

パートタイム規定

第1章 総則

(目的等)

第1条 この規則は、一般財団法人くまもと未来創造基金（以下「法人」という。）の職員のうち、パートタイマーについての労働条件、服務規律その他就業に関する事項を定めるものである。

- 2 パートタイマーは、この規則を遵守し、信義に従い誠実に権利を行使し、及び義務を履行すべきものであり、その債務の本旨に従った労務の提供を心がけなければならない。

(職員の区分及び定義)

第2条 この規則における職員の区分及び定義は、次のとおりとする。

- (1) パートタイマー…1日又は1週間の所定労働時間が正職員より短く、主として補助的業務に従事するパートタイマーとして雇用されるものをいう。
- (2) 有期パートタイマー…パートタイマーであって、法人と期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）を締結しているものをいう。
- (3) 無期パートタイマー…パートタイマーであって、第14条（無期労働契約への転換）の規定により、法人と期間の定めのない労働契約を締結したものをいう。

(労働条件)

第3条 パートタイマーの労働条件は、この規則に定めるところによる。ただし、パートタイマーと法人が、個別の労働契約において、この規則の内容と異なる労働条件を合意していた部分については、当該労働契約による労働条件がこの規則を下回る場合を除き、個別の労働契約による労働条件を優先する。

- 2 この規則に定める労働条件及び服務規律等は、法律の改正及び経営環境の変化その他の業務上の必要により、変更することができる。

第2章 労働契約

(採用)

第4条 法人は、就労を希望する者に対し、次の書類の提出を求めたうえで、面接試験を行い、これに合格した者をパートタイマーとして採用する。

- (1) 履歴書（提出日前3か月以内に撮影した写真を貼付させるものとする）
- (2) その他法人が必要とするもの

（有期労働契約）

第5条 パートタイマー（無期パートタイマーを除く。以下次条において同じ。）の労働契約は、有期労働契約とする。

- 2 一の有期労働契約期間は、原則として、1年間とする。ただし、次条第1項に定める場合を除く。
- 3 この規則の有期労働契約は、契約期間満了をもって終了する。ただし、所要の基準を満たした場合に限り、新たに雇用契約を締結することができる。
- 4 継続勤務期間が3年を超えることとなるときは、業務の内容、責任の程度、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案し、契約内容を全面的に見直すものとする。

（試行雇用期間）

第6条 パートタイマーの職務上の適性を見る期間が必要であるときは、当初の有期労働契約の期間を3か月以内とし、試行雇用期間とすることができる。

- 2 試行雇用期間としての有期労働契約は、更新されることはなく、適性が認められない場合は、雇用は当然に終了するものとする。適性が認められた場合には、新たに1年間の有期労働契約を締結する。

（労働条件の明示）

第7条 法人は、パートタイマーとの有期労働契約の締結に際し、労働条件通知書及びこの規則を交付して、労働条件を明示する。

（労働契約書及び採用決定時の提出書類）

第8条 新たにパートタイマーとなった者は、労働契約書の内容をよく理解して、これに署名をし、法人に提出した後でなければ就労してはならない。

- 2 新たにパートタイマーとなった者は、最初の出勤日に次の書類を提出しなければならない。ただし、法人が認めた場合は、提出期限を延長し、又は提出書類の一部を省略することができる。
 - (1) 住民票記載事項の証明書
 - (2) その他法人が必要とする書類
- 3 前項各号に掲げるいずれかの書類の提出を拒んだ場合又は書類に不正が認められた場合は、採用を取り消す。

- 4 第2項各号の書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で法人にこれを届け出なければならない。

(雇入時の説明等)

第9条 法人はパートタイマーを雇い入れたときは、法人が実施するパートタイマーの雇用改善のための措置について、当該パートタイマーに説明するものとする。

- 2 前項の規定に基づき説明する事項は、次の各号に掲げるものとする。
 - (1) 賃金制度の概要について
 - (2) 教育訓練や福利厚生施設の利用の機会について
 - (3) 正職員転換推進措置について
 - (4) その他、法人が講じている措置に関することについて
- 3 前項各号の項目、労働条件の明示に関する事、就業規則に関する事について、法人は、パートタイマーから説明を求められたときは、当該パートタイマーに説明するものとする。

(職務内容の限定等)

- 第10条 パートタイマーの職務の内容（業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度をいう。以下同じ。）は、原則として、労働契約書に定めるものとする。ただし、法人は、業務の都合により、パートタイマーが担当する職務内容を変更することがある。
- 2 法人は、できる限りパートタイマーの職務の範囲を明確にし、その範囲を本人に明示するものとする。

(昇進)

