

JHFパート就業規程

制定 1998年12月15日 理事会
施行 1998年01月01日 理事会
改定 2008年08月01日 理事会

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規程は、社団法人 日本ハング・パラグライディング連盟（以下JHFという）のパートタイマーの就業に関し定めたものである。この規程に定めのない事項は、雇用契約書及び関係諸規定の他、労働基準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 この規程において、パートタイマーとは、第4条の手続きを経てJHFに採用され、特定の期間勤務し、一般職員より就業日又は就業時間の短い者をいう。

(遵守義務)

第3条 JHFはパートタイマーに対して、この規程による就業条件により、就業させる義務を負うものとする。

- 2 パートタイマーはこの規程を遵守し、所属長の指示に従い職場秩序を維持し、互いに協力してその職責を遂行しなければならない。

第2章 人事

(採用)

第4条 JHFはパートタイマーとして就職を希望する者より履歴書の提出を求め、面接選考を行い、雇用期間を定め、第6条の労働条件を示してパートタイマーとして採用する。

- 2 前項の雇用期間は原則として1ケ年以内とし、必要ある場合は更新するものとする。

(提出書類)

第5条 新たにパートタイマーとして採用された者は、JHFの指定する日までに次の書類を提出しなければならない。

- (1) パートタイマー雇用契約書
- (2) 誓約保証書
- (3) 住民票記載事項証明書
- (4) その他JHFが必要とする書類

- 2 前項の提出書類の記載事項に移動があった場合には、その都度速やかに文書をもって届けなければならない。

(労働条件の明示)

第6条 JHFはパートタイマーの採用に際してはその規程を提示し、労働条件を明示するとともに、給与の支払い方法等の事項については「パートタイマー雇用契約書」の書面により明示する。

(試用期間)

第7条 パートタイマーの試用期間は1ケ月とする。

- 2 JHFは試用期間の途中又は終了の際、パートタイマーとして不相当と認められる場合は解雇する。但し、試用期間を14日過ぎた者は、第13条の手続きによる。

(異動)

第8条 JHFは業務の都合により必要ある場合は、パートタイマーに対して職場又は職務の変更を命ずることがある。

- 2 前項の場合パートタイマーは、正当な理由なくこれを拒む事はできない。

(退職)

第9条 パートタイマーが次の各号に該当した場合は退職する。

- (1) 死亡したとき
- (2) 契約期間が満了したとき
- (3) 退職願を出して承認されたとき
- (4) 解雇されたとき

(5) 懲戒解雇されたとき

(自己都合退職の手続き)

第 10 条 パートタイマーが契約期間の途中において、前条第 3 号によって退職しようとする場合は、14 日前までに所属長を経て退職願を提出しなければならない。

2 退職願を提出したパートタイマーは、14 日以内、JHF の承認あるまでは、従前の職務に従事しなければならない。

(解雇)

第 11 条 JHF はパートタイマーが次の各号に該当する場合は、雇用契約期間中といえども解雇する。

- (1) 勤務不良で改善の見込がないと認められるとき。
- (2) 能率又は職務遂行能力低劣なため、就業に適さないと認められるとき。
- (3) 事業の縮小、設備変更その他業務上やむを得ない事由があるとき。
- (4) 業務上の指示命令に従わないとき。
- (5) 雇用の継続が不都合となる事情が生じたとき。
- (6) その他前各号に準ずる事由があり、パートタイマーとして不相当と認められるとき。

(解雇の特例)

第 12 条 天災地変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合は、次条の規定に関わらず即時解雇する。

2 前項の場合 JHF は、所轄労働基準監督署長の認定を受けて行う。

(解雇の予告)

