

第3部 パートタイム労働者モデル就業規則

正社員以外の非正規社員という形態で働く人たち（パートタイマー、アルバイト、嘱託、出向社員、派遣社員など）には、正社員と同じように労働基準法などの労働者保護に関する法令が適用されますが、非正規社員のうちの短時間労働者（以下「パートタイム労働者」という。）については、その雇用管理を改善することを目的として「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（以下「パートタイム労働法」という。）が別に定められています。

このパートタイム労働法については、平成26年4月23日に一部改正法が公布され、平成27年4月1日に施行されました。主な改正内容は、以下の4点です。

第1に、**正社員と差別的取扱いが禁止されるパートタイム労働者の対象範囲が拡大**されました。これまでは、①職務内容が正社員と同一 ②人材活用の仕組みが正社員と同一 ③無期契約を締結しているパートタイム労働者と正社員の①～③に当てはまる場合に差別的取扱いが禁止されていましたが、改正により①②が同一であれば、正社員とパートタイム労働者との差別的取扱いが禁止となりました。

第2に、パートタイム労働者の待遇と正社員の待遇を相違させる場合は、その待遇の相違は、職務内容、人材活用の仕組み、その他の事情を考慮して、不合理であってはならないとする**待遇の原則規定が新設**されました。

第3に、**パートタイム労働者を雇入れたときの事業主による説明義務が新設**されました。事業主は、パートタイム労働者を雇入れたときは、実施する雇用管理の改善措置の内容について、説明しなければなりません。

第4に、パートタイム労働者からの**相談に対応するための事業主による体制整備の義務**が新しく加わりました。

パートタイム労働者の就業規則の作成方法については、次の2つがあり、いずれの方法でも構いませんが、ここではパートタイム労働者専用の就業規則を例示しました。

- (1) 正社員に適用される就業規則の取扱いが異なる部分ごとに特別条項を設ける。
- (2) 正社員に適用される就業規則とは別に、例えばパートタイム労働者など、それぞれの雇用形態ごとに専用の就業規則を作成する。

したがって、実際に就業規則を作成（変更）するに当たっては、事業所の実態を踏まえつつ十分な検討を加え、事業所の実態に合ったものとするようにしてください。

パートタイム労働者の就業規則を作成（変更）しようとするときは、パートタイム労働者の過半数を代表する者の意見を聞くようにしなければなりません。（パートタイム労働法第7条）。

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、モデル就業規則第2条第2項に基づき、パート従業員の労働条件、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 この規則に定めのないことについては、労働基準法その他の法令の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従業員とは、一般従業員と比較して、1週間の所定労働時間が短い者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパート従業員は、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。

パートタイム労働法の対象となるパートタイム労働者（本規則では「パート従業員」という。）は、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者より短い者となっています。その短さの程度は問いません。

原則として同種の業務に従事する通常の労働者と比較して、短時間労働者であるかどうかを判断します。1か月など1週間より長い期間で所定労働時間が定められている場合には、1サイクルの所定労働時間を平均して、1週間の所定労働時間を算定して比較することとなります。

「一般従業員」とは、同種の業務に従事する「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。同種の業務に従事する正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしていない労働者がいれば、その労働者が一般従業員となります。

第2章 採用及び労働契約

(採用)

第4条 会社は、パート従業員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、3年（満60歳以上のパート従業員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うえ各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示すものとする。

2 前項の契約に際しては、前項の労働条件通知書に契約更新の有無及び契約更新の判断基準を記載するものとする。

3 会社は、第1項により有期の労働契約を締結した者について、その契約を更新しないこととするときは、少なくとも30日前までに予告するものとする。

4 前項の場合において、当該パート従業員が、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。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パート従業員の労働契約の締結に際しては、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ものとする。

(提出書類)

第7条 パート従業員として採用された者は、次の書類を会社に提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項の証明書
- (2) 職歴がある者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証
- (3) その他会社が指定するもの

2 前項の提出書類の記載事項に変更があつたときは、速やかに届け出なければならない。

3 前項の規定に基づき会社に提出された書類は、次の目的のため利用する。

- (1)～(11) 省略（モデル就業規則第7条3号を参照）

(試用期間)

第8条 新たに採用した者については、採用の日から1か月間を試用期間とする。ただし、会社が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中にパート従業員として不適格と認められた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

