

パートタイマー就業規則

株式会社 アルシエ

目 次

パートタイマー 就 業 規 則

第 1 章 総則	3
第 2 章 採用及び労働契約	3
第 3 章 退職、解雇	4
第 4 章 職務	5
第 5 章 勤務	6
第 6 章 賃金	8
第 7 章 表彰、懲戒	9
第 8 章 雑則	10

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規則は、2023年12月31日時点で株式会社DLXホールディングス、株式会社ディアライフエージェンシーに所属していた株式会社アルシエ（以下会社という。）のパートタイマーの労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定める。
- 2 この規則に定めのない事項については、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「パートタイマー」とは、働く期間が決まっている者や、また、1日や1週間の所定労働時間が一般社員より働く時間が短い契約内容で採用された者や、若しくは1ヶ月の内特定の日のみ勤務する契約により採用された者等をいう。

(規則順守の義務)

- 第3条 パートタイマーは、この規則を守らなければならない。

第2章 採用及び労働契約

(採用)

- 第4条 会社は、パートタイマー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。

(労働契約の期間)

- 第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1年の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮のうえ各人別に決定し、労働条件通知書で示すものとする。但し、必要に応じて契約を更新することができるものとする。
- 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当該パートタイマーの勤務成績、態度により判断する。
 - ③当該パートタイマー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。
- 4 採用の日から3ヶ月間は、試用期間とする。

(労働条件の明示)

- 第6条 会社は、パートタイマーの採用に際しては、労働条件通知書及びこの規則の写しを交付して採用時の労働条件を明示するものとする。

(採用決定後の提出書類)

- 第7条 パートタイマーとして採用された者は、採用決定の日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。
- ①履歴書（写真添付） 1通
 - ②誓約書 1通
 - ③その他会社が提出を命じた書類
- 2 前項の書類の記載事項のうち異動を生じたときは、その都度遅滞なく届け出なければならない。

第3章 退職、解雇

(退職)

- 第8条 パートタイマー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のある場合は、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
 - ③本人が死亡したとき
- 2 パートタイマーが、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。

(退職願)

- 第9条 パートタイマーが退職しようとするときは、少なくとも、1ヶ月前までに退職願を会社に提出しなければならない。
- 2 前項の規定により退職願を提出した者は、会社の承認があるまでは従前の業務を継続しなければならない。

(解雇)

- 第10条 パートタイマーが、次の各号の一に該当する場合は、少なくとも30日前に予告するか又は、予告に変えて労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払って解雇する。
- ①試用期間経過後本採用とならなかったとき。
 - ②精神または身体の障害がある場合で、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堪えられないと認められたとき。
 - ③勤務成績又は業務能率が著しく不良で、就業に適しないと認められるとき。
 - ④禁固以上の刑に処せられたとき。
 - ⑤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情の縮小・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。
- 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ことができる。
- 3 懲戒解雇については、第38条の規定による。
- 4 第1項の予告については、労働基準監督署長の認定を受けて第38条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当するパートタイマーを解雇する場合は、この限りではない。
- ①日々雇い入れられるパートタイマー（1ヶ月を超えて引き続き雇用された者を除く。）
 - ②2ヶ月以内の期間を定めて使用するパートタイマー（その期間を超えて引き続き雇用された者を除く。）
 - ③試用期間中のパートタイマー（14日を越えて引き続き雇用された者を除く。）

(解雇制限)

第 11 条 前条にかかわらず、パートタイマーが次の各号の一に該当するときは解雇しない。

①業務上の負傷・疾病により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

- 2 天変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ったとき、及び前項 1 号の場合において、法令の定めにより打切補償を行い若しくは行ったとみなされたときは、前項の限りでない。

第 4 章 職 務

(職務遂行の基本原則)

第 12 条 パートタイマーは、採用のとき申し渡しを受けた職務に従事するものとする。パートタイマーは、自己の職責を果たし、所属長の指示命令に従い、誠実にその職務を遂行するとともに、職場の秩序を保持し、もって社業の発展に寄与しなければならない。

