

パートタイマー就業規則



公益社団法人 日本ビリヤード協会

第2版 2018年3月23日

<文管 2-21>

第1章 <総則>

(目的)

- 第1条. この規則は、公益社団法人日本ビリヤード協会(以下、「本協会」という)の職員のサービスと労働条件、その他就業に関する事項を定めたものである。
2. この規則に定めのない事項については、パートタイム労働法その他の法令の定めるところによる。

(パートタイマーの定義)

- 第2条. この規則においてパートタイマー(短時間労働者=パートタイム労働者)とは、第6条に定める手続きを経て本協会に採用された者であって、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の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者とする。

(遵守の義務)

- 第3条. 本協会およびパートタイマーは、この規則を遵守し、その職務を誠実に遂行しなければならない。

第2章 <人事>

(採用選考)

- 第4条. 本協会は、採用希望者のうちから選考してパートタイマーを採用する。
2. 採用希望者は、次の書類を事前に本協会宛に提出しなければならない。ただし、本協会が指示した場合は、その一部を省略することができる。
- (1) 履歴書(3ヵ月以内の写真貼付)
 - (2) その他、本協会が提出を求めた書類

(労働条件の明示)

- 第5条. 本協会は、パートタイマーの採用に際し、採用時の賃金、労働時間、その他の労働条件が明らかとなる書面を交付する。

(採用決定者の提出書類)

- 第6条. パートタイマーとして採用された者は、採用日までに次の書類を提出しなければならない。ただし、本協会が指示した場合は、その一部を省略することができる。
- (1) 住民票記載事項証明書
 - (2) 身元保証書
 - (3) 誓約書

- (4) 扶養家族届
- (5) 源泉徴収票(採用された年に他から給与所得を受けていた場合)
- (6) その他、本協会が提出を求めた書類

(変更届)

第7条. 前条に掲げる提出書類の記載事項に異動が生じた場合は、1ヶ月以内に届け出なければならない。

(契約期間)

第8条. 本協会とパートタイマーは期間を定める雇用契約を結ぶものとし、契約期間は原則として1年以内で各人ごとに定める。

(契約更新)

第9条. 本協会は、必要と認められたパートタイマーに雇用契約の更新を求めることがある。この場合、本人と協議の上、改めて労働条件を定め契約を更新する。

(試用期間)

第10条. 新たに採用した者については、採用の日から3ヵ月間を試用期間とする。
2. 前項の試用期間は本協会が必要と認めた場合、3ヵ月の範囲で期間を定め更に延長することができる。この場合、2週間前までに本人宛に通知する。

(採用取消し)

第11条. 第6条の書類を、正当な理由なく期限までに提出しなかった場合は、採用を取り消すことができる。
2.
2. 試用期間中、能力、勤務態度、人物および健康状態に関しパートタイマーとして不相当と認めた場合は解雇する。ただし、14日を超える試用期間中の者を解雇するときはパートタイム労働法に定める手続きによる。

(異動)

第12条. 本協会は、業務上の必要がある場合、パートタイマーに配置転換および役職の任免などの人事異動を命じる。
2. パートタイマーは、正当な理由のない限り、この命令に従わなくてはならない。

(雇止めの通知)

第13条. 労働契約に期間の定めがあり、労働契約書にその契約を更新する場合は

ある旨をあらかじめ明示していたパートタイマー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。

(退職)

第 14 条. パートタイマーが次に各号のいずれかに該当するに至った場合は、その日を退職の日とする。

- (1) 自己都合により退職を願い出て協会の承認があったとき。
- (2) 死亡したとき。
- (3) 雇用契約の期間が満了したとき。
- (4) パートタイマーが行方不明となり、その期間が 15 日に達したとき。

(正規職員への転換)

第 15 条. 勤続年数が 3 年を超えるパートタイマーが正規職員への転換を申し出た場合、本協会が能力と勤務状況を審査のうえ、正規職員に転換させることができる

(自己都合退職)