パートタイム労働者は、勤務時間や勤務日数、職務の内容などに様々な希望を持っているのが一般的であり、労働契約も個別に決定されることが多いことから、必ず労働条件通知書を提示し、労働条件を明示しておきます。また、パートタイム労働者については、労働基準法で義務づけられた明示事項以外に「昇給の有無」「退職手当の有無」「賞与の有無」「相談窓口」を文書等で明示しなければなりません（パートタイム労働法第6条）。

また、有期の労働契約を締結し、更新をしない場合は、30日前に雇止め予告するとともに、雇止めの理由を請求された場合は、交付しなければなりません（「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」平成15.10.22厚生労働省告示第357号）。

第3章 服務規律

（服 務）

第9条 パート従業員は、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)～(13) 省略（モデル就業規則第5条参照）

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日〇時間以内とし、始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとし、労働契約を結ぶときに各人別に定める。

勤務	始業時間	終業時間	休憩時間
A班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時〇分まで
B班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時〇分まで
C班	〇時〇分	〇時〇分	〇時〇分から〇時〇分まで

2 前項の規定にかかわらず、会社は、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、又は繰り下げることができる。

3 休憩時間は、パート従業員が自由に利用することができる。

（休 日）

第11条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- (3) 年末年始（12月〇〇日より1月〇日まで）

（休日の振替）

第12条 会社は、前条の休日については、業務の都合により必要やむを得ない場合はあらかじめ他の日と振替えることができる。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、会社は、業務の都合上やむを得ない場合には、一般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。

(出退勤手続)

第14条 パート従業員は、出退勤に当たって、各自のタイムカードにより、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。

本規定は、通常の労働者の所定労働時間内での超過勤務を認めていますが、通常の労働者と同じように時間外勤務や休日労働を命ずることも可能です。この場合は、36協定や割増賃金を支給することとなります。

第5章 休暇及び休業

(年次有給休暇)

第15条 6か月以上継続して勤務し、労働契約で定める個々のパート従業員の所定労働日数の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。

週の所定労働時間	週の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続年数(年)						
			0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
週30時間以上	—	—	10	11	12	14	16	18	20
週30時間未満	5日以上	217日以上	10	11	12	14	16	18	20
	4日	169日から216日まで	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日から168日まで	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日から120日まで	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日から72日まで	1	2	2	2	3	3	3

2 年次有給休暇を取得しようとするパート従業員は、所定の用紙によりその時季を指定して事前に届け出るものとする。

3 会社は、パート従業員が指定した時季に年次有給休暇を与え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、他の時季に変更することがある。

4 会社は、従業員及びパート従業員の過半数を代表する者との協定により、前項の規定にかかわらず、あらかじめ時季を指定して計画的に年次有給休暇を与えることがある。

ただし、各人の持つ年次有給休暇付与日数のうち5日を超える部分の日数の範囲とする。

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、翌年度に限り繰越すことができる。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第15条の2 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を付与する。

(1) 時間単位年休付与の対象者は、すべてのパート従業員とする。

(2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

ア 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間

イ 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間

ウ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(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女性パート従業員は、その請求によって休業することができる。

2 産後8週間を経過しない女性パート従業員は就業させない。ただし、産後6週間を経過した者から請求があった場合には、医師が支障ないと認めた業務に就かせる。

(育児時間等)

第17条 満1歳に満たない子を育てる女性パート従業員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女性パート従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(母性健康管理のための休暇等)

第18条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性パート従業員から所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

(1) 産前の場合

妊娠23週まで 4週間に1回

妊娠24週から35週間まで 2週間に1回

妊娠36週以降から出産まで 1週間に1回

ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)がこれと異なる指示をしたときには、その指示により、必要な時間。

(2) 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により、必要な時間。

2 妊娠中の女性パート従業員に対し、会社は出社、退社時各々30分の遅出、早退を認める。ただし、この遅出、早退を出社時あるいは退社時のいずれか一方にまとめ計60分として取得する場合は、あらかじめ届出るものとする。

3 妊娠中の女性パート従業員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年以内の女性パート従業員が、医師等から勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合は、「母性健康管理指導事項連絡カード」の症状等に対応する次のことを認める。

(1) 業務負担の軽減

(2) 負担の少ない業務への転換

(3) 勤務時間の短縮

(4) 休業

(育児休業及び介護休業)