(服務心得)

第 13 条 パートタイマーは、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

①常に健康に留意し、積極的な態度をもって勤務すること。

②職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。

③会社の設備や備品を大切に扱い、消耗品の節約に努めること。

④許可なく職務以外の目的で会社の設備・車両・器具その他の物品を使用しないこと。

⑤出社および退社の場合において日常携帯品以外の持ち込み、又は許可なく持ち出さないこと。

⑥己の業務上の権限を越えて専断的なことは行わないこと。

⑦会社の業務上の機密および会社の不利益なる事項を他に漏らさないこと。(退職後においても同様である。)

⑧職務に関し、不当な金品の借用又は贈与もしくは供応の利益を受けないこと。

⑨不正不義の行為により、会社の体面を傷つけ、又は会社全体の名誉を傷つけるような行為をしないこと。

⑩勤務時間中はみだりに職場をはなれないこと。

⑪酒気をおびて勤務しないこと。

⑫業務を妨害し、又は職場の風紀秩序を乱さないこと。

⑬職場での性的な言動によって他人に不快な思いをさせることや職場の環境を悪くするような行為をしないこと。

⑭職責を利用して交際を強要したり、性的関係を強要するような行為をしないこと。

⑮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、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するような行為をしないこと。

⑯妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

⑰前各号の他、会社が定める諸規則および、会社の通達、通知事項を守ること。

⑱個人情報保護法を遵守すること。

(出勤、退勤)

第 14 条 パートタイマーは、出退勤に当たって、出退勤時刻を出勤簿へ自ら記録し、会社へ提出しなければならない。

(遅刻)

第 15 条 パートタイマーは、遅刻しようとするときは、事前に会社へ届出なければならない。但し、緊急その他やむを得ない事由により申し出ることができないときは、始業時刻までに連絡しなければならない。

(早退)

第 16 条 パートタイマーは、早退しようとするときは、事前に会社の許可を受けなければならない。

第 5 章 勤 務

(始業、終業時間、休憩時間)

第 17 条 勤務の始業、終業の時刻および休憩時間は、次のとおりとする。

始業時間 午前 10 時 00 分

終業時間 午後 18 時 30 分

休憩時間 正午から午後 1 時までの 1 時間

- 2 前項の始業・終業時刻および休憩時間は、あくまでも基本となる労働時間および休憩時間に過ぎず、具体的には個別の労働契約により定める。
- 3 シフトにより勤務をする場合がある。
この場合、会社は前月末までに翌月の勤務表を作成するものとする。
その際、1 日（7 時間 30 分）、週（37 時間 30 分）を超えない範囲で休日を定めるものとする。
- 4 会社はパートタイマーの始業時刻、終業時刻、又は休憩時間を業務の都合により変更することがある。

(休日)

第 18 条 休日は、次のとおりとする。

①土曜日

②日曜日

③国民の祝日（振替休日を含む）及び国民の休日（5 月 4 日）

④年末年始（12 月 30、31 日、1 月 2 日、3 日）

⑤その他会社が指定する日

(休日の振替)

第 19 条 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ第 18 条の休日を他の日と振替えることがある。ただし、休日は 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 20 条 会社は、第 17 条で定める労働時間を越えて労働させ、また第 18 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、会社就業規則第 1 章第 2 条に定める従業員の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。

(有給休暇)

第 21 条 パートタイマーに対する有給休暇は、年次休暇とする。

- 2 前項の有給休暇の支給をうけようとする者は、事前に所属長に願い出てその承認を受けなければならない。
- 3 会社は、業務の都合上やむを得ない場合は、有給支給の時期を指定することができる。

(年次有給休暇)