- 第11条 パートタイマーとしての雇用期間が3年を経過し、労働条件を見直す場合において、業務上必要であると認めるときは、法人は、本人の同意を得て、昇進させることがある。

第3章 転換制度

(正職員転換制度)

- 第12条 3年を超えて継続勤務するパートタイマーであつて、第3項の要件を満たすものは、所属長に申し出て、職員登用試験を受験することができる。
- 2 前項の職員登用試験は、毎年度1回、筆記試験及び面接試験により行う。
 - 3 職員登用試験を受験することができるパートタイマーは、次に掲げる要件をすべて満たしたうえで、所属長の推薦状の交付を受けた者とする。
 - (1) 職務に対する意欲があり、心身ともに健康であること。

- (2) 協調性があり、他の職員と協力し合って仕事ができること。
 - (3) 過去3年間の勤務成績が優良であること。
 - (4) 正職員就業規則に従った働き方ができ、かつ、転勤に応じられること。
- 4 試験の実施日、場所、受付期間及び出願方法は、別に定める。

(転換後の処遇)

第13条 正職員転換後の労働条件は、正職員就業規則によるものとする。

- 2 正職員としての職務ランクは、原則として、一般職▼級を採用するものとするが、本人の能力等を鑑み、別途定めることができる。
- 3 正職員としての勤続年数を計算する場合、パートタイマーとしての雇用年数は通算しない。ただし、年次有給休暇の付与要件及び付与日数を計算する場合は、この限りでない。
- 4 転換後の職務の内容に著しい変動があるときは、試用期間を設けることがある。

(無期労働契約への転換)

第14条 法人における有期労働契約期間を通算した期間（以下「通算契約期間」という。）が5年を超える有期パートタイマーであつて、引き続き雇用を希望するものは、法人に対し、期間の定めのない労働契約へ転換すること（以下「無期転換」という。）の申込みをすることができる。

- 2 前項の申込みをしたときは、申込みをした有期パートタイマーは、現に締結している労働契約が満了する日の翌日から無期パートタイマーとなる。
- 3 無期パートタイマーの労働条件は、現に締結している有期労働契約の内容である労働条件（契約期間及び定年の定めを除く。）と同一の労働条件とする。ただし、無期パートタイマーとの合意のうえ、異なる労働条件を定めることができる。

第4章 服務規律

(服務)

第15条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、法人の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第16条 職員は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。

- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 法人の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た法人、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと。
- ⑦ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑧ その他職員としてふさわしくないことをしないこと。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第17条 性的言動により、他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第18条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

第5章 勤 務

(労働時間及び休憩時間)

第19条 所定労働時間は、1週間40時間未満及び1日8時間以内の範囲で個別に定める。

- 2 原則となる始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとし、本人の希望、勤務態様等を勘案して、この範囲内で個別に定め労働契約書に明記する。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	9時00分	12時00分から
終業	18時00分	13時00分まで

- 3 前項の始業及び終業の時刻並びに休憩時間の時間帯は、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。

(休憩時間の利用)

第20条 パートタイマーは、前条の休憩時間を自由に利用することができる。ただし、職場秩序及び風紀を乱す行為、施設管理を妨げる行為その他服務規律に反する行為を行ってはならない。

(所定休日)

第21条 パートタイマーの休日は、所定の出勤日以外の日とする。

(休日の変更)

第22条 前条の休日は、やむを得ない事情があるときは、法人とパートタイマーとの合意のうえ、その日を変更することができる。

- 2 前項の休日の変更は、1週間の所定労働時間が40時間を超えない範囲で行うことを原則とする。

(所定外労働、休日出勤及び深夜業)

第23条 パートタイマーは、原則として、所定労働時間を超える労働及び所定休日の出勤を禁ずる。ただし、やむを得ない事情があり、法人が命ずるときは、この限りでない。

- 2 前項の所定労働時間を超える労働時間が労働基準法の制限を超えるときは、法人は職員代表と書面による協定（以下「労使協定」という。）を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出たうえで、労働させることができる。
- 3 前項の場合であっても、午後10時から午前5時までの労働は、原則として、禁止する。ただし、やむを得ない事情があり、法人が命ずるときは、この限りでない。

(年次有給休暇)

第24条 所定労働日の8割以上出勤したパートタイマーに対しては、週所定労働日数（週所定労働日数が一定しない者は年間所定労働日数）に応じて、次表に定める年次有給休暇を付与する。この場合において、週所定労働時間が30時間未満であり、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者に対する年次有給休暇の日数は、その者の所定労働日数に応じて比例した日数とする。