第19条 育児のために休業することを希望するパート従業員であって1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 入社1年以上であること
- (2) 子が1歳6か月に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2 育児休業期間中のパート従業員又は配偶者が育児休業期間中のパート従業員は次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) パート従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以後育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

3 要介護状態にある家族（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある別に定める者）を介護するパート従業員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- (1) 入社1年以上であること
- (2) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して、93日を経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

4 本条についての取扱いの詳細については、別に定める。

(子の看護休暇)

第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、4月に始まる年度内に子供1人については5日の範囲内で、2人以上の場合は10日の範囲内で子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇を取得することができる。

所定労働日数が正規の社員よりも少ないパートタイム労働者も、6か月間継続して勤務し、出勤日の8割以上出勤した場合は、労働日数に応じた年次有給休暇を与えなければなりません。（労基法第39条第3項、規則第24条）年次有給休暇を付与した後に週所定労働日数を変更した場合、追加して年次有給休暇を付与する必要はありません。「付与日」時点の所定労働日数によって、年次有給休暇を付与することとなっています。

本規則では、育児・介護休業法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外していません。詳しくは、第4部 育児・介護休業等に関するモデル規則（P73以降）を参照してください。

第6章 賃金

(賃金)

第21条 パート従業員の賃金は、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、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。

(2) 諸手当

ア 通勤手当 通勤実費を支給する。

自転車通勤者は月額〇〇円を支給する。

イ 精勤手当 賃金計算期間中の皆勤者には基本給の〇日分、欠勤〇日以内の精勤者には基本給の〇日分を支給する。

(ア) 遅刻、早退は、〇回をもって欠勤1日とする。

(イ) 年次有給休暇の日は出勤とみなす。

(休暇等の賃金)

第22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、有給（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、有給（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、有給（無給）とする。

5 第18条第1項で定める勤務時間内通院の時間については、有給（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、有給（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、有給（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、有給（無給）とする。

9 第19条第1項及び第2項で定める育児休業の期間については、有給（無給）とする。

10 第19条第3項で定める介護休業の期間については、有給（無給）とする。

11 第20条に定める子の看護休暇の期間については、有給（無給）とする。

(欠勤等の扱い)

第23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、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の支払い)

第24条 賃金は、前月〇〇日から当月〇〇日までの分について、当月〇〇日（支払日が休日に当たった場合はその前日）に通貨で直接その全額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 健康保険（介護保険を含む。）及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分

(4) 雇用保険の保険料被保険者負担分

(5) 従業員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(昇給)

第25条 昇給は、毎年〇月〇日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績に著しい低下その他やむを得ない事由がある場合にはこの限りではない。

2 昇給額は、パート従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第26条 賞与は、原則として毎年〇月〇日及び〇月〇日に在籍し、〇か月以上勤続したパート従

業員に対し、会社の業績等を勘案して〇月〇日及び〇月〇日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 賞与額は、会社の業績及びパート従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

(退職金の支給)

第27条 勤続〇年以上のパート従業員が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、第44条第4号により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第28条 退職金は、退職又は解雇時の基本給に勤続年数に応じて定めた別表(略)の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から〇か月以内に支払う。

通常の労働者との均衡を考慮し、パートタイム労働者の職務の内容、成果、意欲、能力、経験などを勘案して賃金を決定するよう努めなければなりません(パートタイム労働法第10条)。

本規定例では、時間外及び休日労働をさせないことになっていますが、時間外及び休日労働をさせる場合は、第21条に以下の規定が必要です。

ウ 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、その時間について通常の賃金の25%増しの割増賃金を支給する。ただし、労働時間が8時間に達するまでは、通常の賃金分とする。

エ 休日労働手当：第11条第1号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25%(法定休日の場合は35%)増しの割増賃金を支給する。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年)

第29条 パート従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する賃金計算期間の締切日をもって退職とする。ただし、定年後も引き続き雇用を希望する者は、1年契約により満65歳まで嘱託として再雇用する。

(退職)

第30条 パート従業員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とき、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

(雇止め)

第31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旨をあらかじめ明示していたパート従業員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。

2 前項の場合において、当該パート従業員が、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。雇止め後においても同様とする。

(解 雇)

