

パート・アルバイト社員就業規則

第1章 総則

第1条（目的）

1. この規則は、株式会社デジリハ（以下「会社」という。）に勤務するパート・アルバイト社員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

第2条（定義）

1. 本規則において「パート・アルバイト社員」とは、当社と期間の定めのないまたは一定期間の労働契約を締結し、時給制により賃金を支給され、業務遂行上の責任範囲が正社員よりも限定されている者をいう。

第3条（適用範囲の補足）

1. この規則に定めのない事項については、「正社員就業規則」の規定を準用する。ただし、両規則において異なる規定がある場合は、本規則を優先して適用する。

第4条（規則の遵守）

1. 会社及びパート・アルバイト社員は、この規則をよく守り、それぞれの責任において職場秩序を維持し、生産性の向上に努め、協力して業務の運営にあたり、円滑な労使関係の確立と会社の発展に努めなければならない。

第2章 採用

第5条（雇用契約期間）

1. 有期雇用の場合、雇用契約の期間は、原則として1年を超えないものとし、雇用契約により定める。
2. 当該契約は、所要の基準を満たした場合に限り、これを更新することがある。判断の基準は

以下のとおりとする。更新の有無は、個別に決定する。

- ① 契約期間満了時の業務量
- ② 当該有期雇用社員の勤務成績、勤務態度
- ③ 当該有期雇用社員の業務遂行能力
- ④ 会社の経営状況
- ⑤ 従事している業務の進捗状況
- ⑥ その他上記各号に準じる状況の変化

第6条 （試用期間）

1. 新たに採用したパート・アルバイト社員については、採用の日から3カ月を試用期間とする。
ただし、会社は必要に応じて、試用期間を短縮し、または設けないことがある。
2. 会社は、試用期間満了までに試用期間中の従業員の適性等を考慮した上で、通算6カ月間まで試用期間を延長することができる。
3. 試用中の者についても、この規則を準用する。
4. 試用期間中に従業員として適正があると認めた場合は試用期間終了後、パート・アルバイト社員として採用するが、以下の各号に該当する場合には試用期間で解雇することがある。
 - ① 特定の職種、一定の能力を条件として採用された者で、その能力又は適格性にかけることが明らかなとき
 - ② 身体又は精神の障害により、勤務の継続に耐えられないと認められるとき
 - ③ 勤務態度、業務能率が不良で、就業に適さないと認められるとき
 - ④ 懲戒解雇事由に該当したとき
5. パート・アルバイト社員として採用された場合、試用期間は勤続年数に通算する。

第7条 （正社員転換制度）

1. 会社は、入社3カ月を経過したパート・アルバイト社員のうち、本人が希望し、かつ以下のすべての要件を満たした場合は、その雇用形態を正社員（期間の定めのない従業員）に転換する。
 - ① 本制度の利用希望日以前3カ月間に、無断遅刻や無断欠勤がないこと
 - ② 週30時間以上の勤務が可能な者
 - ③ 所属部門長の推薦があり、会社が行う面接試験に合格し、正社員に転換することが適当であると判断されること
2. 転換の時期は、随時行うものとする。

第8条 （無期雇用契約転換制度）

1. 会社は、入社3カ月を経過したパート・アルバイト社員のうち、本人が希望し、かつ以下の

すべての要件を満たした場合は、その雇用形態を無期雇用契約に転換させる。

- ① 本制度の利用希望日以前 3 カ月間に、無断遅刻や無断欠勤がないこと
- ② 所属部門長の推薦があり、会社が行う面接試験に合格すること

2. 転換の時期は、随時行うものとする。

第9条（通算契約期間が 5 年を超える者における、無期労働契約への転換）

1. 期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が 5 年を超えるパート・アルバイト社員は、本人からの申出により、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、無期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、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、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が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. 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の労働条件は、別段の定めがない限り、従前の労働条件と同一とする。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、正社員就業規則に定めるとおりとする。

採用、提出書類、届出義務、労働条件の明示については正社員就業規則に準ずる。

第3章 服務規律

基本義務、機密情報の取扱い、社外作業の制限、セクハラ・パワハラの禁止、兼業の制限、損害賠償、出退勤、遅刻、早退、欠勤等、物品の持込み、持出しについては正社員就業規則に準ずる。