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤 続 期 間						
		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
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 パートタイマーが年次有給休暇を取得するときは、原則として前々日までに所定の手続により、法人に届け出なければならない。
- 4 年次有給休暇は、所定の出勤日以外の日について取得することはできない。
- 5 年次有給休暇の有効期間は、付与日から2年間とする。
- 6 年次有給休暇の日については、その日の所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払うものとし、その日は通常の出勤をしたものとして取り扱う。

(公民権行使の時間)

第27条 パートタイマーが労働時間中に選挙その他公民としての権利を行使するため、また、公の職務に就くため、請求したときは、それに必要な時間又は日を与える。ただし、業務の都合により、時刻を変更する場合がある。

- 2 前項の時間又は日は、原則として無給とする。

(産前産後の休暇)

第28条 6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内。以下本項において同じ。）に出産予定の女性パートタイマーが請求したときは、産前6週間以内の休暇を与える。

- 2 産後は請求の有無にかかわらず、出産日から8週間の休暇を与える。ただし、産後6週間を経過し、本人から請求があった場合には、医師により支障がないと認められた業務に就かせることがある。
- 3 産前産後の休暇の期間は無給とする。

(母性健康管理のための休暇等)

第29条 妊娠中又は産後1年を経過しない女性パートタイマーから、母子保健法に基づく通院休暇の請求があったときは、法定の休暇を与える。ただし、不就労時間に対する部分は無給とする。

- 2 妊娠中又は産後1年を経過しない女性パートタイマーから、医師等の指導に基づく勤務時間等に関する措置についての申出があったときは、所定の措置を講ずることとする。ただし、不就労時間に対する部分は無給とする。
- 3 第1項の請求及び前項の申出をする者は、医師等の指示又は指導内容が記載された証明書を法人に提出しなければならない。

(生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーに対する措置)

第30条 生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーが請求したときは、1日又は半日若しくは請求があった時間における就労を免除する。

- 2 前項の措置による不就労時間に対する部分は無給とする。

(育児時間)

第31条 生後1年未満の子を育てる女性パートタイマーが請求したときは、休憩時間のほかに、30分の育児時間を1日2回（1日の所定労働時間が4時間以内の者は1回）与えるものとする。

2 前項の措置による不就労時間に対する部分は無給とする。

(育児休業及び育児短時間勤務)

第32条 パートタイマーは、育児介護規程に定めるところにより、育児休業を申し出ることができる。ただし、有期パートタイマーにあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限る。

(1) 法人に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（以下「1歳到達日」という。）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 パートタイマーは、育児介護規程に定めるところにより、育児短時間勤務を申し出ることができる。ただし、労使協定により、その適用が除外されている者を除く。

3 育児休業の期間及び育児短時間勤務の適用により短縮された所定労働時間に対する部分は無給とする。

(介護休業及び介護短時間勤務)

第33条 パートタイマーは、育児介護規程に定めるところにより、介護休業を申し出ることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限る。

(1) 法人に引き続き雇用された期間が1年以上である者

(2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（以下この号において「93日経過日」という。）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 パートタイマーは、育児介護規程に定めるところにより、介護短時間勤務を申し出ることができる。ただし、労使協定により、その適用が除外されている者を除く。

3 介護休業の期間及び介護短時間勤務の適用により短縮された所定労働時間に対する部分は無給とする。

(法人都合による休業)

第35条 経営上又は業務上の必要があるときは、法人はパートタイマーに対し休業又は早退を命ずることができる。

- 2 前項の休業又は早退があったときは、法人は、1日の平均賃金の6割（一部賃金が支払われているときは、平均賃金の6割と支払われた賃金との差額）を休業手当として支払うものとする。

（賃 金）

第36条 賃金は、労働条件通知書にて個別に定める。

第6章 雇用の終了

（解 雇）

第37条 パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、解雇とする。

- (1) 精神又は身体の故障、又は虚弱、傷病、その他の理由により業務に堪えられないとき又は労務提供が不完全であると認められるとき。
 - (2) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換することができないとき。
 - (3) 勤務意欲が低く、勤務成績、勤務態度、業務能率等が不良で業務に適さないと認められるとき。
 - (4) 正当と認められる理由のない遅刻、早退、欠勤及び直前の休暇の届出等が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。
 - (5) 度重なる第16条（遵守事項）その他この規則の違反があり、改善の余地がないと認められるとき。
 - (6) 協調性がなく、注意、指導しても改善の見込みがないと認められるとき。
 - (7) 事業の縮小又は廃止その他法人の経営上やむを得ない事由があるとき。
 - (8) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。
 - (9) 前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。
- 2 前項にかかわらず、パートタイマーが次の各号に該当するときは、当該各号に定める期間中は解雇しない。ただし、天災事変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、又は労働基準法に定める打切補償を行った場合には、この限りでない。
 - (1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間
 - (2) 産前産後の女性パートタイマーが休業する期間及びその後30日間