第 32 条 パート従業員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。

- (1) 事業の休廃止又は縮小その他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事情が発生し、他の職務に転換させることが困難なとき
- (2) 本人の身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められるとき
- (3) 勤務成績が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、就業に適しないと認められたとき
- (4) 前各号に準ずる雇用関係を維持しがたい程度の重大な事由があるとき

2 前項の規定によりパート従業員を解雇する場合は、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 日分の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 44 条第 4 号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者を解雇する場合はこの限りでない。

- (1) 日々雇用される者（1 か月を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- (2) 2 か月以内の期間を定めて雇用される者（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）

3 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。

4 第 1 項の規定によるパート従業員の解雇に際し、当該パート従業員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

(解雇の制限)

第 33 条 パート従業員が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 日間並びに産前産後の休業期間並びにその後 30 日間は解雇しない。ただし、業務上負傷し又は疾病に係る療養の開始後 3 年を経過した日において、労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金を受けている場合、若しくは同日後において傷病補償年金を受けることとなった場合、又は天災事変等の事由のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りではない。

第 8 章 福利厚生等

(福利厚生)

第 34 条 会社は、パート従業員の福利厚生施設の利用及び行事への参加については、一般従業員と同様の取り扱いをする。

(雇用保険等)

第 35 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従業員については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第 36 条 会社は、従業員に実施する教育訓練で当該従業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従業員に対しても一般従業員と同様に実施する。

2 会社は、前項のほか、パート従業員の職務内容、成果、経験等に応じ教育訓練を実施する。

3 雇用管理に関する個人データ管理責任者及び個人データを取り扱うパート従業員は、会社が実施する個人データの保護措置に関する教育・訓練を受けなければならない。

福利厚生施設

給食施設、休憩室、更衣室について、事業主はパートタイム労働者にも利用の機会を提供するよう配慮しなければなりません（パートタイム労働法第12条）。

社会保険

平成28年10月から、①週20時間以上、②月額賃金8.8万円以上（年収106万円以上）、③勤務期間1年以上、④学生以外、⑤従業員501人以上の企業、の全ての条件を満たす短時間労働者は、社会保険（健康保険・厚生年金保険）が適用されることとなりました。

教育訓練

パートタイム労働者と通常の労働者の職務の内容が同じ場合、その職務を遂行するに当たって必要な知識や技術を身につけるために通常の労働者に実施している教育訓練については、パートタイム労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主はパートタイム労働者に対しても通常の労働者と同様に実施しなければなりません（パートタイム労働法第11条）。

第9章 安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第37条 会社は、パート従業員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 パート従業員は、安全衛生に関する法令及び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38条 パート従業員に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働その他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は6か月ごとに1回）、定期に健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

3 前2項の健康診断の結果必要と認めるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

（ストレスチェック制度）

第39条 パート従業員に対しては、毎年1回定期的に医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者から申出があった場合、医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

（安全衛生教育）

第40条 パート従業員に対し、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、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

（災害補償）

第 41 条 パート従業員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、労働者災害補償保険法の定めるところにより保険給付を受けるものとする。

2 パート従業員が業務上負傷し又は疾病にかかり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。

※ ストレスチェックの対象となるパート従業員は、①契約期間が 1 年以上の労働者、②週の労働時間が通常の労働者の4分の3以上の労働者です（ストレスチェック制度については 54 頁参照）。

第 10 章 一般従業員への転換

（一般従業員への転換）

第 42 条 1 年以上勤続し、一般従業員への転換を希望するパート従業員については、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、会社は当該パート従業員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、パート従業員としての勤続年数を通算する。

通常の労働者への転換の推進

事業主は、パートタイム労働者から通常の労働者への転換を推進するための措置を講じなければなりません（パートタイム労働法第 13 条）。

「通常の労働者への転換を推進するための措置」とは、次のいずれかの措置のことを言います。

- ① 通常の労働者を募集する場合、その募集内容を既に雇用しているパートタイム労働者にも周知する。
- ② 通常の労働者のポストを社内公募する場合、既に雇っているパートタイム労働者にも応募する機会を与える。
- ③ パートタイム労働者が通常の労働者へ転換するための試験制度を設けるなど、転換制度を導入する。
- ④ その他通常の労働者への転換を推進するための措置

本規定は③の例です。

第 11 章 無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第 43 条 期間の定めのある労働契約で雇用するパート従業員のうち、通算契約期間が 5 年を超えるパート従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 か月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第 1 項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員の定年は、満 60 歳とし、