第 22 条 6 ヶ月以上継続して勤務し、各年次ごとに会社の定める所定労働日の 8 割以上出勤したパートタイマーに対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数	日 数
6 ヶ月	1 0 日
1 年 6 ヶ月	1 1 日
2 年 6 ヶ月	1 2 日
3 年 6 ヶ月	1 4 日
4 年 6 ヶ月	1 6 日
5 年 6 ヶ月	1 8 日
6 年 6 ヶ月以上	2 0 日

- 2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間が 30 時間未満であって、週所定労働日数が 4 日以下又は年間所定労働日数が 216 日以下のものに対しては、次のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

所定 労働 日数	1 年間所定 労働日数	勤続年数						
		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 日～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121 日～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73 日～120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48 日～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

- 3 年次有給休暇が 1 0 日以上与えられた従業員に対しては、付与日から 1 年以内に、当該従業員の有する年次休暇のうち 5 日について、会社が従業員の意見を聴取し、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、従業員が第 3 項又は第 4 項の規定による年次有給休暇を取得した場合、当該取得した日数分を当該 5 日から控除するものとする。

(育児休業等及び介護休業等)

第 23 条 パートタイマーの育児休業等及び介護休業等に関する事項は、「育児・介護休業規程」に定める。

(母性健康管理)

第 24 条 女性パートタイマーは、会社に申し出ることにより、妊娠中および出産後の健康管理（母性健康管理）に関する措置の適用を受けることができる。

(転換制度)

第 25 条 会社は、原則として勤続 1 年以上かつ所属長の推薦を受け、本人が希望する場合は正規雇用または無期雇用として採用することがある。

2 転換時期は、原則毎月 1 日とする。ただし所属長が許可した場合はこの限りではない。

3 所属長の推薦のあるものに対し、面接または筆記試験、その他会社が定めた試験等を実施し、合格した場合について転換することとする。

第 6 章 賃 金

(賃金)

第 26 条 賃金は、次のとおりとする。

①基本給

時間給とし、パートタイマーの経験、年齢、技能、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。

②諸手当

通勤手当 ……………通勤に最小限必要な定期乗車券または交通費の実費

時間外勤務手当 …1 ヶ月 60 時間以下の時間外労働については基本給×1.25×時間外労働時間数

1 ヶ月 60 時間を超える時間外労働については基本給×1.50×時間外労働時間数 とする。

休日勤務手当 ……第 18 条の所定休日に労働させたときは、その時間について通常の賃金の 35%増しの割増賃金を支給する。

深夜勤務手当 ……午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させたときは、その時間について 25%増しの割増賃金を支給する。

(支給対象期間)

第 27 条 給与の支給対象期間は、毎月 1 日からその月の末日までとする。

(賃金の支払と控除)

第 28 条 毎月 末日締め / 翌月 20 日（支払日が休日に当たる場合はその前日）払い。

2 賃金は通貨で、または銀行振込にて（本人の同意を得て本人の銀行口座に）直接、全額を支払う。

3 前項にかかわらず次に掲げるものは支払の際控除する。

①源泉所得税

②雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

③その他、労使協定により賃金から控除することとしたもの

(休暇等の賃金)

第 29 条 第 22 条 1 項および 2 項で定める年次休暇の期間は、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 産前産後の休業期間、妊娠中等の健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業の期間、休職期間、育児時間の期間は、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第 30 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1 時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退の合計時間数を乗じた額を差引くものとする。

(更改)

第 31 条 1 年以上勤務したパートタイマーについては、会社の業績及び本人の能力に基づき給与額を更改することがある。この更改には、降給も含まれるものとする。

(賞与)

第 32 条 賞与は、原則として支給しない。但し、本人の能力及び勤務成績を考慮し支給することがある。

第 7 章 表彰、懲戒

(表彰)