- 3 第1項各号のいずれかに該当した場合であって、法人がその情状を認め解雇しなかったときであっても、次期の契約を締結しないことがある。

(解雇予告)

第38条 法人は、前条の定めによりパートタイマーを解雇する場合は、30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給する。

- 2 前項の予告日数については、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 前二項の規定は、次の各号に掲げる場合には適用しない。
 - (1) 日々雇い入れられる者で雇用期間が1か月を超えない者を解雇する場合
 - (2) 2か月以内の期間を定めて雇用した者を当初の契約期間中に解雇する場合
 - (3) 試みの使用期間中であって採用日から14日以内の者を解雇する場合
 - (4) 本人の責めに帰すべき事由によって解雇するときであって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合
 - (5) 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ことにより解雇するときであって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(退職)

第39条 パートタイマーが、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

- (1) 労働契約の期間が満了したとき…契約期間満了日。ただし、その翌日に新たに労働契約を締結したときは、引き続き雇用する。
- (2) 本人が死亡したとき…死亡した日
- (3) 本人の都合により退職を願い出て法人が承認したとき…法人が退職日として承認した日
- (4) 前号の承認がないとき…退職届を提出して2週間を経過した日
- (5) 無期パートタイマーが定年に達したとき…定年年齢に達した日の属する年度の末日
- (6) 退職につき労使双方が合意したとき…合意により決定した日

(自己都合による退職手続)

第40条 パートタイマーは、民法第628条の規定にかかわらず、労働契約の期間中いつでも自由に退職することができる。ただし、次項に定めるところによる。

- 2 パートタイマーが自己都合により退職しようとするときは、できる限り1か月前までに、少なくとも14日前までに、法人に願い出なければならない。退職の願い出は、やむを得ない事情がある場合を除き、退職願いを提出することにより行うものとする。

- 3 退職願いによる退職日は、法人とパートタイマーが合意により決定することができる。ただし、合意ができないときは、願い出た日の翌日から起算して14日を経過した日とする。
- 4 退職の申出が、所属長により受理されたときは、法人がその意思を承認したものとみなす。この場合において、原則として、パートタイマーはこれを撤回することはできない。

(契約更新の上限年齢)

第41条 パートタイマーが、その契約期間満了日において、正職員の定年年齢を超えるとときは、原則として、新たな労働契約は締結しない。

(無期パートタイマーの定年)

第42条 無期パートタイマーの定年年齢は、無期転換後の労働契約の初日が属する日における年齢により、次の各号に区分し、当該各号に掲げる年齢とする。

- (1) 60歳未満…60歳
- (2) 60歳以上65歳未満…65歳
- (3) 65歳以上…▼歳

- 2 前項第1号及び第2号の定年で退職したパートタイマーが希望するときは、改めて有期労働契約を締結し、最大65歳に達するまで引き続き雇用する。ただし、第37条（解雇）に定める解雇事由又は第39条（退職）に定める退職事由（定年を除く。）のいずれかに該当する者は、この限りでない。

第7章 安全及び衛生その他

(安全及び衛生)

第43条 法人及びパートタイマーは、安全衛生に関する諸法令及び法人の諸規則を守り、災害の防止と健康の保持増進に努めなければならない。

(就業禁止)

第44条 法人は、次の各号のいずれかに該当する者については、法人が指定する医師の意見を聴いたうえで、その就業を禁止する。

- (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
- (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

- (3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるもの及び感染症予防法で定める疾病にかかった者
- (4) パートタイマーの心身の状況が業務に適しないと判断したとき。
- (5) 当該パートタイマーに対して、国等の公の機関から、外出禁止又は外出自粛の要請があったとき。

(健康診断等及び自己保健義務)

第45条 常時雇用されるパートタイマーに対しては、入社の際及び毎年1回定期的に健康診断を行う。法人は、健康診断の結果を本人に速やかに通知するとともに、異常の所見があり、必要と認めるときは、就業の制限その他健康保健上必要な措置を命ずることができる。

- 2 パートタイマーは、日頃から自らの健康の保持、増進及び傷病予防に努め、健康に支障を感じた場合には、進んで医師の診療を受ける等して、法人に申し出てその回復のため療養に努めなければならない。

(相談窓口)

第47条 法人は、この規則に関する事項や日常業務における問題点等の相談及び苦情の申出については適宜受け付ける体制を整えると共に、必要に応じて専門の相談窓口を設置するものとする。

(規則の変更)

第48条 この規則を変更するときは、あらかじめ法人の全職員の過半数を代表する者の意見を聴くものとし、併せて、パートタイマーの過半数を代表する者の意見を聴くものとする。