第 16 条. 第 14 条 1 号により退職しようとする者は、少なくともその 14 日前までには退職願を提出しなければならない。

2. 前項の場合、本協会が承認した退職日までは現在の職務について後任者への引継ぎを完了し、業務に支障をきたさぬよう専念しなければならない。

(貸付金等の返還)

第 17 条. 退職または解雇の場合、社章、身分証明書、健康保険証、その他本協会からの貸付金品、債務を退職日までに全て返納しなければならない。

(退職証明)

第 18 条. 本協会は、退職または解雇された者が、退職証明書の交付を願い出た場合は、すみやかにこれを交付する。

2. 前項の証明事項は、雇用期間、業務の種類、本協会における地位、賃金および退職の理由とし、本人からの請求事項のみを証明する。
3. 解雇の場合であって、その職員から解雇理由について請求があったときは、解雇予告から退職日までの期間であっても 1 項の証明書を交付する。

(解雇)

第 19 条. 次の各号のいずれかに該当する場合は、パートタイマーを解雇する。

- (1) 本協会の事業の継続が不可能になり、やむなく事業の縮小、廃止

をするとき。

- (2) パートタイマーが精神または身体の障害により、医師の診断に基づき、業務に堪えられないと認められるとき。
- (3) パートタイマーが勤務成績または業務能率が著しく不良で、他に配置転換しても就業に適しないと認められるとき。
- (4) 試用期間中のパートタイマーで、本協会が不相当と認めたとき。
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

(解雇予告)

第 20 条. 本協会は、前条により解雇する場合は、次に掲げる者を除き、30 日前に本人に予告し、または平均賃金の 30 日分に相当する予告手当を支給して行う。

- (1) 日々雇用する者
 - (2) 2 ヶ月以内の期間を定めて雇用した者。
 - (3) 試用期間中であって採用後 14 日以内の者。
 - (4) 本人の責に帰すべき事由により解雇する場合は、労働基準監督署長の承認を受けた者。
2. 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数分だけ短縮することができる。

(解雇制限)

第 21 条. 次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。ただし、本条 1 項 1 号の場合において、療養開始から 3 年を経過しても傷病が治らず、平均賃金の 1,200 日分の打切補償を支払った場合はこの限りではない。

- (1) 業務上の傷病にかかり療養のため休業する期間およびその後 30 日間。
 - (2) 産前産後の休業期間およびその後 30 日間。
2. 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の認定を受けたときは、前項の規定は適用しない。

第 3 章 < 服務規律 >

(職務の基本)

第 22 条. パートタイマーは、この規則および業務上の指揮命令を遵守し、自己の業務に専念し、作業能率の向上に努め、互いに協力して、職場の秩序を維持しなければならない。

(服務規律)

第 23 条. パートタイマーは、次の事項を守って職務に精励しなければならない。

⑮職務に関連しまたは職場において、性的言動(セクシャル・ハライメント)等、他人に迷惑となる事を行わないこと

⑯その他前各号に準ずる不都合な行為をしないこと

- (1) 常に健康に留意すること。
- (2) 本協会の名誉と信用を傷つけないこと。
- (3) 業務上の秘密事項を他に漏らさないこと。
- (4) 本協会の備品、設備を大切に扱うこと。
- (5) 許可なく職務以外の目的で本協会の設備、車両、機械器具等を使用しないこと。
- (6) 職場の整理整頓に努めること。
- (7) 勤務時間中は職務に専念し、みだりに職場を離れないこと。
- (8) 本協会事務所内において政治活動を行わないこと。
- (9) 本協会事務所内において、許可なく業務に関係ない印刷物等の配布または掲示をしないこと。
- (10) 職務に関し事由のない金品、接待を享受しないこと。
- (11) 休憩時間および定められた場所以外では喫煙しないこと。
- (12) 勤務中は節度ある服装で就業すること。
- (13) 担当の業務および指示された業務は責任を持って完遂すること。
- (14) 酒気をおびて就業しないこと。
- (15) 職務に関連しまたは職場において、セクシャル・ハライメント、モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメントほか、他人に迷惑となる事を行わないこと。
- (16) その他前各号に準ずる不都合な行為をしないこと。

