

日本NPO学会 パートタイム労働者就業規則

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は、日本NPO学会（以下、学会という）におけるパートタイム労働者の労働条件、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。

(定義及び適用範囲)

- 第2条 この規則においてパートタイム労働者とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日7時間以内、1週35時間以内又は4週140時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- 2 パートタイム労働者が自宅および自宅に準じる場所で勤務する在宅勤務の対象者となる場合については、この規則に定めるもののほか別に定める日本NPO学会パートタイム労働者在宅勤務規程（以下、在宅勤務規程という）による。

(規則の遵守)

- 第3条 学会及びパートタイム労働者は、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。

第2章 採用および労働契約

(採用)

- 第4条 学会は、パートタイム労働者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 学会は、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 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書で示す。
- 3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。
- (1) 契約期間満了時の業務量により判断する。
 - (2) 当該パートタイム労働者の勤務成績、態度により判断する。
 - (3) 当該パートタイム労働者の能力により判断する。
 - (4) 学会の経営状況により判断する。
 - (5) 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

- 第6条 学会は、パートタイム労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書及び本規則の写しを交付して採用時の労働条件を明示するものとする。

第3章 服務規律

(服務)

- 第7条 パートタイム労働者は、業務の正常な運営を図るため、学会の指示命令を守り、誠実に服務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) 学会の名誉または信用を傷つける行為をしないこと。
 - (2) 学会、取引先等の機密を他に漏らさないこと。
 - (3) みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に届け出ること。
 - (4) 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと。
 - (5) 許可なく職務以外の目的で学会の施設、物品等を使用しないこと。
 - (6) 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと。
- 2 パートタイム労働者が在宅勤務者となる場合の服務規律については、前項各号に定めるもののほか別に定める在宅勤務規程による。

第4章 勤務地、勤務日、労働時間、休憩及び休日等

(勤務地)

- 第8条 パートタイム労働者の勤務地は、各人別に労働条件通知書において定める。
- 2 学会は、業務上必要がある場合は、パートタイム労働者の勤務地を変更する場合がある。
 - 3 前項の定めによりパートタイム労働者が在宅勤務する場合の勤務地については、別に定める在宅勤務規程による。

(勤務日及び労働時間)

- 第9条 パートタイム労働者の勤務日及び所定労働時間（始業及び終業の時刻並びに休憩時間）は、労働契約を結ぶときに各人別に定める。
- 2 前項の規定にかかわらず、業務の都合により勤務日の変更、あるいは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ある。
 - 3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

- 第10条 休日は、次のとおりとする。
- (1) 日曜日及び土曜日
 - (2) 国民の祝日（振替休日を含む）及び国民の休日
 - (3) 年末年始（12月29日～1月3日）
 - (4) 夏季休暇（8月12日～8月16日）
 - (5) その他学会が指定する日
- 2 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り替えることがある。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11条 学会は、第9条第1項で定める所定労働時間を超えて労働させ、また第10条で定める休日に労働させないものとする。
- 2 前項にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、原則1日8時間の総労働時間を超えない範囲で労働させることがある。

- 3 学会は、深夜（午後10時から午前5時）に労働に従事させないものとする。

（出退勤手続き）

- 第12条 出退勤に当たって、出退勤の時刻を記録しなければならない。
- 2 出退勤の時刻は自ら記録し、他人にこれを依頼してはならない。
- 3 前項にかかわらず、パートタイム労働者が在宅勤務する場合の出退勤手続きについては、別に定める在宅勤務規程による。

第5章 休暇等

（休暇及び休業）

- 第13条 6カ月以上継続して勤務し、学会の定める所定労働日数の8割以上を出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる 年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の様式によりその期日を指定して事前に学会に届け出るものとする。
- 3 パートタイム労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得す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、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、学会及びパートタイム労働者の協議により、パートタイム労働者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、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 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、翌年度に限り繰り越すことができる。

（年次有給休暇の時間単位での付与）

- 第14条 学会及びパートタイム労働者の協議に基づき、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、すべてのパートタイム労働者とする。
- (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。
- ①所定労働時間が4時間を超え5時間以下の者・・・5時間
- ②所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間
- ③所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7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。

(産前産後の休業)

第15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パートタイム労働者は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイム労働者は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイム労働者から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第16条 生後1年未満の子を育てるパートタイム労働者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パートタイム労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第17条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイム労働者が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師(以下「医師等」という。)の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- (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週以降・・・・・・・・・・1週間に1回
- 2 妊娠中のパートタイム労働者に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰下げ、終業時間を30分繰上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰下げ又は繰上げ時間の調整を認める。
 - 3 妊娠中のパートタイム労働者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年以内のパートタイム労働者が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。
 - (1) 作業の軽減
 - (2) 勤務時間の短縮
 - (3) 休業