第 13 条 JHF は第 11 条の解雇の場合、30 日前に予告するが、30 日分の平均賃金の解雇予告手当を支払って即時解雇する。

2 予告期間を短縮する場合には、短縮した日数 1 日について平均賃金の 1 日分を予告手当として支払う。

3 次の場合は第 1 項の定めを適用しない。

- (1) 第 46 条の懲戒解雇で行政官庁の認定を受けたとき。
- (2) 第 7 条の試用期間中の者で 14 日以内の解雇のとき。
- (3) 日々雇用するとき。
- (4) 2 ヶ月以内の期間を定めて雇用するとき。

第 3 章 勤務

(勤務時間)

第 14 条 パートタイマーの勤務時間は 60 分の休憩時間を含めて 9 時間以内、実働時間は 8 時間以内とし、始業及び終業時刻は次の通りとする。

区分	始業時刻	終業時刻	休憩時刻
A	9 時	1 8 時	1 2 ～ 1 3 時
B	1 0 時	1 8 時	1 2 ～ 1 3 時
C	1 0 時	1 7 時	1 2 ～ 1 3 時

2 業務の都合により前項の勤務時間を実働 8 時間の範囲内で、職場の全部又は一部において、始業及び休憩時刻の変更をすることがある。

(休憩時間)

第 15 条 休憩時間は業務の都合により交替又は一斉休憩とし、食事は休憩時間内にとるものとする。

- 2 休憩時間は自由に利用することができる。但し、JHFの秩序を乱したり来客の迷惑になったり、他の者の自由を妨げてはならない。
- 3 休憩時間中に遠方に外出する場合は、所属長に届け出るものとする。

(休日)

第16条 パートタイマーの休日は次の通りとする。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日
- (4) 年末年始(12月30日～1月4日)
- (5) その他JHFが特に必要と認めた日

(休日の振替)

第17条 JHFは業務の都合上やむを得ない場合に、部署又は個人ごとに前条各号の休日を他の日に振り替えることがある。

- 2 休日を振り替える場合は予め振り替える休日を指定する。但し、休日は4週間を通じて6日を下回ることはない。

(時間外及び休日勤務)

第18条 JHFは業務の都合により必要ある場合は、第14条(勤務時間)及び第16条(休日)の定めに関わらず、時間外又は休日に勤務させることがある。

- 2 前項の時間外及び休日勤務が深夜(22時～5時)勤務に及ぶことがある。

(年少者の時間外勤務)

第19条 前条の規定は満18歳未満の年少者等のパートタイマーには適用されない。但し、法定内時間(実働8時間)以内の時間外勤務及び法定外休日は除くものとする。

- 2 妊産婦のパートタイマーが、時間外・休日及び深夜勤務について不労の申し出があった場合は、これらの勤務には就かせない。

(年次有給休暇)

第20条 パートタイマーの年次有給休暇は次のように与える。

- (1) 6ヶ月間継続勤務し、全労働日数の8割以上出勤した者に対する有給休暇は次の表の通りとする。

- (1) 週5日以上、1年間217日以上、又は、週35時間以上のパートタイマー

勤続年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	年以上
(日)	10	11	12	14	16	18	20	日

(イ) パートタイマー(上記の勤務を下回る人)

勤続年数(年)	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5	年以上	
有給日数	週4日勤務	7	8	9	10	12	13	15	日
	週3日勤務	5	6	6	8	9	10	11	日
	週2日勤務	3	4	4	5	6	6	7	日
	週1日勤務	1	2	2	2	3	3	3	日

前条の勤務年数は、6ヶ月目又は採用後最初の4月1日を6ヶ月目とする。

- (2) 年次有給休暇を請求しようとする者は、事前に申し出なければならない。
- (3) 年次有給休暇は本人の請求のあった時季に与える。但し、業務の都合によりやむを得ない場合は、その時季を変更することがある。

- (4) 年次有給休暇の期間については、通常の給与を支払う。
5 当該年度の年次有給休暇に残日数がある場合は、翌年に限り繰り越すことが出来る。

(生理休暇)

第 21 条 女子パートタイマーで生理日の就業が著しく困難な者、又は生理に有害な業務に従事する者から請求があった場合には生理休暇を与える。

- 2 生理休暇は無給とする。

(出産休暇)