(守秘義務)

第 24 条. パートタイマーは、在職中はもちろん退職後であっても、職務上知り得た本協会の業務上の秘密および個人情報等を他に漏らし、または本協会の業務以外に自ら使用してはならない。

(出退勤)

第 25 条. パートタイマーの出勤および退勤については、次の事項を守らなければならない。

- (1) 始業時刻前に出勤し、就業の準備をし、始業時刻とともに業務を開始すること。

- (2) 出勤および退勤の際は、タイムカードに自ら打刻すること。
 - (3) 退勤するときは、備品、書類等を整理整頓すること。
2. 業務終了後はすみやかに退社するものとし、業務上の必要なく所内に居残ってはならない。

(入場禁止)

第 26 条. 次の各号のいずれかに該当する者に対しては、出勤を禁止し、または退勤を命じることがある。

- (1) 風紀をみだす者。
- (2) 衛生上有害であると認められる者。
- (3) 火器、凶器その他の危険物を携帯する者。
- (4) 業務を妨害する者、またはそのおそれのある者。
- (5) その他、本協会が必要を認めた者。

(持込禁止)

第 27 条. パートタイマーの出勤および退勤の場合において、日常携帯品以外の品物を持ち込みまたは持ち出そうとするときは所属長の許可を受けなければならない。

(欠勤)

第 28 条. パートタイマーが欠勤する場合は、所定の手続きにより、事前に所属長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届け出ることができなかつたときは、直ちに電話で連絡を取り、出勤後すみやかに所定の手続きを取らなければならない。

2. 正当な理由なく、事前の手続きをせず、しかも当日の始業時刻から 3 時間以内に連絡せずに欠勤した場合は、無断欠勤とする。
3. 傷病による欠勤が引き続き 4 日以上(断続的欠勤が続き、本協会が求めたときを含む)に及ぶ場合、病状に関する医師の証明書を提出しなければならない。

(遅刻早退)

第 29 条. パートタイマーが、私傷病その他やむを得ない私用により遅刻または早退しようとする場合は、所定の手続きにより事前に所属長の許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届け出ることができなかつたときは、出勤後すみやかに所定の手続きを取らなければならない。

2. パートタイマーの遅刻は、制裁扱いとして遅刻時間換算分の賃金を控除する。なお、本協会が認めたときは、事後に有給休暇に代えることができる。

(外出)

第 30 条. 業務上または私用により、就業時間中に外出する場合は、所属長に許可を得なければならない。

(面会)

第 31 条. 業務外の面会は所属長の許可を受けた場合を除き、所定の場所において休憩時間中にしなければならない。

第 4 章 <勤務>

(所定労働時間)

第 32 条. 所定労働時間は、休憩時間を除き 1 日について 7 時間以内とし、始業および終業の時刻は、次の範囲で計画して、1 週の合計労働時間を 30 時間以内として調整する。

- (1) 始業時刻：午前 10 時 00 分以降
 - (2) 終業時刻：午後 6 時 00 分以前
2. 前項の始業、終業の時刻は、業務の都合または交通機関のストライキなどにより、全部または一部のパートタイマーに対し、変更することができる。ただし、この場合においても、1 日の勤務時間が前項の時間を超えないものとする。

(休憩時間)

第 33 条. 休憩時間は次のとおりとする。ただし、労働時間が 6 時間に満たない場合にはパートタイマーの申し出により休憩時間を付与しなくてもよい。

- (1) 午前 12 時 00 分から午後 1 時 00 分

(母性の保護)