定年に達した日の属する賃金計算期間の締切日をもって退職とする。

有期労働契約の期間の定めのない労働契約への転換（労契法第18条）

有期労働契約が5年を超えて反復更新された場合は、労働者の申込みにより、無期労働契約に転換させる仕組みが、平成24年8月に労働契約法の一部が改正され、平成25年4月1日から施行されています。

別段の定めがない限り、申込時点の有期労働契約と同一の労働条件となります。

なお、原則として、6か月以上の空白期間（クーリング期間）があるときは、前の契約期間を通算しません。

カウントの対象となる契約期間が1年未満の場合、空白期間が右の表の右欄に該当するときは、前の契約期間を通算しません。

カウントの対象となる 有期労働契約の契約期間	空白期間
～ 2か月以下	1か月以上
2か月超 ～ 4か月以下	2か月以上
4か月超 ～ 6か月以下	3か月以上
6か月超 ～ 8か月以下	4か月以上
8か月超 ～ 10か月以下	5か月以上
10か月超 ～	6か月以上

第12章 表彰及び制裁

（表彰）

第43条 パート従業員が次の各号のいずれかに該当するときは表彰する。

(1)～(6) 省略（モデル就業規則第63条参照）

第44条 省略（モデル就業規則第64条参照）

（懲戒の種類）

第45条 会社は、次の区分により懲戒を行う。

(1)～(3) 省略（モデル就業規則第65条(1)～(3)）

(4) 懲戒解雇：即時解雇する。

（懲戒の事由）

第46条 パート従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

(1)～(7) 省略（モデル就業規則第66条）

2 パート従業員が次の各号のいずれかに該当した場合、懲戒解雇とする。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の勤務態度その他の情状によっては前条の処分とすることがある。

(1)～(16) 省略（モデル就業規則第67条）

3 第2項の規定によりパート従業員の解雇に際し、パート従業員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

附 則

この規則は、平成〇年〇月〇日から実施する。

労働条件通知書（パート従業員用）

年 月 日

（労働者名） 殿

〇〇〇〇〇(株) 代表取締役 〇〇〇〇

あなたをパート従業員として採用するに当たっての主な労働条件は、次のとおりです。

雇用期間	1. なし 2. あり(平成 年 月 日～平成 年 月 日 間)
勤務場所	
業務内容	
始業・就業の時刻 休憩時間	1. 始業： 時 分 終業： 時 分 実働： 時間 分 2. 休憩： 時 分から 時 分まで 計： 分間 3. 前項のほか勤務表で定める日・時間（勤務表は翌月の初日の10日前までに通知する。）
休日	1. 休日 _____ 2. 前項のほか勤務表で定める日
超過勤務の有無	1. なし 2. あり(1週 時間・1か月 時間・1年 時間 休日：なし あり)
休暇	1. 年次有給休暇 採用年度は6か月勤務後____日 2. 以下第15条参照 3. その他の休暇 第16条以下第20条まで
給与	1. 基本給(月給・日給・時間給) _____ 円(給与より控除・第24条) 2. _____ 手当 _____ 円(1か月) _____ 手当 _____ 円(1か月) _____ 通勤手当 _____ 円(1か月) _____ 月額：計 _____ 円 3. 超過勤務・休日勤務手当等：規定により支払う 4. 締切日：毎月 日 5. 支払日： 月 日（支払日が休日のときはその前日） 6. 昇給： なし あり 7. 賞与： なし あり（ 月及び12月） 8. 退職金： なし あり
契約更新の有無	1. 更新 <input type="checkbox"/> 自動的に更新する <input type="checkbox"/> 更新する場合があります _____ <input type="checkbox"/> 更新しない 2. 契約の更新は、次のいずれかにより判断する イ 契約期間満了時の業務量 <input type="checkbox"/> 従事業務の進捗状況 ハ 処理能力、勤務態度、勤務成績 ニ 会社の経営状況
その他	1. 定年： 満60歳（第29条） 希望者は、満65歳まで再雇用する。 2. 自己都合退職の場合は1か月前までに届け出ること 3. 解雇の事由及び手続き： 就業規則第32条により説明 4. 試用期間は採用の日から1か月間とする（第8条）。 5. 社会保険の加入： なし あり 雇用保険の適用： なし あり 6. 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 7. 具体的に適用される就業規則は「パート従業員就業規則」