

パートタイマー 就業規則

公益社団法人 茨城県臨床検査技師会

第1章 総 則

(目 的)

第 1 条 この就業規則は、公益社団法人 茨城県臨床検査技師会（以下「茨臨技」という。）にパートタイマーという雇用形態で雇用されたパートタイマーの服務及び就業の条件等を定めるものである。

(定 義)

第 2 条 この就業規則で「パートタイマー」とは、1日の所定労働時間が8時間未満又は1週間の所定労働時間が40時間未満で勤務する労働者をいう。

(パートタイマーの遵守義務)

第 3 条 パートタイマーは、本規則の内容をよく理解し、自己の権利のみを主張することなく、職場秩序の維持に努め、本規則に定められた義務を誠実に履行するとともに与えられた職責を全うしなければならない。

第2章 採用・異動・労働契約

(採 用)

第 4 条 茨臨技は、パートタイマーとして就職を希望する者に対し、次の書類を提出させる。ただし、茨臨技は、その一部の書類を求めないことがある。

- ① 履歴書（茨臨技指定の書式で、かつ自筆のものに限る）
- ② 写真（3ヵ月以内に撮影したもの）
- ③ 茨臨技の指定する医師の発行する健康診断書
- ④ その他茨臨技の指示する書類

2 茨臨技は、採用決定者（採用内定者を含む）に対し、採用決定後速やかに、前条に規定する書類とともに、次の書類を提出させる。ただし、茨臨技は、その一部の書類の提出を求めないことがある。

- ① 誓約書
- ② 身元保証書（※ 保証人は、経済的に独立している者で近親者1名とする。）
- ③ 住民票記載事項証明書
- ④ 源泉徴収票（職歴のある者に限る）
- ⑤ 雇用保険の被保険者証及び年金手帳（被保険者に該当し職歴のある者に限る）

⑥ その他茨臨技の指示する書類

- 3 パートタイマーは、前項の提出書類の記載事項に変動があった場合、茨臨技に対し、変動があった日から10日以内に文書で届け出なければならない。
- 4 前項の届出の遅延による不利益はパートタイマー自身が負うものとし、茨臨技に損害が発生した場合にはその賠償をしなければならない。

(労働契約の期間等)

第5条 パートタイマーの雇用契約は期間の定めがあり又は期間の定めなしのいずれかとし、期間の定めがある場合、その期間は1年以内でパートタイマーごとに雇用契約により定める。

- 2 期間の定めがある場合の契約について更新する場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- (1) 契約期間満了時の業務量
- (2) 当該パートタイマーの勤務状況、勤務態度及び業務成績
- (3) 当該パートタイマーの業務処理能力
- (4) 当該パートタイマーの他の従業員との協調性
- (5) 茨臨技の経営状況
- (6) 茨臨技の人員状況
- (7) その他茨臨技が契約更新すべきと判断する事由

- 3 パートタイマーの通算契約期間は、5年以内とする。ただし、契約期間が満了した日から次の契約期間の初日との間で、これらのいずれにも含まれない期間（以下「空白期間」という。）が6か月以上の場合には、空白期間前の契約期間は通算しない。

(職務の変更)

第6条 茨臨技は、パートタイマーに対して本人の同意なく職種の変更は行わない。ただし、業務上の必要性がある場合にはパートタイマーの業務を変更することがある。

(転勤)

第7条 茨臨技は、業務上の必要性により通勤可能圏内において転勤を命じることがある。

(退 職)

第 8 条 パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日にパートタイマーとしての身分を失う。

- (1) 死亡したとき
- (2) 退職届を提出して受理されたとき
- (3) 契約期間が満了したとき
- (4) 茨臨技に連絡がなく 14 日経過し、茨臨技も所在を知らないとき

(契約の中途解消)

第 9 条 パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは普通解雇する。

- (1) 身体又は精神の障害等により業務に耐えられないと認められたとき
- (2) 能力不足又は勤務成績が不良で就業に適しないと認められたとき
- (3) 勤務態度が不良で注意しても改善しないとき
- (4) 協調性を欠き、他の従業員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき
- (5) 事業の縮小その他やむを得ない業務の都合によるとき
- (6) その他茨臨技のパートタイマーとして適格性がないとき

(契約の更新・雇止めの予告)

第 10 条 期間の定めがある雇用契約を締結しているパートタイマーは、契約期間が満了した場合には退職とする。ただし、茨臨技が契約の更新を申し出て、パートタイマーが希望する場合には、契約の更新を行う。

- 2 茨臨技は、契約の更新を行う場合には、その旨及び契約更新後の労働条件を事前に文書で提示することによって行う。

第 3 章 労働時間・休憩及び休日

(労働時間)

第 11 条 所定労働時間、始業・終業時刻、休憩時間は原則として次のとおりとする。

始業時刻 午前 10 時 00 分

終業時刻 午後 3 時 00 分

休憩時間 正午から 1 時間

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。

- 3 休憩時間は自由に利用することができるが、外出する場合には所属長の許可を得ること。また、休憩時間といえども茨臨技の秩序や風紀を乱す行為を行ってはならない。

(勤務日・休日)