第 34 条. 妊娠中の女性パートタイマーが次の請求をしたときは、その時間の勤務を免除する。

- (1) 母子健康法による保健指導等を受けるために必要な時間を取ること。
 - 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 週以後出産まで 1 週間に 1 回
- (2) 通勤時の混雑が母体に負担となる者について、それぞれ 30 分の範囲で出勤時刻を遅らせ退社時刻を早めること。
- (3) 長時間継続勤務することが身体に負担となる者について、適宜休憩をとること。

2. 前項の他、妊娠中または産後1年以内の女性パートタイマーについて、「母子健康管理指導事項連絡カード」により医師等から指示があった場合は、その指示に基づく業務負担の軽減等の必要な措置を与える。
3. 1項、2項により勤務しなかった時間については、無給とする。

(育児時間)

- 第35条. 生後1年に達しない生児を育てる女性パートタイマーが、あらかじめ申し出た場合は、所定休憩時間のほか、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. 前項の育児時間は無給とする。

(公民権行使の時間)

- 第36条. パートタイマーが、選挙その他の公務に参加するために必要な時間を請求したときは、その時間の労働を免除する。ただし、選挙等に支障のない範囲で、請求された時刻を変更することがある。
2. 前項の労働を免除した時間は無給とする。

(休日)

- 第37条. 休日は次のとおりとする。
- (1) 毎週、日曜日・土曜日。
 - (2) 国民の祝日に関する法律に定める休日。
 - (3) 年末年始(12月28日から1月3日)。
 - (4) 夏季(8月12日から8月15日)。
 - (5) その他、本協会が定める休日。

(休日の振替)

- 第38条. 電力事情、交通機関のストライキその他やむを得ない事由がある場合は前条の休日を1週間以内の他の日に振り替えることがある。
2. 振り替える場合は、前日までに対象者を定め、振り替える日を指定し、対象者に通知する。

(時間外および休日労働)

- 第39条. 本協会は、業務の都合により、所定時間外および休日に勤務させることがある。
2. 前項の時間外および休日労働を命じる場合で、それが法定労働時間を超え、あるいは法定休日に及ぶときは、労働者代表と締結し、労働基準監督署長に届け出た「時間外および休日労働に関する協定」の範囲内とする。

(妊産婦の時間外労働)

第 40 条. 本協会は、妊娠中の女性および産後 1 年を経過しない女性が請求したときは、法定労働時間を超え、または法定休日に、もしくは深夜に勤務を命じることはしない。

(非常時災害の特例)

第 41 条. 災害その他避けられない事由により臨時の必要がある場合は、労働基準監督署長の許可を受け、または事後届出により、この章の規定にかかわらず、労働時間の変更、延長または休日勤務をさせることがある。

(年次有給休暇)

第 42 条. 6 ヶ月を超えて継続勤務し、その間の所定労働日数の 8 割以上を出勤した者、およびその後 1 年ごとに区分した各期間を継続勤務し所定労働日数の 8 割以上を出勤した者には、勤続年数の区分ごとに「別表 1」とおり年次有給休暇を与える。

2. 前項の出勤率の算定上、次の期間は出勤したものとみなす。
 - (1) 業務上の傷病による休業期間。
 - (2) 年次有給休暇の取得期間。
 - (3) 産前産後休暇の取得期間。
 - (4) 育児休業、介護休業の取得期間のうち、法定の期間。
3. 年次有給休暇の取得日に支払う賃金は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とする。
4. 有給休暇を請求しようとする者は、前日(連続 5 日以上請求する者は 2 週間前)までに所属長に届け出なければならない。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、他の時季に変更することがある。
5. 付与された年次有給休暇のうち次の付与日までに取得しなかった日数は 1 年に限り繰り越すことができる。

(生理休暇)

第 43 条. 生理日の就業が著しく困難な女性パートタイマーが請求した場合は、休暇を与える。

2. 前項の生理休暇は、無給とする。

(産前産後休暇)