(育児休業)

第18条 育児のために休業することを希望するパートタイム労働者(日雇パートタイム労働者を除く)であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

- 2 配偶者がパートタイム労働者と同じ日から又はパートタイム労働者より先に育児休業をしている場合、パートタイム労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限

度として、育児休業をすることができる。

- 3 次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月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、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - (1) パートタイム労働者又は配偶者が原則として子の1歳誕生日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ②パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、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
- 4 次のいずれにも該当するパートタイム労働者は、子の1歳6か月に達する日の翌日から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、休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6か月に達する日の翌日に限るものとする。
 - (1) パートタイム労働者又は配偶者が原則として子の1歳6か月に達する日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ②パートタイム労働者の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、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
- 5 育児休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を学会に提出することにより申し出るものとする。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、学会は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

（介護休業）

- 第19条 要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。
- 2 要介護状態にある家族とは、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次の者をいう。
配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
 - 3 介護休業をすることを希望するパートタイム労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を学会に提出することにより申し出るものとする。
 - 4 介護休業申出書が提出されたときは、学会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（子の看護休暇）

- 第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をす

ために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

- 2 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下であるパートタイム労働者は1日単位とする。

（介護休暇）

第21条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、就業規則第13条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

- 2 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下であるパートタイム労働者は1日単位とする。

（所定外労働の制限）

第22条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

（時間外労働及び深夜業の制限）

第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせること又は深夜に労働させることはない。

（育児・介護のための短時間勤務）

第24条 3歳に満たない子を養育するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）又は要介護状態にある家族を介護するパートタイム労働者（日雇パートタイム労働者を除く）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を6時間まで短縮する短時間勤務をすることができる。

- 2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、子が3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日（短縮開始予定日）及び短縮を終了しようとする日（短縮終了予定日）を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、所定の様式により学会に申し出なければならない。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、学会に申し出

なければならない。

(法令との関係)

第25条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第6章 賃金

(賃金)

第26条 賃金は、次のとおりとする。

(1) 基本給

時間給とし、職務内容、技能、経験等を考慮して労働条件通知書により各人別に定める。

(2) 諸手当

①通勤手当 通勤のため交通機関を利用した場合には、通勤にかかる実費を支給する。ただし、通勤のため自動車等の交通用具を使用することを常例とする場合は、自宅から勤務地までの片道の通勤距離に応じて次の表に定める額を限度として支給する。

自宅から勤務地までの片道の通勤距離	1週間に5日通勤した場合の1か月当たりの手当額
2キロメートル未満	2,000円
2キロメートル以上10キロメートル未満	4,200円
10キロメートル以上15キロメートル未満	7,100円
15キロメートル以上25キロメートル未満	12,900円
25キロメートル以上35キロメートル未満	18,700円
35キロメートル以上45キロメートル未満	24,400円
45キロメートル以上55キロメートル未満	28,000円
55キロメートル以上	31,600円

②所定時間外労働手当 第9条第1項に定める所定労働時間を超えて労働させたときは、次の計算式により計算して支給する。

- ・ 1か月60時間以下の時間外労働について
基本給×1.25×時間外労働時間数
ただし、労働基準法で定められた法定労働時間以内（1日8時間まで）の労働については割増賃金を支払わないものとする。
- ・ 1か月60時間を超える時間外労働について
基本給×1.50×時間外労働時間数
ただし、労働基準法で定められた法定労働時間以内（1日8時間まで）の労働については割増賃金を支払わないものとする。

③休日労働手当 第10条の所定休日に労働させたときは、次の計算式により計算して支給する。

$$\text{基本給} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

2 パートタイム労働者が在宅勤務する場合の賃金については、別に定める在宅勤務規程の定めるところによる。

(休暇等の賃金)

第27条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、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15条で定める産前産後の休業期間については、無給とする。

3 第16条第1項で定める育児時間については、無給とする。

4 第16条第2項で定める生理日の休暇については、無給とする。

5 第17条第1項で定める時間内通院の時間については、無給とする。

6 第17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、無給とする。

7 第17条第3項で定める勤務中の休憩時間については、有給とする。

8 第17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、無給とする。

9 第18条で定める育児休業の期間については、無給とする。

10 第19条で定める介護休業の期間については、無給とする。

11 第20条で定める看護休暇の期間については、無給とする。

12 第21条で定める介護休暇の期間については、無給とする。

13 第23条で定める深夜業の免除により就業しない時間については、無給とする。

14 第24条で定める短時間勤務により就業しない時間については、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第28条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、分単位とする。

2 パートタイム労働者が在宅勤務する場合の欠勤等の取り扱いについては、別に定める在宅勤務規程の定めるところによる。

(賃金の支払い)

