

## 第 1 章 総 則

(目的)

第 1 条 この規程は、株式会社〇〇〇〇のパートタイマー、アルバイト社員および嘱託社員（以下、「パート社員」という）の服務および労働条件を定めたものである。

- 2 この規則に定めのない事項は、個別の労働契約または労働基準法をはじめ労働諸法令の定めるところによる。また、**一部正社員就業規則を準用する場合がある。**

**コメントの追加 [s1]:** 一部正社員に適用する就業規則を準用する場合は、その旨を記載します。

(パート社員の定義)

第 2 条 この規程において、パート社員とは、次のいずれかに該当する本社又は店舗で勤務する社員をいう。

**コメントの追加 [s2]:** 本規則を適用する「パート社員」の定義を明確に規定します。

- ① 1年以内の短期の期間の定めのある雇用契約により雇入れられた社員
- ② 1日もしくは1週の労働時間が他の正社員の概ね4分の3未満の社員
- ③ 特定の業務の為に季節的または臨時的に雇入れられた社員
- ④ 労働時間は、正社員と同等であるが職務の内容が定型的なもので、その職責が正社員に比べ非常に軽易で、高度な知識・経験・能力を要さない業務にあたるために雇入れられた社員
- ⑤ 従事する職務、労働時間、雇用期間、就業場所または人事異動等の労働条件について一定の制限や特約を設けて雇用された社員
- ⑥ 正社員に登用されることを目的として、見習的に雇入れられた有期雇用の社員
- ⑦ 定年退職後、就業規則第●条の定めにより嘱託社員として1年更新の雇用雇用により再雇用される社員

**コメントの追加 [s3]:** パート社員の定義として以上のようなものが考えられます。該当するものを選んで規定してください。

(適用範囲)

第 3 条 この規程は、前条の定めに応ずる労働契約を結んだパート社員を対象とする。

(規程遵守の義務)

第 4 条 パート社員として雇用された者は、この規程の定めるところにより、誠実にその義務を遂行しなければならない。

(規則の周知)

第 5 条 会社は本規則を常時見やすい場所へ備えつけるなどの方法によって社員に周知する。

2. パート社員は本規則を知らなかったことを理由として、本規則違反の責を免れることは出来ない。

(相談窓口)

**コメントの追加 [s4]:** 労働契約締結時にパートタイム労働者に対し、労働条件の相談窓口を明示する必要があります。

第6条 会社は、パート社員の処遇および労働条件に関する相談窓口を次の通りとする。  
株式会社〇〇〇〇 管理部 人事課 労務管理担当 〇〇 〇〇

## 第 2 章 採用および服務

(採用)

第7条 パート社員は、会社に就職を希望する18歳以上の者のうちから所定の手続きを経て採用する。

2. 前項の所定の手続きとは、書類審査、適性検査、技能検査、面接試験等をいい、これらのうち必要な選考方法によってパート社員としての適正の有無を公正に審査し、合格した者をパート社員として採用する。
3. パート社員として採用された者は、会社が必要と認めた場合は、採用の日から1週間以内に次の書類を会社に提出しなければならない。
  - ① 誓約書
  - ② 身元保証書
  - ③ 住民票記載事項証明書
  - ④ 諸届申請書
  - ⑤ 雇用保険被保険者証（雇用保険に加入すべき者）
  - ⑥ 年金手帳（厚生年金に加入すべき者）
  - ⑦ 個人番号通知書
  - ⑧ 扶養控除等申告書
  - ⑨ 免許証、資格証明書（採用の条件となったものについて）
  - ⑩ 外国人登録証のコピー（外国人のみ）
  - ⑪ 源泉徴収票（雇い入れられた年に他から給与を受けていた者）
  - ⑫ その他会社が必要と認めた書類

(身元保証人・身元保証書)

第8条 身元保証人は日本国内に在住し、独立の生計を営むパート社員の親族等で会社が適当と認めるとし、身元保証書は、身元保証人1人によって署名ならびに実印（印鑑証明を添付のこと）で捺印されたものでなければならない。

2. 前項の身元保証書の有効期限は1年とし、期間が満了したときで、本人との有期雇用契約を更新し、会社が必要と認めた場合、新たに身元保証人を定めるか、または身元保証期間の更新の手続きを行うこととする。
3. 身元保証期間中に身元保証人の身上に変更があった場合は、その都度速やかに会社に届け出なければならない。身元保証人を変更しようとするときは、新たに身元保証人

コメントの追加 [s5]: 雇用契約期間よりも長くならないように注意します。

を定め、身元保証書を提出しなければならない。

4. 採用したパート社員について身元保証の必要がないと会社が判断したときは、身元保証人および身元保証書の提出を求めないことがある。

#### (雇用契約)

第9条 パート社員との雇用契約は、原則、1年以内の有期雇用契約とする。ただし業務上の必要性、本人の希望、勤務成績、上司からの推薦等を勘案し、雇用契約を更新もしくは雇用期間を延長することがある。

2. 前項但し書きの雇用契約の更新は、嘱託社員であるパート社員を除き、原則、3回を超えて行わない。
3. 雇用契約締結にあたり、会社はパート社員に対し、労働条件通知書または雇用契約書により労働条件を明示する。

**コメントの追加 [s6]:** 次条との絡みで、実質無期転換の対象者をつくらないための規定となります。

#### (試用期間)

#### (無期雇用への転換)

第10条 前条に定める有期雇用契約がその更新により、雇用期間が5年を超えた場合は、パート社員の申し出により、期間の定めのない雇用契約に転換できるものとする。

2. 前項に定めるパート社員の申し出は、雇用契約期間が5年を超えた時点で行えるものとし、期間の定めのない雇用契約への転換は、当該申し出をした日が属する有期雇用契約が終了した日の翌日からとする。

**コメントの追加 [s7]:** パート社員が無期転換の申出が行えるタイミング、無期雇用契約が開始するタイミングに注意しましょう。

#### (雇用保険・社会保険への加入)

第11条 会社は、パート社員であっても週の労働時間が20時間以上で、かつ31日以上雇用する見込みの者は雇用保険に加入させる。

2. 会社は、パート社員であっても週の労働時間が30時間以上で2ヶ月以上の雇用契約期間で雇入れたパート社員を社会保険（健康保険、厚生年金保険）に加入させる。
3. パート社員は、正当な理由なく雇用保険および社会保険への加入を拒めない。

**コメントの追加 [s8]:** 従業員規模501人以上の特定適用事業所については、週の労働時間が20時間以上で、一定の要件を満たすときは、社会保険に加入させることになりますのでご注意ください。

#### (正社員登用)

第12条 会社は勤続1年以上のパート社員が正社員への登用を希望するときは、特に勤務態度、業績成果、職務遂行能力及び所属長からの推薦を勘案し、正社員登用への選考試験を行う。

2. 前項の正社員登用の選考を行う場合は、毎年4月に選考試験を行う。
3. 正社員登用を希望するパート社員は、毎年3月末日までに所属長を経由して管理部に希望を申し出るものとする。
4. 会社は正社員登用を希望する社員に対し、原則4月に筆記および面接による選考試験

**コメントの追加 [s9]:** 正社員登用の制度としては、規定内容のほか、パート社員と同様の職種に正社員の新規採用を行う際に、採用公募する前にパート社員に募集内容を案内し、優先的に応募を受け付ける方法なども考えられます。