

第3部 パートタイム・有期雇用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基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。）が定められていました。

上記のパートタイム労働法は、平成30年6月29日成立の「働き方改革関連法」の成立により、有期雇用労働者も適用対象とする立法として抜本的に改正され、名称も「短時間労働者及び有期雇用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・有期雇用労働法」という。）に改められています。新法は、令和2年4月1日（中小企業は令和3年4月1日）から施行されます。主な改正内容は、以下の3点です。

第1に、短時間・有期雇用労働者と正社員との間の、不合理な待遇差を解消するための規定の整備が行われました。パートタイム・有期雇用労働法8条は、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲、③その他の事情の相違を考慮して不合理な待遇差を禁止するもの（均衡待遇規定）ですが、改正法は、それぞれの待遇ごとに、①～③のうち、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理性が判断される旨を明確化しています。また、改正法9条は、①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同じ場合は、差別的取扱いを禁止するもの（均等待遇規定）ですが、改正後は、新たに有期雇用労働者も対象となります。

第2に、待遇に関する事業主の説明義務を強化しています。①有期雇用労働者に対し、待遇内容及び待遇決定に際しての考慮事項について、また、②短時間・有期雇用労働者から求めがあった場合、比較対象となる正社員との間の待遇差の内容・理由等についての事業主の説明義務を新設するとともに、③事業主に説明を求めたことを理由とする不利益取扱いを禁止しています。

第3に、行政による事業主への助言・指導等や紛争調整委員会による調停（行政ADR）の規定が整備されています。これにより、①有期雇用労働者も、行政による履行確保（助言・指導等）の対象となるとともに、行政ADRを無料で利用できることとなります。また、②改正前のパートタイム労働法では、均衡待遇規定（8条）は行政による履行確保及び行政ADRの対象とされていませんでしたが、パートタイム・有期雇用労働法では、それらの対象に含まれています。これにより、短時間・有期雇用労働者は、不合理な待遇差の禁止に関し事業主と紛争が生じた場合や正社員との間の待遇差の内容・理由に関する事業主の説明義務について苦情ないし不満を持ったときは行政ADRを利用することで解決を図ることが可能となります。

パートタイム・有期雇用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・有期雇用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・有期雇用労働者など、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・有期雇用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・有期雇用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・有期雇用労働法第7条）。

(注) 下記のモデル就業規則は、令和2年4月1日施行のパートタイム・有期雇用労働法を反映した規定としていきます。中小企業は令和3年4月1日からの適用となりますが、このモデル就業規則を参考に適切な対応を行っていただくようお願いいたします。

なお、このモデル就業規則は、あくまで一例をお示しするものです。とりわけ、パートタイム・有期雇用労働法による均衡待遇・均等待遇に関しては、各事業場において、個別具体的な事情に応じて待遇の検討を行い、事業場の実態に合ったものとするようにしてください。

また、待遇の検討に当たっては、「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」（平30・12・28厚生労働省告示第430号）（以下、「同一労働同一賃金ガイドライン」という。）において、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないのか、原則となる考え方と具体例が示されていますので、ご参照ください。

（厚生労働省HP） <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000190591.html>

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3項に基づき、パート従業員及び有期契約従業員の労働条件、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。

2 この規則において有期契約従業員とは、会社と期間の定めのある労働契約を締結している者をいう。

3 この規則においてパート・有期契約従業員とは、パート従業員及び有期契約従業員をいう。

（規則の遵守）

第3条 会社及びパート・有期契約従業員は、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・有期雇用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。

また、同法では有期雇用労働者（本規則では「有期契約従業員」という。）とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している者をいい、パートタイム労働者と併せて短時間・有期雇用労働者（本規則では「パート・有期契約従業員」という。）と定義しています。

「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る労働者がいれば、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・有期契約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・有期契約従業員が、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・有期契約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・有期契約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) 個人番号確認書類

ア 番号確認

個人番号カード（裏面）の写し、通知カードの写し又は個人番号が記載された住民票の写し

イ 身元確認

個人番号カード（表面）の写し又は運転免許証、運転経歴証明書若しくは旅券等（番号法施行規則第1条第1項第1号に規定する書類）の写し

- (4) 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 第1項第1号、第2号及び第4号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項を参照）

