

ならない。

#### (健康診断)

第33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号に定める業務に従事する者については6ヶ月以上)使用され、又は使用することが予定されている者に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 有害な業務に従事する者については、特殊健康診断を行う。

#### (安全衛生教育)

第33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34条 パートタイム労働者が業務上の事由も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休業する場合の最初の3日間については、会社は平均賃金の60%の休業補償を行う。

### 第14章 表彰及び制裁

#### (表彰)

第35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 永年勤続し、勤務成績が優れているとき(永年勤続は〇年、〇年、〇年とする。)
- ② 勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改良、改善、提案等を行い、業務の向上に貢献したとき。
- ③ 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。
- ④ 人命救助その他社会的に功績があり、会社の名誉を高めたとき。
- ⑤ その他前各号に準ずる行為で、他の従業員の模範となり、又は会社の名誉信用を高めたとき。

#### (表彰の種類)

第36条 表彰は、表彰状を授与し、併せて表彰の内容により賞品もしくは賞金の授与、特別昇給又は特別休暇を付与する。

2 表彰は、個人又はグループを対象に、原則として会社創立記念日に行う。

#### (制裁の種類)

第37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。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、総額が一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、〇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。

#### (制裁の事由)

第38条 次のいずれかに該当するときは、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤〇日以上に及ぶとき。
- ② 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 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 業行不良で会社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、懲戒解雇とする。

- ① やむを得ない理由がないのに無断欠勤〇日以上に及び、出勤の督促に応じないとき。
- ② やむを得ない理由がないのに遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき。
- ③ 会社内における窃取、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会社外で行われた場合であっても、それが著しく会社の名誉も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会社に損害を与えたとき。
- ⑤ 業行不良で著しく会社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

この規則は、平成〇年〇月〇日から実施する。

## 労働条件通知書（雇入通知書）

	年 月 日									
(労働者名) 殿										
	事業場名称・所在地 使用者職氏名									
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日）									
就業の場所										
従事すべき業務の内容										
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換（(1)～(5)のうち該当するもの一つに○を付けること。）、所定時間外労働の有無に関する事項	<p>1 始業・終業の時刻</p> <p>(1) 始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>【以下のような制度が労働者に適用される場合】</p> <p>(2) 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。</p> <table style="margin-left: 20px;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 10px;">（適用日）</td> </tr> </table> <p>(3) フレックスタイム制；始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム（始業） 時 分から 時 分、 （終業） 時 分から 時 分、 コアタイム 時 分から 時 分）</p> <p>(4) 事業場外みなし労働時間制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）</p> <p>(5) 裁量労働制；始業（ 時 分） 終業（ 時 分）を基本とし、労働者の決定に委ねる。</p> <p>○ 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条</p> <p>2 休憩時間（ ）分</p> <p>3 所定時間外労働（有（1週 時間、1か月 時間、1年 時間）、無）</p> <p>4 休日労働（有（1か月 日、1年 日）、無）</p>	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日）								
休日又は勤務日	<p>・ 定休日；毎週 曜日、国民の祝日、その他（ ）</p> <p>・ 非定休日；週・月当たり 日、その他（ ）</p> <p>・ 1年単位の変形労働時間制の場合一年間 日（勤務日）</p> <p>毎週（ ）、その他（ ）</p> <p>○ 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>									
休暇	<p>1 年次有給休暇；6か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有・無）→ か月経過で 日</p> <p>2 その他の休暇；有給（ ） 無給（ ）</p> <p>○ 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>									

（次頁に続く）



## 【記載要領】

1. 労働条件通知書は、当該労働者の労働条件の決定について権限をもつ者が作成し、本人に交付すること。
2. 各欄において複数項目の一つを選択する場合には、当該項目に○をつけること。
3. 下線部、破線内及び二重線内の事項以外の事項は、書面の交付により明示することが労働基準法により義務付けられている事項であること。また、退職金に関する事項、臨時に支払われる賃金等に関する事項、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項については、当該事項を制度として設けている場合には口頭又は書面により明示する義務があること。
4. 労働契約期間については、労働基準法に定める範囲内とすること。
5. 「就業の場所」及び「従事すべき業務の内容」の欄については、雇入れ直後のものを記載することで足りるが、将来の就業場所や従事させる業務を併せ網羅的に明示することは差し支えないこと。
6. 「始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換、所定時間外労働の有無に関する事項」の欄については、当該労働者に適用される具体的な条件を明示すること。また、変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等の適用がある場合には、次に留意して記載すること。
  - ・変形労働時間制：適用する変形労働時間制の種類（1年単位、1か月単位等）を記載すること。その際、交替制でない場合、「・交替制」を――で抹消しておくこと。
  - ・フレックスタイム制：コアタイム又はフレキシブルタイムがある場合はその時間帯の開始及び終了の時刻を記載すること。コアタイム及びフレキシブルタイムがない場合、かっこ書きを――で抹消しておくこと。
  - ・事業場外みなし労働時間制：所定の始業及び終業の時刻を記載すること。
  - ・裁量労働制：基本とする始業・終業時刻がない場合、「始業……を基本とし、」の部分を一――で抹消しておくこと。
  - ・交替制：シフト毎の始業・終業の時刻を記載すること。また、変形労働時間制でない場合、「（ ）単位の変形労働時間制・」を一――で抹消しておくこと。
7. 「休日又は勤務日」の欄については、所定休日又は勤務日について曜日又は日を特定して記載すること。
8. 「休暇」の欄については、年次有給休暇は6か月間勤続勤務し、その間の出勤率が8割以上であるときに与えるものであり、その付与日数を記載すること。

また、その他の休暇については、制度がある場合に有給、無給別に休暇の種類、日数（期間等）を記載すること。
9. 前記6、7及び8については、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、所定時間外労働の有無以外の事項については、勤務の種類ごとの始業及び終業の時刻、休日等に関する考え方を示した上、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。
10. 「賃金」の欄については、基本給等について具体的な額を明記すること。ただし、就業規則に規定されている賃金等級等により賃金額を確定し得る場合、当該等級等を明確に示すことで足りるものであること。
  - ・法定超えとなる所定時間外労働については2割5分、法定休日労働については3割5分、深夜労働については2割5分、法定超えとなる所定時間外労働が深夜労働となる場合については5割、法定休日労働が深夜労働となる場合については6割を超える割増率とすること。
  - ・破線内の事項は、制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
11. 「退職に関する事項」の欄については、退職の事由及び手続、解雇の事由等を具体的に記載すること。この場合、明示すべき事項の内容が膨大なものとなる場合においては、当該労働者に適用される就業規則上の関係条項名を網羅的に示すことで足りるものであること。

なお、定年制を設ける場合は、60歳を下回ってはならないこと。
12. 「その他」の欄については、当該労働者についての社会保険の加入状況及び雇用保険の適用の有無のほか、労働者に負担させるべきものに関する事項、安全及び衛生に関する事項、職業訓練に関する事項、災害補償及び業務外の傷病扶助に関する事項、表彰及び制裁に関する事項、休職に関する事項等を制度として設けている場合に記入することが望ましいこと。
13. 各事項について、就業規則を示し当該労働者に適用する部分を明確にした上で就業規則を交付する方法によることとした場合、具体的に記入することを要しないこと。

\* この通知書はモデル様式であり、労働条件の定め方によっては、この様式どおりとする必要はないこと。