

パートタイム労働者就業規則

VIRTUE 堺上野芝店

リバービレッジ株式会社

目 次

第1章 総則

第1条 (目的)	4
第2条 (定義)	4
第3条 (規則の遵守)	4

第2章 採用および労働契約

第4条 (採用)	4
第5条 (採用時の提出書類)	4
第6条 (試用期間)	4
第7条 (労働契約の期間等)	5
第8条 (労働条件の明示)	5

第3章 服務規律

第9条 (服務)	5
--------------------	---

第4章 労働時間、休憩及び休日

第10条 (労働時間及び休憩)	5
第11条 (休日)	6
第12条 (休日の振替)	6
第13条 (時間外及び休日労働)	6
第14条 (出退勤手続き)	6

第5章 休暇等

第15条 (年次有給休暇)	6
第16条 (産前産後の休業)	7
第17条 (育児時間等)	7
第18条 (妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)	7
第19条 (育児休業及び介護休業等)	8

第6章 賃金

第20条 (賃金)	8
第21条 (休暇等の賃金)	9
第22条 (欠勤等の扱い)	9
第23条 (賃金の支払い)	9
第24条 (昇給)	9

第7章 退職、雇止め及び解雇

第25条 (退職)	10
第26条 (雇止め)	10
第27条 (解雇)	10

第8章 福利厚生等

第28条（福利厚生）	11
第29条（雇用保険等）	11
第30条（教育訓練の実施）	11

第9章 安全衛生及び災害補償

第31条（安全衛生の確保）	11
第32条（健康診断）	11
第33条（安全衛生教育）	11
第34条（災害補償）	12

第10章 社員への転換

第35条（社員への転換）	12
--------------	----

第11章 表彰及び懲戒

第36条（表彰）	12
第37条（表彰の種類）	13
第38条（懲戒の種類）	13
第39条（懲戒の事由）	13

第12章 副業・兼業

第40条（副業・兼業）	14
-------------	----

附 則

第1条（施行期日）	14
第2条（規則の変更）	14
第3条（改定）	14

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、リバービレッジ株式会社（以下「会社」という）就業規則第2条第2項に基づき、パートタイム労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令に定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」とは、第4条の定めにより採用された者で期間を定めて雇用する者に適用する。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から1週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る）
- ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ④ その他、会社が指定するもの。

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届けなければならない。

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から1か月間を試用期間とする。

2 前項については、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第27条第1項に定める手続きによって行う。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働契約の期間等)

- 第7条 会社は、労働契約の締結に当たっては期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上、各人別に決定し別紙の労働条件通知書で示す。
- 2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。
- 3 当該契約について更新する場合、又は更新しない場合の判断基準は、以下の事項とする。
- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
 - ② 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
 - ③ 当該パートタイム労働者の能力により判断する。
 - ④ 会社の経営状況により判断する。
 - ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

- 第8条 会社は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及び、この規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 服務規律

(服務)

- 第9条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、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 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
 - ② 会社、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会社の施設、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。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

- 第10条 労働時間は、1週間については40時間まで、1日については8時間までとする。
- 2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。
- また業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業時刻・終業時刻

始業時刻 9時00分 終業時刻 20時00分（内8時間以内）

休憩時間

休憩 12時00分 から 13時00分

3 具体的な労働時間は個別の労働契約で定める。

（休日）

第11条 休日は、次のとおりとする。

- ① 年末年始（12月31日より1月3日まで）
- ② その他会社が指定する日

（休日の振替）

第12条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、4週間を通じ8日を下回らないものとする。

（時間外及び休日労働）

第13条 会社は、第10条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第11条で定める休日に労働させないものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、リバービレッジ株式会社就業規則第21条第2項に定める所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。
- 3 所定外労働及び休日労働は会社の命令に基づき行うことを原則とするが、労働者が業務の遂行上必要と判断した場合は、事前に会社に申請をし、許可を受けて行うことができる。この場合において、事前に許可を受けることができないときは、事後直ちに届け出て、その承認を得なければならない。

（出退勤手続き）

第14条 パートタイム労働者は、出退勤に当たって、各自の勤怠管理アプリに時刻を記録しなければならない。

- 2 勤怠管理アプリへの記録は自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章 休暇等

（年次有給休暇）

第15条 6か月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上		10	11	12	14	16日	18日	20日

30時間未満 (8時間/日)	5日	日	日	日	日			
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の様式によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項に規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分については、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(産前産後の休業)

第16条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第17条 産後1年未満の子を育てるパートタイム労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

- 2 生理日の就業が著しく困難なパートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第18条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。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。

- ① 妊娠23週まで 4週間に1回
- ② 妊娠24週から35週まで 2週間に1回
- ③ 妊娠36週以降 1週間に1回

- 2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰り下げ、終業時間を30分繰り上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰り下げ又は繰り上げ時間の調整を認める。

- 3 妊娠中のパートタイム労働者が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。
- 4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - ① 作業の軽減
 - ② 勤務時間の短縮
 - ③ 休業
- 5 前各項の措置のうち、通院のための休暇、勤務時間の短縮及び休業の措置中の賃金の取り扱いは、無給とする。

(育児休業及び介護休業等)

- 第19条 1歳(特別の事情がある一定の場合にあっては1歳6か月)に満たない子を養育するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、育児休業をすることが、また、3歳に満たない子を養育する必要があるときは、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者は、会社に申し出ることにより、介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。
 - 3 小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者は、1年に5日の範囲内で、会社に申し出て、病気・けがをした子の看護のために休暇を取得することができる。

第6章 賃金

(賃金)