4 会社は、第1項第3号で取得した個人番号を次の各号の目的のために利用する。

- (1)～(5) 省略（モデル就業規則第7条4項を参照）

(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・有期契約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、有期雇用労働者は、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、有期雇用労働者については、労働基準法で義務付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・有期雇用労働法第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）。

（休 職）

第8条の2 次の各号のいずれかに該当するときは、休職とする。

- (1) 業務外の傷病による欠勤が連続又は断続して3か月を超えたとき
- (2) 自己の都合による事故欠勤が引続き1か月を超えたとき
- (3) その他前各号に準ずる事情があると認めたとき

第8条の3 前条の休職期間は次のとおりとする。

- (1) 前条第1号のとき：
 - ① 勤続2年未満の者6か月
 - ② 勤続2年以上5年未満の者12か月
 - ③ 勤続5年以上の者18か月
- (2) 前条第2号のとき：3か月
- (3) 前条第3号のとき：必要な期間

2 前項第1号及び第2号の期間については、必要と認めた場合、これを延長することがある。

3 前2項の規定にかかわらず、有期契約従業員の休職期間は、当該労働契約期間が満了する日までとする。

4 復職に関してはモデル就業規則第13条及び第14条を準用する。この場合において、モデル就業規則第13条及び第14条中「従業員」とあるのは、「パート・有期契約従業員」と読み替えるものとする。

同一労働同一賃金ガイドラインによれば、短時間労働者には正社員と同一の病気休職の取得を、また、有期雇用労働者にも労働契約が終了するまでの期間を踏まえて病気休職の取得を認めなければならないとしています。

第3章 服務規律

（服 務）

第9条 パート・有期契約従業員は、業務の正常な運営を図るため、会社の指示命令を守り、誠実にサービス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)～(15) 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

(労働時間及び休憩時間)

第10条 パート・有期契約従業員の労働時間は1日〇時間以内とし、基本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、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・有期契約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) 土曜日及び日曜日
- (2) 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- (3) 夏季休日（8月〇日から〇日までの〇日間）
- (4) 年末年始（12月〇日から1月〇日までの〇日間）
- (5) その他会社が指定する日

(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・有期契約従業員は、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。

(欠勤)

第14条の2 病気その他やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、事前に所属長に届け出なければならない。

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労働や休日労働を命ずることも可能です。この場合は、就業規則に36協定の範囲内で時間外労働、休日労働をさせることができる旨を定め、別途36協定を締結、届出をするほか、割増賃金を支給することとなります（36協定については35ページ参照）。

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・有期契約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・有期契約従業員は、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・有期契約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・有期契約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。
- 6 会社は、第1項により付与される年次有給休暇(10日以上付与されるパート・有期契約従業員にかかるものに限る。)の日数のうち、5日についてはパート・有期契約従業員ごとに時季を指定して与える。ただし、パート・有期契約従業員が自ら時季指定して取得した日数及び第4項により計画的に付与された日数の合計日数分(5日を超える場合は5日とする。)については、会社の時季指定により与えることを要しない。
- 7 前項により会社が時季指定をする場合、パート・有期契約従業員に対して時季に関する意見を聴くものとし、その意見を尊重するよう努めるものとする。

(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・有期契約従業員とする。
- (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。

(出勤率計算)

第15条の3 出勤率計算に関してはモデル就業規則第27条を準用する。この場合において、就業規則第27条中「前条」とあるのは「第15条」と、「従業員」とあるのは「パート・有期契約従業員」と読み替えるものとする。

(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・有期契約従業員は、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・有期契約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・有期契約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・有期契約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・有期契約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・有期契約従業員に対し、会社は入社、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・有期契約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・有期契約従業員が、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・有期契約従業員であって 1 歳に満たない子と同居し、養育する者は（両親ともに育児休業を取得する場合は 1 歳 2 か月まで）、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、有期契約従業員は、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、又は（育児介護休業法第 5 条第 5 項の申出にあつては）2 歳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・有期契約従業員又は配偶者が育児休業期間中のパート・有期契約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 か月又は 2 歳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原則として子の 1 歳又は 1 歳 6 か月の誕生日及び応当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・有期契約従業員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1 歳以後（又は 1 歳 6 か月以降）育児に当たる予定であつた者が、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・有期契約従業員は、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、有期契約従業員は、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。