第4章 勤務

第10条（労働時間）

1. 労働時間は、休憩を除き、1 週間で 40 時間以内、1 日 8 時間以内で、業務内容等を勘案し、個別の雇用契約で定める。
2. 基準となる始業時間及び終業時間は、個別の雇用契約で定める。

第11条（休憩時間）

1. 会社は、休憩は 1 日の労働時間が 6 時間超の場合少なくとも 45 分、8 時間超の場合少なくとも

も 60 分の休憩を労働時間の途中に与える。

第12条（休日）

1. 休日は次の各号のとおりとする。
 - ① 土曜、日曜
 - ② 国民の祝日
 - ③ 個別に定める出勤日以外の日
 - ④ その他、会社が指定した日
2. 会社は、業務の都合により、やむを得ない場合には、あらかじめ第1項の休日を他の日と振り替えることがある。
3. 法定休日は個別に、週ごとに定める

第13条（会社が与える休暇等）

1. 休暇等は、次の通りとする。
 - ① 年次有給休暇
 - ② 特別休暇
 - (1) 忌引休暇
 - (2) 結婚休暇
 - (3) 夏季休暇
 - (4) その他特別休暇
 - ③ その他休暇等
 - (1) 生理日の措置
 - (2) 産前産後休暇
 - (3) 母性健康管理のための休暇等
 - (4) 育児時間
 - (5) 育児休業
 - (6) 子の看護休暇
 - (7) 介護休業、介護休暇
 - (8) 公民権行使の時間

上記（2）～（7）の休業・休暇等（時間外労働の制限、深夜業の制限も含む）については、別途定める「育児介護等規程」による。

第14条（年次有給休暇）

1. パート・アルバイト社員は、年次ごとに全所定労働日の8割以上出勤した場合、勤続年数に応じ、下表にて算定した日数の年次有給休暇を受けることができる。当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部または一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年度に

繰り越される。ただし、翌々年度には繰り越さない。

週の所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	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日数						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2. 年次有給休暇は、1日又は半日単位で取得できるものとする。取得に当たっては、原則2営業日以上前までに上長に申告することとする。
3. 年次有給休暇を10日以上与えられた従業員に対しては、従業員の代表者との書面による協定によって各パート・アルバイト社員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は、予め時季を指定して与えることができるものとする。
4. 年次有給休暇を10日以上与えられたパート・アルバイト社員に対しては、付与から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除できるものとする。
5. 第1項の出勤率8割以上の計算にあつては、次に掲げる期間は出勤したものとみなす。
 - ① 業務上のけがや病気による休業期間
 - ② 生理休暇の日
 - ③ 育児休業期間
 - ④ 産前産後の休業期間
 - ⑤ 介護休業期間
 - ⑥ 年次有給期間
 - ⑦ 忌引休暇
 - ⑧ 結婚休暇
 - ⑨ 夏季休暇
6. 所定労働時間が日によって異なる従業員の有給支給額は、その日に働く予定だった時間分の賃金とする。

第15条（結婚休暇）

1. 所定労働日数が週3日以上パート・アルバイト社員本人が結婚するときは、特別休暇を与える。所定労働日数が週3日の場合は3日、4日の場合は4日、5日の場合は5日を限度とする。ただし、この休暇は所定休日を除き連続して取得しなければならない。
2. 結婚休暇は、従業員本人の入籍日を基準とし、入籍日より1年以内に取得しなければならない

い。

3. 会社は結婚休暇の付与にあたり、従業員に婚姻を証明する書類等を提出させることがある。

第16条（夏季休暇）

1. 会社は、毎年6月1日時点に在籍する所定労働日数が週3日以上パート・アルバイト社員に対し、6月1日をもって3日間の夏季休暇を付与する。
2. 会社は、毎年6月2日から7月1日までの間に入社し、7月1日時点に在籍する定労働日数が週3日以上パート・アルバイト社員に対しては、7月1日をもって2日間の夏季休暇を付与する。
3. 会社は、毎年7月2日から8月1日までの間に入社し、8月1日時点に在籍する定労働日数が週3日以上パート・アルバイト社員に対しては、8月1日をもって1日間の夏季休暇を付与する。
4. 前各項における「在籍」とは、休職・休業中の者を含むものとする。
5. 3日間の付与を受けた従業員は、同年7月1日から9月30日までの間に任意に取得することができる。
6. 2日間の付与を受けた従業員は、同年8月1日から9月30日までの間に任意に取得することができる。
7. 1日間の付与を受けた従業員は、同年9月1日から9月30日までの間に任意に取得することができる。
8. 夏季休暇は連続して取得することも可能とする。ただし、時間単位または半日単位での取得は認めない。
9. 夏季休暇は、各項で定める取得可能期間内に取得されなかった場合は、翌年度以降に繰り越すことなく消滅する。