第 22 条 女子パートタイマーが出産する場合、産前は請求により、産後は請求を待たず次の出産休暇を与える。但し、無給とする。

- (1) 産前：予定日から遡り 6 週間（多胎の場合は 14 週間）
(2) 産後：出産日の翌日から起算し 8 週間。但し、産後 6 週間を経過し、医師が支障ないと認めた場合には就業させる。

(育児時間)

第 23 条 生後 1 年に達しない幼児を育てる女子パートタイマーが、予め申し出た場合は、所定の休憩時間の他、1 日について 2 回それぞれ 30 分の育児時間を与える。但し、無給とする。

第 4 章 服務心得

(服務心得)

第 24 条 パートタイマーは次の事項を守らなければならない。

- (1) 上長の指示に従い勤務に精励すること。
(2) 規律を重んじ秩序を保つこと。
(3) 設備の保全に留意し、諸物資の愛護と節約に努めること。
(4) 仕事場内外の整理整頓に努めること。

(禁止事項)

第 25 条 パートタイマーは次の各号に該当する行為をしてはならない。

- (1) J H F の許可なく他に雇用されること。
(2) みだりに他の職場に出入りし、若しくは禁止された場所に立ち入ること。
(3) J H F の物品を無断で持ち出すこと。
(4) 職場内で風紀、秩序を乱す行為をすること。
(5) 勤務時間中、業務に関係のない行為をすること。
(6) 業務上の機密又は J H F の不利益となる事項を他に漏らすこと。
(7) 職場を利用して自己の利益を図ること。
(8) J H F の許可なく職場で宗教活動、政治活動又は業務に関係のない集会、文書掲示、配布、放送などの行為をすること。
(9) 上長の許可を受けずに勝手に職場を離れること。
(10) その他前各号に準ずること。

(入退場)

第 26 条 パートタイマーの出勤及び退社にあたっては、所定の場所より入場若しくは、退場するとともに、タイムカードに打刻し、時刻を記録しなければならない。

(入退場の統制)

第 27 条 パートタイマーが次の各号に該当する場合は、入場を禁止し又は、退場させることがある。

- (1) 職場内の風紀、秩序を乱すと認められる者。
(2) 凶器その他業務に必要な危険物を携帯する者。
(3) 精神病、伝染病又は就業のため、病勢悪化の恐れのある者。

(遅刻、早退及び私用外出などの手続)

第 28 条 パートタイマーが遅刻、早退、私用外出等の不就労の場合は、所定の手続きにより、所属長の許可を得なければならない。但し、やむを得ない事由により許可を得られなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

(欠勤手続)

第 29 条 パートタイマーが病気その他やむを得ない事由で欠勤する場合は、その具体的事由と予定日数を予め、所属長に届け出て許可を受けなければならない。但し、事前に届け出る余裕のない緊急の場合は、電話その他で連絡し、事後速やかに届け出なければならない。

第 5 章 給与

第 30 条 パートタイマーの給与は次のとおりとする。

- (1) 基本給 (時間給)
- (2) 通勤手当
- (3) 時間外手当 (時間外、休日出勤、深夜勤務)

(基本給)

第 31 条 基本給は、時間給とする。

- 2 時間給は地域社会の水準を考慮し、パートタイマーの従事する職種及び本人の能力によって、各人ごとに決定する。
- 3 基本給 (時間給) は、所轄労働基準局長公示の最低賃金を下回らない額とする。
- 4 基本給 (時間給) は、実際に勤務した時間に対応して支給し、欠勤、遅刻、早退または、私用外出等による不就労時間は支給しない。

(通勤手当)

第 32 条 通勤手当は、公共運輸機関利用の通勤定期券相当額を支給する。

(時間外手当)

第 33 条 パートタイマーの勤務時間が 1 日 8 時間を超え、又は休日に勤務した場合は、その勤務時間 1 時間について、次の計算による時間外手当を支給する。

(時間給×1.25)