(子の看護休暇及び家族の介護休暇)

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。

2 家族を介護する者は、介護する家族 1 人について 5 日の範囲内で、2 人以上の場合は 10 日の範囲内で家族の介護のために休暇を取得することができる。

3 前 2 項の休暇は、半日単位で取得することができる。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である者は、半日単位での取得はできない。

4 子の看護及び家族の介護休暇を請求する者は、「子の看護休暇、家族の介護休暇申出書」を会社に提出するものとする。

(特別休暇)

第 20 条の 2 パート・有期契約従業員が次の各号のいずれかに該当する事由により休暇を申請し

た場合には特別休暇（有給）を与える。

(1) 本人が結婚するとき	○日
(2) 子が結婚するとき	○日
(3) 妻が出産するとき	○日
(4) 父母、配偶者又は子が死亡したとき	○日
(5) 兄弟姉妹、祖父母又は配偶者の祖父母が死亡したとき	○日
(6) 夏季休暇（7～9月の期間内）	○日
(7) 災害休暇 （地震、水害、火災その他の災害により現住居が被害を受けたとき）	○日
(8) 公民権行使休暇 （法令に根拠を有する公職の選挙権・被選挙権の行使等）	必要時間 又は必要日数
(9) 裁判員休暇 （裁判員として職務を行う場合）	必要日数 又は必要時間

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、労基法施行規則第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を参照してください。なお、令和3年1月1日以降に取得する子の看護休暇及び家族の介護休暇については、時間単位での取得を可能にする必要があります。

同一労働同一賃金ガイドラインによれば、短時間・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同様の慶弔休暇の付与を行わなければならないとしています。

第6章 賃金

（賃金）

第21条 パート・有期契約従業員の賃金は、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月額〇〇〇円、欠勤〇日以内の者には月額〇〇〇円を支給する。ただし、月（又は週）の所定労働日数が〇日未満の者には支給しない。
 - (イ) 遅刻、早退は、〇回をもって欠勤1日とする。
 - (ロ) 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及び第20条の2で定める特別休暇については、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及び家族の介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 パート従業員の昇給は、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。

3 有期契約従業員については、第1項に定める期日において、1年以上継続勤務している場合に行う。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。なお、昇給額は、有期契約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及び通算した勤続月数が〇か月以上の有期契約従業員に対し、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・有期契約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及び通算した勤続年数が〇年以上の有期契約従業員が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし、第46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。

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の「基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて」、すなわち個別の待遇ごとに、通常の労働者との間に、①「業務の内容及び業務に伴う責任の程度（職務の内容）」、②「職務の内容及び配置の変更の範囲」、③「その他の事情」のうち、「当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるもの」を考慮して、不合理と認められる待遇の相違を設けることは禁止されており、違法となります（パートタイム・有期雇用労働法8条）。

また、①「職務の内容が通常の労働者と同じ」である短時間・有期雇用労働者が、②「当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの」については、「短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱い」をすることは禁止され、均等待遇が義務化されています（パートタイム・有期雇用労働法9条）。

この例では、パート・有期契約従業員に対し、正社員と同様、通勤手当（モデル就業規則第46条）、皆勤手当（モデル就業規則第47条）、賞与（モデル就業規則第51条）、退職金（モデル就業規則第52条）が支給されています。このうち、同一労働同一賃金ガイドラインでは、通勤手当について、短時間労働者・有期雇用労働者にも、通常の労働者と同じの通勤手当を支給しなければならないとし、精皆勤手当について、通常の労働者と業務の内容が同一の短時間労働者・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの精皆勤手当を支給しなければならないとしています。また、賞与について、会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについて、通常の労働者と同じの貢献である短時間労働者・有期雇用労働者には、貢献に応じた部分につき、通常の労働者と同じの賞与を支給しなければならない。貢献に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた賞与を支給しなければならないとしています。一方、この例は、家族手当（モデル就業規則第44条）、住宅手当（モデル就業規則第45条）、役付手当（モデル就業規則第48条）については、パート・有期契約従業員に対して支給しないという相違があります。同ガイドラインでは、この点、役職手当に関し、役職の内容に対して支給するものについて、通常の労働者と同じの内容の役職に就く短時間労働者・有期雇用労働者には、通常の労働者と同じの役職手当を支給し、役職の内容に一定の相違がある場合においては、その相違に応じた役職手当を支給しなければならないとしています。また、同ガイドラインには、家族手当・住宅手当・退職金等の待遇について、その支給に相違がある場合の原則となる考え方が示されていませんが、これらについても不合理と認められる待遇の相違の解消が求められるとし、各事業主において、労使により、個別具体の事情に応じて待遇の体系について議論していくことが望まれるとしています。