第17条（その他特別休暇）

1. 従業員の特別な事情や会社の業務上の都合により、会社が必要と判断した場合、その他の有給または無給の休暇を付与することがある。

第18条（振替休日）

1. 会社は、会社行事その他業務上の都合によりやむを得ない場合は、あらかじめ振替休日を指定して、当初休日とされた日に労働させることがある。
2. 振替休日の指定は、原則として同一週内とするが、これが難しい場合は休日労働日の14日前から休日労働日の属する月の翌々月末までの間とする。
3. 当初休日とされた日に労働する場合、当該日は通常の労働日として、所定労働時間、始業・終業時刻は、この規則に定めるところによる。
4. 振替休日は、勤務する休日の前日までに指定するものとする。（ただし、1週1回または4週

間で4日以上の休日を確保できるように振り替えること。)

5. 原則として、振替休日の再振替は認めない。

第19条（代休）

1. パート・アルバイト社員において代休の運用は行わない。

時間外及び休日勤務、届出、業務上の休業、適用の除外、忌引休暇、生理休暇、公民権行使の時間については正社員就業規則に準ずる。

第5章 給与・賞与・退職金

第20条（給与の定義）

1. 基本給は、時給制とする。
2. 基本給は、本人の年齢、業務経験、保有資格等を総合的に勘案した上で決定する。

第21条（賃金の計算期間および支給日）

1. 給与は、当月1日から起算して当月末日に締め切り、翌月25日に支給する。ただし、当日が土曜日・日曜日・祝日に当たるときは、その前日に支給するものとする。

第22条（有給休暇等の賃金）

1. 次の各号の一に該当するときは、その期間について賃金を支給する。
 - ① 年次有給休暇
 - ② 忌引休暇
 - ③ 結婚休暇
 - ④ 夏季休暇
 - ⑤ その他会社が有給の特別休暇を与えたとき
2. 支給額は、その日に働く予定だった時間分の賃金とする。

第23条（欠勤・遅刻・早退及び私用外出）

1. 欠勤・遅刻・早退・私用外出にあたる時間に対しては、賃金は支給しない。

基本給の見直し、控除・割増賃金の計算基礎額、支給制限、賃金よりの控除、時間外・休日労働割増賃金、手当、賞与、退職金については正社員就業規則に準ずる。

第6章 人事

第24条（人事異動）

1. 会社は業務上必要がある場合、パート・アルバイト社員に担当業務の変更を命ずることがある。
2. 前項についてパート・アルバイト社員はこれを拒むことはできない。

第25条（休職基準）

1. 無期雇用のパート・アルバイト社員が次の各号の一に該当するときは、原則として休職を命ずる。
 - ① 業務外の傷病や、家事の都合その他やむを得ない私的事由により、欠勤が続き一か月間稼働がなかったとき
 - ② 身体上の疾病又は精神上的の疾病により、労務提供が不完全となる時
 - ③ 出向等、業務上の必要性があつて、会社が休職させることを認めたとき
 - ④ 前各号の他、特別の事情があつて会社が休職させることを必要と認めたとき

第26条（休職期間）

1. 前条による休職期間は次のとおりとする。
 - ① 前条第1号、第2号の場合
勤続期間1年未満… 1カ月
勤続期間1年以上5年未満… 2カ月
勤続期間5年以上… 3カ月
 - ② 第3号の場合は、その任期中とする
 - ③ 第4号の場合は、会社が認めた期間とする
2. 休職期間は賃金を支給しない。
3. 休職中、一時出勤しても、1カ月以内に同じ理由で欠勤するようになった場合は期間の中断は行わず、休職期間を通算する。
4. 休職期間を満了しても休職事由が消滅しないときは、満了日をもって自然退職とする。
5. 休職期間中であっても健康保険料、厚生年金保険料、厚生年金基金保険料は発生するため、無期雇用のパート・アルバイト社員は会社に対して、指定期限までに本人負担額を支払わなければならない。ただし、社会保険等に参加していない無期雇用のパート・アルバイト社員においては、この限りではない。