第20条 賃金は、次のとおりとする。

(1) 基本給

- ① 原則として時間給とし、就業時間及び能力を考慮の上、固定給にすることができる。
- ② 別表「有期雇用賃金テーブル規定」のとおり定める。

(2) 諸手当

- ① 通勤手当は、1日4時間以上の勤務で日額300円を支給する。但し、固定給の場合は就業規則の第35条を適用する。
- ② 所定時間外労働手当：第10条第1項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。
基本給×1.25×時間外労働時間数
- ③ 休日労働手当：第9条の所定休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。
基本給×1.35×休日労働時間数
- ④ 深夜労働手当：午後10時から午前5時までの間に労働させたときは、次の算式に

より計算して支給する。

基本給×0.25×深夜労働時間数

- ⑤ その他手当については、労働契約で定める。

(休暇等の賃金)

第21条 第15条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第16条で定める産前産後の休業期間については、無給とする。
- 3 第17条第1項で定める育児時間については、無給とする。
- 4 第17条第2項で定める生理日の休暇については、無給とする。
- 5 第18条第1項で定める時間内通院の時間については無給とする。
- 6 第18条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については無給とする。
- 7 第18条第3項で定める勤務中の休憩時間については、無給とする。
- 8 第18条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、無給とする。
- 9 第19条第1項で定める育児休業の期間については、無給とする。
- 10 第19条第2項で定める介護休業の期間については、無給とする。
- 11 第19条第3項で定める看護休業の期間については、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第22条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。
この場合の時間数の計算は、分単位とする。

(賃金の支払い)

第23条 賃金は、前月1日から当月末日までの分について、翌月5日（支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払うが、同月に2回の支払いなる場合は、翌月に繰り下げて支払う）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

- 2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。
- 3 次に掲げるものは、賃金から控除する。
 - ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
 - ④ その他、従業員の過半数を代表する者と書面による協定により控除することとしたもの。

(昇給)

第24条 昇給は1年以上勤続し、前期4月1日～3月31日までの1年間の勤務成績及び職務評価により行う。ただし、会社の業績の著しい低下や、その他やむを得ない事由により昇給を行わないことがある。

- 2 昇給は、原則として年1回とし、7月の給与分より支給する。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第25条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合、その期間が満了したとき。
 - ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき。
 - ③ 本人が死亡したとき。
- 2 パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第26条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告をする。

- 2 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第27条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき。
 - ② 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む）
 - ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき。
 - ④ 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき。
 - ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。
- 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 パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

- 4 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者をリバービレッジ株式会社就業規則第59条第1項第4号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

第8章 福利厚生等

（福利厚生）

第28条 会社は、福利厚生施設の利用等福利厚生については、社員と同様の取り扱いをする。

（雇用保険等）

第29条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム労働者については、必要な手続きをとる。

（教育訓練の実施）

第30条 会社は、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ム労働者に対して、社員と同様に実施する。

- 2 会社は、前項のほか、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第31条 会社は、パートタイム労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- 2 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）

第32条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第2号に掲げる業務に従事する者については6か月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

- 2 有害な業務に従事するパートタイム労働者に対しては、特殊健康診断を行う。

（安全衛生教育）

第33条 パートタイム労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

- 第34条 パートタイム労働者が業務上の事由若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 パートタイム労働者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、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 正社員への転換

(正社員への転換)

- 第35条 6か月以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、無期労働契約を締結するものとする。
- ① 1日8時間、1週40時間の勤務ができること。
 - ② 所属長の推薦があること。
 - ③ 面接試験に合格したこと。
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 勤続が6か月未満のパートタイム労働者に対して、業務に関する一般的な実務知識・技能を有し、ある程度判断力を必要とする業務を、確実に遂行できると会社が判断した場合は、第1項の規定に限らず、有期労働契約期間内でも正社員として採用し、無期労働契約を締結することができる。
- 4 年次有給休暇の付与日数の算定において、パートタイム労働者としての勤続年数を通算する。
- 5 正社員転換の判定は、毎年4月1日および10月1日に実施し、7月1日もしくは翌年1月1日より転換する。

第11章 表彰及び懲戒

(表彰)

- 第36条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰する。
- ① 永年勤続し、勤務成績が優れているとき（永年勤続は10年、20年、30年、40年とする）
 - ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業績の向上に貢献したとき。
 - ③ 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等、特別の功労があったとき。
 - ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき。
 - ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき。

(表彰の種類)

第37条 表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により商品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第38条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責：始末書を提出させ将来を戒める。
- ② 減給：始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払い期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。
- ③ 出勤停止：始末書を提出させるほか、10日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇：即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第39条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしは欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑤ 会社内において、性的な言動によって他人に不快な思いなどをさせ、職場の環境を悪くしたとき。
- ⑥ 会社内において、性的な関心を示したり、性的な行為を仕掛けたりして、他の従業員の業務に支障を与えたとき。

⑦ 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 パートタイム労働者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14日以上に及び、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 会社内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉若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会社に損害を与えたとき。
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑥ 職責を利用して交際を強要などし、性的な関係を強要したとき。
- ⑦ 重大な経歴詐称があったとき。

- ⑧ 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。

第12章 副業・兼業

(副業・兼業)

第40条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

- 2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、令和5年4月6日から施行する。

(規定の変更)

第2条 この規則を変更する場合は、正社員の過半数を代表する者の意見を聴くものとする。

(改定)

第3条 この規則は、令和5年9月30日に改定し施行する。

- 1 (賃金) 第20条 第1項 改定
- 2 (昇給) 第24条 第1項 改定

第4条 この規則は、令和6年4月1日に改定し施行する。

- 3 (賃金) 第20条 改定
- 4 (賃金の支払い) 第23条 第1項 改定