第12条 パートタイマーの勤務日は1ヵ月概ね10日前後とし、勤務日及び休日については、毎月のシフト表により決定する。

(時間外労働)

第13条 茨臨技は、業務上の必要性がある場合には、パートタイマーの同意を得て、第11条及び個別の雇用契約に定める所定労働時間外の勤務をさせることがある。

第4章 休 暇

(年次有給休暇)

第14条 パートタイマーの年次有給休暇は、労働基準法第39条、労働基準法施行規則第24条の3の定めのとおりとする。

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、希望する日の1週間前までに所属長に所定の用紙にその期日を指定して申請しなければならない。ただし、連続2日以上年次有給休暇を取得する場合には2週間前までに申請しなければならない。
- 3 事後の年次有給休暇の取得申請については、原則として認められない。
- 4 茨臨技は、年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げると判断した場合には、年次有給休暇の取得する時季を変更することができる。
- 5 年次有給休暇については、平均賃金を支給する。

(遅刻、早退又は欠勤)

第15条 パートタイマーは、私傷病等のその他やむを得ない事由によって遅刻・早退、欠勤をせざるを得ないときは事前に所属長に届け出なければならない。

- 2 遅刻・欠勤について事前に届けられない事情がある場合は、事後速やかに所属長に届け出て、その承認を得なければならない。
- 3 茨臨技は、遅刻・早退、欠勤の理由を明らかにするために医師の診断書や領収書その他疎明する書類等の提示を求めることができる。

(育児休業時間)

第16条 生後満1歳に達しない生児を育てる女性パートタイマーは、所定休憩時間のほか、1日2回各々30分間、その生児を育てるための時間を請求することができる。ただし、1日の労働時間が4時間以内の場合には、育児休憩時間は1日1回とする。

2 前項の休憩時間は、これを無給とする。

(育児・介護休業等)

第17条 パートタイマーのうち、別に定める「育児・介護休業規程」の要件を満たす者については、育児・介護休業等の適用を受けることができる。

(産前・産後休業)

第18条 茨臨技は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性パートタイマーが休業を請求した場合においては、産前休暇を認めるものとする。

2 茨臨技は、女性パートタイマーが出産したときは、産後8週間を経過するまで就業させない。

3 前2項の休業は、これを無給とする。

(生理休暇)

第19条 生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーが休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させないこととする。

2 茨臨技は、前項の場合、茨臨技が指定する医師の健康診断を受けさせ、その報告を求めることができる。

3 第1項の休暇については、無給とする。

第5章 賃 金

(給 与)

第20条 給与は時給制とし、その金額はパートタイマーとの雇用契約締結時に業務の内容、責任の程度、技能、職務遂行能力、経験などを考慮して決定する。

2 給与は、全額通貨で直接パートタイマーに支払う。ただし、本人の申出により銀行振込にて各自の指定する本人の預金口座に振り込むことがある。

3 給与は1日から末日までの分を翌月20日に支払う。

(時間外手当)

第21条 所定労働時間を超えて勤務させた場合は、以下の計算方法により時間外手当を支給する。

(1) 法定内残業（所定労働時間以上、8時間未満の場合）

時給 × 当該時間外労働時間数

(2) 法定外残業（8時間を超えた場合）

時給 × 1.25 × 8時間を超えた当該時間外労働時間数

(3) 法定外勤務（日祭日に勤務した場合）

時給 × 1.35 × 当該時間外労働時間数

(昇 給)

第22条 パートタイマーに対し、昇給は行わない。

(賞 与)

第23条 パートタイマーに対し、賞与は支給しない。

(退職金)

第24条 パートタイマーに対し、退職金は支給しない。

第6章 服務規律等

(服務規律)

第25条 パートタイマーは、業務の正常な運営を図るため、茨臨技の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各事項をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- (1) 茨臨技の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- (2) 茨臨技、取引先等の機密を他に漏らさないこと
- (3) みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- (4) 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- (5) 許可なく職務以外の目的で茨臨技の施設、物品等を使用しないこと
- (6) 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと
- (7) 他の職に就職するなど兼業する場合には事前に許可を受けること
- (8) その他、茨臨技の秩序を乱さないようにすること

(パソコンの利用)

第26条 パートタイマーは、茨臨技が貸与したパソコンを業務遂行の目的でのみ使用し、私的な利用をしてはならない。

- 2 茨臨技は、業務遂行のためにパートタイマーが使用するパソコン内のデータ等を閲覧することができる。

(携帯電話の利用)

第27条 パートタイマーは、勤務時間中、個人の携帯電話を私的な目的で使用してはならない。

- 2 茨臨技は、パートタイマーに対し、業務上の必要性がある場合における緊急連絡手段の確保のため、終業時間外、休日及び休憩中に携帯電話を貸与し、その電源を入れておくよう命じることがある。
- 3 前項の規定により、携帯電話の貸与を受けたパートタイマーは、その携帯電話を私的に利用してはならない。