- 2 第 16 条の休日に勤務した場合は、その勤務時間 1 時間につき、次の計算による時間外手当を支給する。

(時間給×1.35)

- 3 パートタイマーが深夜に勤務した場合は、その勤務時間 1 時間につき、次の計算による時間外手当を支給する。

(時間給×1.50)

(給与の締切・支払)

第 34 条 パートタイマーの給与は 1 日より月末までの分を翌月 7 日に支払う。但し、支払い日が休日に当たる場合は、前日に繰り上げて支払う。

- 2 給与はその全額を通貨で直接本人に支払う。但し、次の各号に該当する場合は、給与から控除する。

(1) 法令に定められているもの。

(2) 職員の代表と書面によって協定している福利厚生費等。

(3) 前項の定めに関わらず、職員の代表と書面による協定に基づき、本人の希望する金融機関に口座振込を行う。

第 6 章 安全及び衛生

第 35 条 パートタイマーは安全衛生に関し J H F の定めた規定に従い、危害の予防および保険衛生の向上に努めるとともに、J H F の行う安全衛生に関する措置には進んで協力しなければならない。

(応急措置)

第 36 条 パートタイマーは非常災害を発見し、又は危険があると知った場合は、臨機に措置を取るとともに、直ちに関係者その他適当な者に報告し、互いに協力してその災害を最小限に止どめるよう努めなければならない。

(安全衛生教育)

第 37 条 J H F が業務に関し必要な安全及び衛生のための教育訓練を行う場合は、これを受け

なければならない。

第7章 災害補償

- 第38条 パートタイマーが業務上の事由若しくは通勤により負傷又は疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。この場合において、JHFは必要な助力等を行う。
- 2 パートタイマーが業務上負傷又は、疾病にかかり休業する場合の最初の3日間について、JHFは平均賃金の100%の休業補償を行う。

第8章 表彰及び制裁

(表彰)

- 第39条 JHFは、パートタイマーが次に該当するときは表彰する。
- (1) JHFの発展に貢献し、又は業務上有益な創意工夫、発見を成したとき。
 - (2) 30年以上誠実に勤務したとき。
 - (3) 前号に準ずる篤行又は功労のあったとき。

(制裁)

- 第40条 制裁はその情状に応じ、次の区分により行う。
- (1) けん責：始末書を提出させて将来を戒める。
 - (2) 減給：始末書を提出させ減給する。但し、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超え、総額が1賃金支払い期間における賃金の1割を超えることはない。
 - (3) 出勤停止：始末書を提出させるほか、7日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
 - (4) 懲戒処分：即時に解雇する。
- なお、職員の責に帰すべき事由により解雇する場合で、所轄労働基準監督署長の認定を得た場合は、第13条の解雇予告手当を支給しない。

(制裁の条件)

- 第41条 次のいずれかに該当するときは、けん責・減給又は出勤停止にする。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき。
 - (2) しばしば欠勤・遅刻・早退するなど勤務に熱心でないとき。
 - (3) 過失によりJHFに損害を与えたとき。
 - (4) 素行不良でJHF内の秩序、又は風紀を乱したとき。
 - (5) その他、この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。
- 2 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇に処する。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤7日以上に及び出勤の督促に応じないとき。
 - (2) 遅刻・早退・欠勤を繰り返す、数回にわたって注意を受けても改めないとき。
 - (3) JHF内における盗取・横領・傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為がJHF外で行われた場合であっても、それが著しくJHFの名誉若しくは信用を傷つけたとき。
 - (4) 故意又重大な過失によりJHFに損失を与えたとき。
 - (5) 素行不良で、著しくJHF内の秩序又は風紀を乱したとき。
 - (6) 重大な経歴を詐称したとき。
 - (7) その他前各号に準ずる重大な行為があったとき。

附則

この規程は、1998年1月1日より施行する。