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) 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
- (2) 第8条の3に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき
- (3) 本人が死亡したとき

2 有期契約従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 労働契約に定めた期間が満了し、更新をしないとき
- (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) 第8条の3に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき
- (4) 本人が死亡したとき

(雇止め)

第31条 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有期契約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、当該有期契約従業員が、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・有期契約従業員が、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・有期契約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46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) 季節的業務に4か月以内の期間を定めて使用される者（契約で定めた期間を超えて引き続き

使用されるに至った者を除く。)

(4) 試みの使用期間中の者(14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。)

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・有期契約従業員の解雇に際し、当該パート・有期契約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・有期契約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及びその後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・有期契約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・有期契約従業員については、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・有期契約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・有期契約従業員の職務内容、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・有期契約従業員は、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、事業主は短時間・有期雇用労働者にも利用の機会を与えなければなりません(パートタイム・有期雇用労働法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。また、平成29年4月から、従業員500人以下の企業で、前述の①~④の全ての条件を満たし、さらに⑥労使合意(労働者の2分の1以上と事業主が社会保険に加入することについて合意すること)に基づき申出をする法人・個人の事業所、又は、⑦地方公共団体に属する事業所、のいずれかに該当する短時間労働者は、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

短時間・有期雇用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、短時間・有期雇用労働者が既に必要な能力を身につけている場合を除き、事業主は短時間・有期雇用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・有期雇用労働法 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・有期契約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・有期契約従業員は、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・有期契約従業員に対しては、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・有期契約従業員に対しては、毎年 1 回定期に医師、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・有期契約従業員に対し、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・有期契約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・有期契約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・有期契約従業員は、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 63 ページ参照）。

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・有期契約従業員については、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・有期契約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・有期契約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・有期雇用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・有期雇用労働法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及び有期雇用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及び有期雇用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及び有期雇用労働者が通常の労働者へ転換するための評価制度を設けるなど、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 有期契約従業員のうち、通算契約期間が5年を超える者は、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か月以上ある場合については、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。なお、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。この場合、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歳まで再雇用する。

4 前項中段の定めにかかわらず、満60歳を超えて無期労働契約へ転換した従業員についての定年は満65歳、満65歳を超えて無期労働契約へ転換した従業員についての定年は満〇歳とし、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（労働契約法第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43条第4項では、満60歳を超えて無期労働契約へ転換する場合を想定し、一例として、満65歳を定年とする定めをしていますが、労使でよく話し合って十分な理解を得た上で定年の定めをすることが必要です。また、無期転換ルールの趣旨を踏まえると、例えば、65歳で無期労働契約へ転換した者の定年を66歳とする場合など、無期契約に転換するという無期転換ルールの趣旨を没却させるような目的で定年の定めをすることは、法の趣旨に照らして望ましいものとは言えません。

第12章 表彰及び制裁

（表彰）

第44条 パート・有期契約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64条参照）

第45条 省略（モデル就業規則第64条第2項参照）

（懲戒の種類）

第46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) 諭旨解雇：諭旨により退職届を提出させるが、これに応じないときは懲戒解雇する。

(5) 懲戒解雇：即時解雇する。

（懲戒の事由）

第47条 パート・有期契約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)～(8) 省略（モデル就業規則第66条）

2 パート・有期契約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)～(17) 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・有期契約従業員の解雇に際し、パート・有期契約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、令和〇年〇月〇日から実施する。

労働条件通知書（パート・有期契約従業員用）

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・有期契約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(年 月 日～ 年 月 日 間)
勤務場所	
業務内容	
始業・終業の時刻 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条の2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 <input type="checkbox"/> 契約期間満了時の業務量 <input type="checkbox"/> 従事業務の進捗状況 <input type="checkbox"/> 処理能力、勤務態度、勤務成績 <input type="checkbox"/> 会社の経営状況 <input type="checkbox"/> 健康状態
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・有期契約従業員就業規則」