第7章 福利厚生等

(福利厚生)

第28条 パートタイマーは必要に応じて、通常の社員が利用する福利厚生施設のうち、事業所内に設けられた給食施設、休憩室及び更衣室を利用することができる。

(教育訓練の実施)

第29条 茨臨技は、通常の社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイマーに対しても通常の社員と同様に実施する。ただし、当該パートタイマーが、すでにその職務に必要な能力を有している場合はこの限りではない。

第8章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第30条 パートタイマーは、安全衛生に関する法令、規則並びに茨臨技の指示を守り、茨臨技と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(災害補償)

第31条 パートタイマーが業務上の事由もしくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

- 2 パートタイマーが業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、茨臨技は平均賃金の6割の休業補償を行う。ただし、パートタイマーの故意又は、重大な過失による場合は、この限りでない。

第9章 懲戒

(懲戒の種類及び程度)

第32条 懲戒の種類及び程度は、以下のとおりとする。

- (1) 譴責 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて、将来を戒めるとともに賃金を減ずる。
この場合、減給の額は1事案について平均賃金の1日分の半額とし、複数事案に対しては減給総額が当該賃金支払期間における賃金総額の10分の1を超えないものとする。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させて、将来を戒めるとともに、14日以内の期間を定めて出勤を停止し、その期間の賃金は支払わない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。ただし、所轄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。

(譴責、減給、出勤停止の事由)

第33条 パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、譴責、減給または出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤を行ったとき
 - (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき
 - (3) 過失により茨臨技に損害を与えたとき
 - (4) 素行不良で茨臨技の秩序または風紀を乱したとき
 - (5) 茨臨技内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
 - (6) 茨臨技内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき
 - (7) 茨臨技の許可なく在籍のまま、他の茨臨技に雇い入れられるなどして兼業を行ったとき
 - (8) 業務中に酒気を帯びて運転し交通事故をおこしたとき
 - (9) 茨臨技の重要な情報を漏洩したとき
 - (10) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき
- 2 パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤7日以上におよび、出勤の督促に応じないとき

- (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めないとき
- (3) 茨臨技内における窃盗、横領、傷害等刑法違反に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が茨臨技外で行われた場合であっても、それが著しく茨臨技の名誉もしくは信用を傷つけたとき
- (4) 故意又は重大な過失により茨臨技に損害を与えたとき
- (5) 素行不良で著しく茨臨技内の秩序または風紀を乱したとき
- (6) 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したりしたとき
- (7) 虚偽の報告をし、又は重大な事実を報告せずに採用されたとき
- (8) 業務中に酒気を帯びて運転し、人を死亡させるなど重大な交通事故をおこしたとき
- (9) 茨臨技の重要な情報を漏洩し不当な利益を得たり、茨臨技に損害を及ぼしたりしたとき
- (10) 茨臨技の許可なく在籍のまま同業者または茨臨技業務に関連する茨臨技に雇い入れられるなどして兼業したとき
- (11) その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不適切な行為があったとき

(懲戒前自宅待機措置)

第34条 パートタイマーの行為が懲戒解雇事由に該当するか、そのおそれがある場合には、会社がその処分を決定するまでの間、自宅待機を命ずることがある。

2 前項の場合、自宅待機の期間は賃金を支給しない。

(弁明の機会)

第35条 茨臨技は、懲戒解雇事由に該当するとして、処分を行おうとする場合には、パートタイマーに事前に弁明の機会を与える。

(懲戒の軽減)

第36条 茨臨技は、パートタイマーの懲戒事由について情状酌量の余地があり、又は改悛の情が明らかに認められると茨臨技が判断したときは、懲戒を軽減し、又は免除することがある。

(教唆及び幫助)

第37条 茨臨技は、パートタイマーが、他人を教唆し、又は幫助して懲戒事由に該当する行為をさせたときは、行為に準じて懲戒に処す。

(損害賠償)

第38条 パートタイマーが、故意によって茨臨技に損害を与えたときには、その損害額の全額を賠償しなければならない。

- 2 パートタイマーが、過失によって茨臨技に損害を与えたときは、その過失の度合に応じて、その損害額の2分の1から全額を賠償しなければならない。
- 3 前2項について、パートタイマーは、懲戒されたことによって損害の賠償を免れることはできない。

第10章 苦情処理機関

(社内苦情)

第39条 茨臨技は、パートタイマーとの紛争の自主的な解決を図るために、茨臨技を代表する者を窓口とする苦情処理機関を設置する。

- 2 パートタイマーは、労働条件についての苦情を申告する場合には、茨臨技内での自主的な解決を図るために、茨臨技が設置する苦情処理機関に申告しなければならない。
- 3 苦情処理機関は、パートタイマーから苦情処理機関へ苦情の申告を受けた場合には、積極的にその解決に努めるものとし、茨臨技は申告したことを理由として当該パートタイマーに対して解雇その他の不利益な取扱いを行わない。

(附 則)

この規程は、2018年4月1日より施行する。