第27条（休職者の取扱い）

1. 休職者の休職期間は、出向等、業務上の必要性があつて、会社が休職させることを認めたと

きを除き、勤続年数に算入しない。

2. 休職中の休職事由が消滅した時は、原則として直ちに復職させる。ただし、業務外の傷病や、家事の都合その他やむを得ない私的事由により、欠勤が続き一か月間稼働がなかったときや、身体上の疾病又は精神上の疾病により、労務提供が不完全となるときにより休職中の従業員が復職を申し出たときは、会社が指定する医師の診断を求めた上で、復職の可否を決定することができる。
3. 前項の復職は、原則として、休職前の職場とする。
4. 私傷病による休職からの復職の場合は、復職可否を判断するため、通勤訓練を行わせることがある。
5. 休職開始から3年間は事由を問わず、原則として再度の休職は認めない。

第28条（解雇基準）

1. パート・アルバイト社員が次のいずれかに該当するときは解雇する。
 - ① 懲戒解雇の処分に処せられたとき
 - ② 精神または身体の故障により、労務提供が不完全であると認められるとき
 - ③ 特定の職種、一定の能力を条件として雇入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると認められるとき
 - ④ 勤務成績又は業務能率が不良で、会社での就業に適さないと認められるとき
 - ⑤ やむを得ない事由により事業を縮小・廃止するとき
 - ⑥ その他、各前号に準ずる程度のやむを得ない理由のあるとき
2. 解雇するときには、2か月以内の雇用契約の場合を除き、30日前に予告する。予告しない時は平均賃金の30日分を支給して即時解雇する。予告日数が30日に満たない場合は、その予定日数分の平均賃金を支給する。この場合、平均賃金の算定を含む手続き等は労働基準法の定めに従う。

人事の基本方針、定年、自己退職、退職日については正社員就業規則に準ずる。

第7章 教育

教育については正社員就業規則に準ずる。

第8章 社会保険

第29条（社会保険）

1. パート・アルバイト社員は、週の所定労働時間数や月間の賃金額等が法定の基準を満たした場合、健康保険、厚生年金保険、雇用保険に加入し、それぞれ所定の負担金を支払わなければならない。

第9章 災害予防及び災害補償

災害防止教育、非常災害、災害補償については正社員就業規則に準ずる。

第10章 安全及び衛生

健康診断、就業禁止、伝染病発生時の措置については正社員就業規則に準ずる。

第11章 懲戒

第30条（懲戒解雇又は諭旨解雇）

1. 次の各号に該当する者は、原則として懲戒解雇に処する。この場合において、行政官庁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。
 - ① 正当な理由なく、無届欠勤が一月間に及んだとき
 - ② たとえ軽微な非違行為であっても、再三の注意、文章をもつての咎め、指導にかかわらず、態度を改めようとする見込がないとき
 - ③ 脱法ドラッグ等の危険薬物を所持していることが明らかになったとき
 - ④ 故意又は重大な過失により、取引先の営業情報を漏えいしたとき
 - ⑤ 故意又は重大な過失により、個人情報（個人番号を含む）を漏えいしたとき、もしくは無断で持ち出したとき
 - ⑥ 故意又は重大な過失により、会社の設備に重大な損害を与えたとき
 - ⑦ 職務に対して不正な利益を受けたとき
 - ⑧ 不正な方法で会社から利益を受け、または他人に受けさせようとしたとき
 - ⑨ 他人のモノを窃取し、または窃取しようとしたとき
 - ⑩ 禁固以上の刑に処されたとき
 - ⑪ その他、前号に準ずる程度の不都合な行為があったとき

懲戒、懲戒の基準、懲戒解雇までの出勤差止めについては正社員就業規則に準ずる。

第12章 雑則

著作権の帰属、特許、発明、考案等の取扱い、本規程の改定については正社員就業規則に準ずる。

附 則

1. この規程は、2021 年 10 月 1 日から施行する。
2. 2025 年 4 月 1 日に全面改定した。
3. 2025 年 11 月 1 日 第 12 条乃至第 14 条、第 16 条を変更した。