第 33 条 表彰の方法は、次の 3 種類とし、その 1 または 2 以上をあわせて行う。

- ①賞状授与
- ②賞品授与
- ③賞金授与

第 34 条 パートタイマーに対する表彰は、次の各号の一に該当したとき、審議の上、これを行う。

- ①災害を未然に防ぎ、または非常の際、特に功労があったとき。
- ②犯罪を未然に防ぎ、または犯罪のあった際適宜の処置をとったとき。
- ③業務上有益な事項を提案したとき。
- ④他人が就業中に遭遇した危難を救助したとき。
- ⑤国家的、社会的に功績があり、会社または従業員の名誉となる行為があったとき。
- ⑥その他前各号に準ずる行為があったとき。

(懲戒)

第 35 条 会社は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。

懲戒の方法は、次の 4 種類とする。

- 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、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額以下、総額が 1 ヶ月の給与の 10 分の 1 以下の範囲内で減給し、将来を戒める。
- ③出勤停止 始末書を提出させるほか、7 日間を限度として出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。
- ④懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇する。

(けん責、減給)

第 36 条 けん責または減給は、パートタイマーが次の各号の一に該当したとき、審議の上、これを決定する。

- ①正当な理由がなくて、無届欠勤したとき。
- ②勤務に関する手続き、その他の届出を偽ったとき。
- ③正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻、早退し、勤務状態が普通でないとき。
- ④自己の不注意によって、会社の金品を紛失または破損したとき。
- ⑤素行不良で、会社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑥業務上の怠慢により、火災傷害その他重大な事故を発生させたとき。
- ⑦業務に怠慢で職責を果たさないとき。
- ⑧業務に関し、故意または重大な過失により損害を与えたとき。
- ⑨就業中、会社業務に関係のない業務に従事したとき。
- ⑩不正、不徳義の行為があり、従業員としての体面を汚したとき。
- ⑪会社内で、賭博その他これに類する行為をしたとき。
- ⑫その他前各号に準ずる行為があったとき。

(懲戒解雇)

第 37 条 懲戒解雇は、パートタイマーが次の各号の一に該当したとき、審議の上、これを決定する。ただし、情状によっては、けん責または減給とする。

- ① 正当な理由なく、無届欠勤が引き続き 20 日以上に及んだとき。
- ② 出勤状態が正常でなく、無届欠勤が引き続き 20 日以上に及んだとき。
- ③ 他人に暴行、脅迫を加え、または業務を妨げたとき。
- ④ 職務上の指示、命令に従わないで、秩序をみだしたとき。
- ⑤ 重要な経歴を偽り、その他偽りの方法を用いて雇い入れられたとき。
- ⑥ 会社の承認を得ないで、在籍のまま、他に就業したとき。
- ⑦ 事業上の重大な機密を漏らした、または漏らそうとしたとき。
- ⑧ 職務に関し、不当に金品のもてなしを受けたとき。
- ⑨ 会社または他人の金品を盗んだとき。
- ⑩ 数回けん責または減給処分を受けたにもかかわらず、なお改心の見込みがないとき。
- ⑪ その他前各号に準ずる行為があったとき。

第 8 章 雑 則

(災害予防)

第 38 条 パートタイマーは、消防具、救急品の備付場所およびその使用方法を知得しておかなければならない。

- 2 火災その他非常災害の発生を発見し、またはその危険があることを知ったときは、臨機の処置をとるとともに、その被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(損害賠償)

第 39 条 パートタイマーが故意または重大な過失によって会社に損害を与えたときは、その全部または一部を賠償させる。ただし、賠償によって第 37 条の懲戒を免れるものではない。

(災害補償)

第 40 条 パートタイマーが業務上負傷し、または疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って療養補償障害補償および打切り補償を行う。パートタイマーが業務上負傷し、または疾病にかかり死亡したときは労働基準法の規定に従って遺族補償および葬祭料を支払う。

- 2 補償を受けるべきものが、同一の理由について、労働者災害補償保険法によって保険給付をうけるべき場合においては、その保険給付の限度において、前項の規定を適用しない。

(雇用保険等)

第 41 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マーについては、必要な手続きをとる。

附 則

この規則は、2024 年 1 月 1 日より施行する。

この規則は、2025 年 4 月 1 日より施行する