株式会社たくみ経営

アルバイトおよびパートタイム労働者就業規則

第１章　総則

第１条（目的）

１．この規則は、株式会社たくみ経営就業規則第２条３項に基づき、アルバイトおよびパートタイム労働者（以下、アルバイト等という。）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の定めるところによる。

第２条（定義）

この規則において「アルバイト等」とは、第２章の定めにより採用された者で所定労働時間が１日7時間以内、１週35時間以内の契約内容で採用された者をいう。

第3条（規則の遵守）

会社及びアルバイト等は、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

第４条（採用）

１．会社は、アルバイト等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。

２．社員は採用の際、以下の書類を提出しなければならない。

①　履歴書（3ケ月以内の写真添付）

②　入社時における機密保持誓約書

③　給与振込依頼書

④　緊急連絡先登録カード

⑤　誓約書

⑥　その他会社が必要と認めたもの

第5条（労働契約の期間等）

１．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、３年（満60歳以上のアルバイト等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、別紙の雇入通知書で示す。

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雇入通知書で示す。

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の基準は、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　当該アルバイト等の勤務成績、態度により判断する。

③　当該アルバイト等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。

第３章　服務規律

第６条（服務）

アルバイト等は、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　許可なく職場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

第７条（労働時間及び休憩）

１．始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻　　 9時

終業時刻　　17時

休憩時間　　12時から12時45分まで

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並びに終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又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。

第８条（休日）

休日は、次のとおりとする。

①　日曜日

②　祝祭日

③　その他会社が年間休日カレンダーで定めた日

④　年末年始（12月30日～１月３日）

⑤　お盆（8月14日～8月16日）

第９条（休日の振替）

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、休日は4週間を通じ8日を下回らないものとする。

第10条（時間外及び休日労働）

１．会社は、第7条第１項で定める労働時間を超えて労働させ、また第8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、株式会社たくみ経営就業規則第８条第２項に定める社員、（以下「社員」という。）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。

第11条（出退勤手続）

１．アルバイト等は、出退勤に当たって、各自のタイムカードに、出退勤の時刻を記録しなければならない。

２．タイムカードは自ら打刻し、他人にこれを依頼してはならない。

第5章　休暇等

第12条（年次有給休暇）

１．6カ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 | 所定労働日数 | 6カ月 | 1年6カ月 | 2年6カ月 | 3年6カ月 | 4年6カ月 | 5年6カ月 | 6年6カ月以上 |
| 30時間以上  | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 30時間未満 | 5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、所定の用紙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．アルバイト等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．前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各アルバイト等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、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。

第13条（産前産後の休業）

１．6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のアルバイトおよびアルバイト等は、請求によって休業することができる。

２．産後8週間を経過しないアルバイト等は就業させない。ただし、産後6週間を経過したアルバイト等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。

第14条（育児時間等）

１．生後1年未満の子を育てるアルバイト等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アルバイト等から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第15条（妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置）

１．妊娠中又は出産後1年以内のアルバイト等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．妊娠中のアルバイト等に対し、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分繰下げ、終業時間を30分繰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下げ又は繰上げ時間の調整を認める。

３．妊娠中のアルバイト等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年以内のアルバイト等が、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給与の取り扱いは無給とする。

第16条（育児休業及び介護休業等）

１．1歳（特別の事情がある一定の場合にあっては1歳6カ月）に満たない子を養育するアルバイト等は、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アルバイト等は、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アルバイト等は、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　給与

第17条（給与）

給与は次のとおりとする。

①　基本給　時間給（又は日給、月給）とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。

②　諸手当

③　通勤手当　通勤に要する実費を支給する。ただし、上限は1万円とし、自転車や自動車などの交通用具を使用しているアルバイト等については、別に定めるところによる。

④　所定時間外労働手当　第7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。

基本時給×1.25×時間外労働時間数

⑤　休日労働手当　第8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。

基本時給×1.35×休日労働時間数

第18条（休暇等の給与）

１．第12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給与を支給する。

２．第13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14条第1項で定める育児時間については、無給とする。

４．第14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15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15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15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15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16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16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16条第3項で定める看護休暇の期間については、無給とする。

第19条（欠勤等の扱い）

欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する給与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。

第20条（給与の支払い）

１．給与は、前月1 日から前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）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

２．次に掲げるものは給与から控除するものとする。

①　源泉所得税

②　住民税

③　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

第21条（昇給）

1年以上勤続し、成績の優秀なアルバイト等については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

第22条（賞与）

１．６カ月以上勤続したアルバイト等に対しては、その勤務成績、職務内容等を考慮し賞与を支給する場合がある。

２．支給額及び支給基準は、その期の会社の業績を考慮してその都度定める。

第7章　退職、雇止め及び解雇

第23条（退職）

アルバイト等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、雇入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、又は退職の申し出をしてから30日を経過したとき

③　本人が死亡したとき

第24条（雇止め）

１．労働契約に期間の定めがあり、雇入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アルバイト等の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日前までに予告する。ただし、会社に不利益が生じるおそれがある場合には、この限りではない。

２．前項の場合において、当該アルバイト等が、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。

第25条（解雇）

１．アルバイト等が、次に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給与の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、アルバイト等の傷病補償年金を受けているとき又は受けることになったとき（会社が打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、平均給与を支払った日数だけ短縮する。

３．アルバイト等が、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。

第8章　福利厚生等

第26条（福利厚生）

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。

第27条（雇用保険等）

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アルバイト等については、必要な手続きをとる。

第28条（教育訓練の実施）

１．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、職務内容が同一のアルバイト等に対して、社員と同様に実施する。

２．会社は、前項のほか、アルバイト等の職務内容・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

第29条（安全衛生の確保）

１．会社はアルバイト等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．アルバイト等は、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者災害の防止に努めなれればならない。

第30条（健康診断）

１．引き続き1年以上使用され、又は使用することが予定されているアルバイト等に対しては、採用の際及び毎年定期に健康診断を行う。

２．有害な業務に従事するアルバイト等に対しては、特殊健康診断を行う。

第31条（安全衛生教育）

アルバイト等に対し、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。

第32条（災害補償）

１．アルバイト等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．アルバイト等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、会社は平均給与の60％の休業補償を行う。

第10章　社員への転換

第33条（社員への転換）

１．1年以上勤続し、社員への転換を希望するアルバイト等については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、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、会社は当該アルバイト等に対して必要な教育訓練を行う。

３．年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、アルバイト等としての勤続年数を通算する。

第11章　表彰及び懲戒

第34条（表彰）

アルバイト等が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。

①　永年勤続し、勤務成績が優れているとき

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　その他の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

第35条（表彰の種類）

１．表彰は、表彰状を授与し、あわせて表彰の内容により賞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。

第36条（懲戒の種類）

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回の額が平均給与の1日分の5割（2分の1）を超え、総額が1給与支払期間における給与の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かほか、２日間を限度として出勤を停止し、その間は給与を支給しない。

④　懲戒解雇　即時に解雇する。

第37条（懲戒の事由）

１．アルバイト等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２日以上に及ぶとき

②　正当な理由なくしばしば欠勤、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の思いをさせたり、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　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．アルバイト等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２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、複数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てとき

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したり、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

附則

この規則は2023年10月１日から実施する。