第 44 条. 本協会は、6 週間(多胎妊娠の場合にあっては 14 週間)以内に出産する女性職員から請求があった場合は、本人の希望する日から産前休暇を与える。

2. 本協会は、女性パートタイマーが出産したときは、8 週間の産後休暇を与える。ただし、産後 6 週間を経過し本人が就業を申し出た場合は、医

師が支障ないと認めた業務に限り就業させる。

3. 前各項の産前産後休暇は、無給とする。

(育児・介護休業)

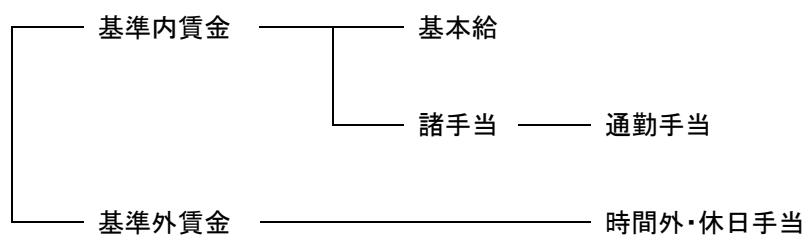
第 45 条. 本協会の職員は、育児・介護休業の申し出を行うことにより、育児または介護休業、もしくは短時間勤務制度等を受けることができる。

第 5 章 <賃金>

(賃金の体系)

第 46 条. 賃金体系は次のとおりとする。

<月例賃金>



(計算期間)

第 47 条. 賃金の計算期間は前月 1 日から前月末とし、当月末に支払う。ただし、支払日が本協会の休日に当たるときはその直前の日とする。

(支払方法)

第 48 条. 賃金は、原則として本人の指定する本人名義の預貯金口座へ、その全額を振込みにより支給する。ただし、所得税その他法令に定めがあるものは支給額より控除する。

2. 口座振込みを希望するパートタイマーは、所定の用紙により、本人名義の預貯金口座を本協会に届け出なければならない。

(端数処理)

第 49 条. 賃金の計算上、円未満の端数が生じたときは、パートタイマーにとって有利になるよう切り捨てまたは切り上げるものとする。

(基本給)

第 50 条. 基本給は、時間給とし、各人の能力、経験、その他を総合的に勘案して

決定する

(通勤手当)

第 51 条. 電車、バス等の公的交通機関を利用して通勤する者について、本協会が認める最短順路により計算した実費を通勤手当として支給する。ただし、月額 20,000 円をもって支給限度とする。

(時間外・休日手当)

第 52 条. 本協会は、所属長の指示により法定労働時間を超えて(深夜を含む)または法定休日に労働させた場合、次の割増率によって計算した時間外・休日手当を支給する。

- (1) 時間外労働の割増率：25%
- (2) 深夜労働の割増率： 25%
- (3) 休日労働の割増率： 35%

2. 時間外勤務または休日勤務が深夜に及んだ場合は、深夜勤務の手当を併給する。

(休業手当)

第 53 条. パートタイマーが本協会の責に帰すべき事由により休業した場合は、休業 1 日につき、平均賃金の 60%を支給する。

(昇給)

第 54 条. 雇用契約を更新する場合、勤務成績、出勤率等を勘案し、時間給を昇給することがある。

(退職金)

第 55 条. 退職金は支給しない。

(不正受給)

第 56 条. 本規程に定める額を不正に受給した場合、協会はその全額の返還を求めるものとする。この場合、パートタイマーはこれを返還しなければならない。

第 6 章 <福利厚生等>

(福利厚生)

第 57 条. 福利厚生の利用等については、正規職員と同等の取り扱いをする。

(教育訓練の実施)

第 58 条. 正規職員に実施する教育訓練で、その正規職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タイマーに対して、正規職員と同様に実施する。

第 7 章 <安全衛生>

(安全衛生の基本)

第 59 条. パートタイマーは、安全衛生に関し定められた事項を遵守し、災害の未然防止に努めなければならない。

(安全衛生)