第29条 賃金は、前月1日から月末日までの分について、当月15日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 パートタイム労働者の労働条件に応じ、次に掲げるものは賃金から控除する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

(4) その他、パートタイム労働者との書面による協議により控除することとしたもの

(昇給)

第30条 昇給は原則行わないものとする。ただし、学会の経営状況が良好な期の場合に

は、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して昇給を行うことがある。

(賞与)

- 第31条 賞与の支給は原則行わないものとする。ただし、学会の経営状況が良好な期の場合には、勤務成績、職務遂行能力等を考慮して支給することがある。
- 賞与を支給する場合の額及び基準は、その期の学会の経営状況を考慮してその都度定める。

(退職金)

- 第32条 退職金の支給は原則行わないものとする。ただし、学会の経営状況が良好な期の場合で、かつ勤務成績、職務遂行能力等を考慮して支給することがある。
- 退職金を支給する場合の額及び基準は、その期の学会の経営状況を考慮してその都度定める。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

- 第33条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。
- 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
 - 本人の都合により退職を申し出て学会が認めた時、または退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - 本人が死亡したとき
- パートタイム労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

- 第34条 労働契約に期間の定めがあり、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パートタイム労働者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。
- 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、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。

(解雇)

- 第35条 パートタイム労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合においては、少なくとも30日前に予告をするか、または予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。
- 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
 - 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイム労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（学会が打切り補償を支払ったときを含む。）
 - 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に

- 配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
- (4) 学会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やむを得ない事情により、学会の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は廃止等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - (5) 就業規則第7条の定める服務規律にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき
 - (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 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。
 - 3 パートタイム労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第8章 福利厚生等

(祝い金)

第36条 パートタイム労働者の慶事については、本人の申し出により次の祝い金を支給する。

- (1) 結婚の場合 10,000円
- (2) 出産の場合 10,000円

(弔慰金)

第37条 パートタイム労働者が在職中死亡した場合は弔慰金を支給する。

- (1) 勤続1年以上の場合 30,000円
- (2) 勤続1年未満の場合 10,000円

(雇用保険等)

第38条 学会は、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タイム労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第39条 学会は、パートタイム労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第40条 学会は、パートタイム労働者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 パートタイム労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに学会の指示を守り、学会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41条 引き続き1年以上（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については6カ月以上）使用され、又は使用することが予定されているパートタイム労働者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第42条 パートタイム労働者に対し、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、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

- 第43条 パートタイム労働者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。
- 2 パートタイム労働者が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の3日間については、学会は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第9章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

- 第44条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で申し込むことにより、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 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。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第10章 表彰、懲戒及び損害賠償

(表彰)

- 第45条 パートタイム労働者が次の各号のいずれかに該当するときは表彰をする。
- (1) 勤務成績が優れ、学会業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、活動の向上に貢献したとき
- (2) 重大な事故、災害を未然に防止し、又は事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等特別の功労があったとき
- (3) 人命救助その他社会的に功績があり、学会の名誉を高めたとき
- (4) その他前各号に準ずる行為で、学会の名誉信用を高めたとき
- 2 表彰は、表彰状を授与する。

(懲戒の種類)

- 第46条 学会は、その情状に応じ次の区分により懲戒を行う。
- (1) けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ減給する。ただし、減給は、1回の額が平均賃金の1日分の5割(2分の1)を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割(10分の1)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、10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) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

- 第47条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。
- (1) 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき

- (3) 過失により学会に損害を与えたとき
- (4) 素行不良で学会内の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) 学会内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場の環境を悪くしたとき
- (6) 学会内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他人の活動や業務に支障を与えたとき
- (7) 学会内において、妊娠、出産、育児休業・介護休業に関する言動により、他人の就業環境を害したとき
- (8) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

2 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤5日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- (2) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退を繰り返す、2回にわたって注意を受けても改めないとき
- (3) 学会内における窃取、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学会外で行われた場合であっても、それが著しく学会の名誉若しくは信用を傷つけたとき
- (4) 故意又は重大な過失により学会に損害を与えたとき
- (5) 素行不良で著しく学会内の秩序又は風紀を乱したとき
- (6) 職責を利用して交際を強要したり、性的な関係を強要したとき
- (7) 前項第7号における行為が、再度に及んだ者又はその情状が悪質と認められたとき
- (8) 重大な経歴詐称があったとき
- (9) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき

(損害賠償)

第48条 パートタイム労働者が故意又は重大な過失によって学会に損害を与えた場合には、学会はその損害を賠償させることがある。

(改廃)

第49条 本規則の改廃は理事会の決定による。

附則

この規則は、平成31年3月28日から施行する。