 本人の責に帰すべき事由により解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けたもの
- (3) 天災事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

第 8 章 賃金・旅費

(賃金)

第 42 条 パートタイマーの賃金に関する事項については、別に定める「パートタイマー賃金規程」による。

(旅費)

第 43 条 パートタイマーの旅費に関する事項については、別に定める「旅費規程」による。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第44条 パートタイマーは、安全衛生に関する法令と代表理事の指示を守り、安全と健康の保持向上及び災害発生防止に努めなければならない。

(健康診断及び伝染病疾患)

第45条 法人は、法令の定めるところにより、所定の健康診断を実施する。

2 パートタイマーは、正当な理由なく法人が実施する健康診断を拒否することはできない。これに応じない場合は、懲戒処分の対象となる。

3 パートタイマーは、本人及び同居の家族等が伝染病等に罹患し、又はその疑いがある場合は、直ちに代表理事に届け出なければならない。

(就業の禁止)

第46条 他人に伝染する恐れのある疾患にかかっている者又は同居の家族の疾病のため伝染するなどの害を及ぼす恐れのある者その他医師が就業と不相当と認めた者は、就業を禁止する。

(災害補償)

第47条 パートタイマーが、業務上負傷し又は疾病にかかった場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法の規定に従い災害補償を行う。

2 前項により補償を受ける者が、同一の事由で労働者災害補償保険法に基づいて、前項の災害補償に相当する給付を受けるときは、前項の規定は適用しない。

(災害補償の除外)

第48条 パートタイマーの故意又は重大な過失によって負った傷病等については、法人は責任を負わず労働災害補償保険法から不支給の決定が出た場合は、法人も災害補償を行わない。

第10章 福利厚生等

(雇用保険等)

第49条 法人は、雇用保険、健康保険及び厚生年金の被保険者に該当するパートタイマー

について、必要な手続きを行う。

- 2 休業により賃金が支払われない社会保険料等は、本人負担相当額を請求し徴収する。

(教育・研修)

第 50 条 代表理事は、パートタイマーに対し、業務上必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育・研修を行う。

- 2 パートタイマーは、教育・研修を受講するよう指示された場合は、特段の事由がない限り受講しなければならない。

第 11 章 懲 戒

(懲戒の種類)

第 51 条 パートタイマーに対する懲戒の種類は、次のとおりとする。

- (1) けん責 始末書を提出させ、反省を促し将来を戒める
 - (2) 減 給 始末書を提出させ、減給は 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額以内、総額が一賃金支払期における賃金の 10 分の 1 以内とする。
 - (3) 出勤停止 始末書を提出させ、出勤停止の期間を 3 日以上 30 日以内とし、この期間の賃金は支払わない
 - (4) 諭旨解雇 職願の提出を勧告し、これに応じないときは懲戒解雇する
 - (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合、労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。
- 2 懲戒に際し、実情に応じてその上司も監督責任を問い、併せて懲戒処分の対象となる。

(けん責)

第 52 条 パートタイマーが、次のいずれかに該当する行為をした場合は、けん責に処する。

- (1) 正当な理由なく、遅刻、早退、欠勤をしたとき
- (2) 本規則その他法人の諸規程に定められる服務規律に違反したとき
- (3) 勤務時間中に許可なく職場を離れ、又は外来者と面談したとき
- (4) 本人の不注意により業務に支障をきたしたとき
- (5) 第 9 章に規定する安全衛生に違反したとき
- (6) その他前各号に準ずる行為があったとき

(減給・出勤停止)

第 53 条 パートタイマーが、次のいずれかに該当する行為をした場合は、減給若しくは出

勤停止に処する。

- (1) 正当な理由なく、遅刻、早退、欠勤をたびたび繰り返したとき
- (2) 本規則などに定められる服務規律にしばしば違反したとき
- (3) 法人の諸規程に定める手続き及び届け出を怠り又は偽ったとき
- (4) 事業所において営利目的に物品の販売を行ったとき
- (5) 職務を利用して金品の收受若しくは供給を受けたとき
- (6) 事業所の内外において、刑罰法令に触れる行為をしたとき
- (7) 事業所の建物、備品、金銭等の管理を怠ったとき
- (8) 他の職員に対して不当な退職を強要したとき
- (9) 故なく、上司の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したとき
- (10) セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを行ったり若しくはこの事実を把握しながら放置したり、その監督が不十分であったため職員にセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントを発生させたもの
- (11) 前条各号の行為が再度に及んだとき、又は情状が悪質なとき
- (12) その他前各号に準ずる行為があったとき

(諭旨解雇、懲戒解雇)

第 54 条 パートタイマーが、次のいずれかに該当する行為をした場合は、懲戒解雇に処する。ただし、法人の勧告に従って退職願を提出したときは、諭旨解雇とする。

- (1) 許可なく他の法人等に兼業行為があったとき
- (2) 服務規律違反が数度に及び、改しゅんの情が見られないとき
- (3) 職場の安全及び健康に危険又は有害な行為をしたとき
- (4) 無断欠勤が 14 日以上に及び、それが悪質なとき
- (5) 事業所の内外において刑罰法令に触れる行為若しくは法人を著しく汚し信用を失墜させたとき
- (6) 児童等に対し、基本的人権を侵害・蹂躪し、心身に深い傷を負わせるなどの行為を行ったとき
- (7) 職務上知り得た重要機密を外部に漏らし、又は漏らそうとしたとき
- (8) 経歴を偽り又は詐術その他不当な方法により雇用されたとき
- (9) 許可なく事業所内において、集会及び演説又は印刷物等の配布や掲示をしたとき
- (10) 前条各号の行為が再度に及んだとき、又は情状が悪質なとき
- (11) その他前各号に準ずる行為があったとき

(損害賠償)

第 55 条 第 52 条から前条までの懲戒のほか、パートタイマーの故意又は重大な過失により、法人に損害を与えた場合は、損害の全部又は一部の賠償を負わせることがある。た

だし、損害賠償を行ったことによって損害賠償できないときは、身元保証人にその責任を求めることがある。

第12章 雑則

(委任)

第56条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、代表理事が別に定める。

附則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。