第 60 条. パートタイマーは、危険防止および保健衛生のため、次の事項を厳守しなければならない。

- (1) 安全管理者の指示命令に従うこと。
- (2) 常に職場の整理整頓に努めること。
- (3) 通路、非常用出入口および消火設備のある箇所には物を置かないこと。
- (4) 定められた場所以外で許可なく火気を使用し、または喫煙しないこと。
- (5) 前各号の他、安全衛生上必要な事項として本協会が定めた事項に従うこと。

(安全衛生教育)

第 61 条. 本協会はパートタイマーに対し、採用の際およ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。

(健康診断)

第 62 条. 本協会は、所定労働時間が週 30 時間以上、または継続して 1 年以上勤務しているパートタイマーについて、採用の際および毎年 1 回、パートタイマーの健康診断を行う。

2. パートタイマーは、正当な理由なく、本協会の実施する健康診断を拒否することはできない。
3. 健康診断の結果により必要がある場合は、医師の指示に従って就業を一定期間禁止し、または職場を変えることがある。
4. 前項に従って本協会から命じられたパートタイマーは、この命を受けなければならない。

(就業制限)

- 第 63 条. パートタイマーが次の各号のいずれかに該当する場合は、本協会の指定する医師に診断させ、その意見を聴いた上で就業を禁止することがある。この場合、パートタイマーはこれに従わなければならない。
- (1) 病毒伝播のおそれのある伝染病及び感染症にかかったとき。
 - (2) 精神障害のため、現に自身を傷つけ、または他人に害を及ぼすおそれのあるとき。
 - (3) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるとき。
 - (4) 前各号の他、これらに準ずる疾病にかかったとき。
2. 前項の就業制限については、本協会に責がないことが明らかな場合、無給とする。

第 8 章 <災害補償>

(災害補償)

- 第 64 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、パートタイム労働法の規定に従って療養補償、休業補償、障害補償を行う。また、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パートタイム労働法その他の法令に従い遺族補償および葬祭料を支払う。
2. 補償を受けるべき者が、同一の事由について労働者災害補償保険法から前項の災害補償に相当する保険給付を受けることができる場合、その価額の限度において前項の規定を適用しない。

(打切補償)

- 第 65 条. 業務上の傷病が療養開始後 3 年を経過しても治らないときは、平均賃金の 1,200 日分の打切補償を行い、その後は補償を打ち切ることができる。
2. 前項の定めは、労働者災害補償保険法が支給する傷病補償年金に代えることができる。

(災害補償の例外)

- 第 66 条. パートタイマーが故意または重大な過失によって負った傷病等について、労働者災害補償保険法から不支給の決定が出た場合、本協会も災害補償を行わない。

(民事上損害との相殺)

- 第 67 条. 本協会は、パートタイマーから業務上災害により民事上の損害賠償を求

められた場合、その事故を理由に既に本協会から見舞金その他の名目で支給された額があるときは、その額を損害賠償額より控除する。

第9章 <表彰および制裁>

(表彰)

第68条. パートタイマーの業績及び功労などに対する表彰については、「表彰規程」に定めるとおりとする。

(制裁)

第69条. パートタイマーが本規則および付随する諸規程に違反した場合は懲戒処分を行う。ただし、情状酌量の余地があるか、改俊の情が顕著であると認められるときは、懲戒の程度を軽減することがある。

2. パートタイマーの懲戒処分については、「懲戒規程」に定めるとおりとする。

(損害賠償)

第70条. 職員が故意または重大な過失により協会に損害を与えた場合は、損害の一部または全部を賠償させることがある。

第70条. パートタイマーが故意または重大な過失により協会に損害を与えた場合は、損害の一部または全部を賠償させることがある。

第10章 <附則>

(改廃)

第71条. 本規程の改廃は理事会の決議により行う。

(その他)

第72条. 本規程の実施に関し必要な事項は、理事会の承認を得て別に定める。

2. 本規程は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第106条第1項に定める公益法人の設立の登記の日から施行する。

以上

別表 1

年次有給休暇付与テーブル

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数						
		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
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

以上

