

パートタイム・アルバイト就業規則（テレアポ部門用）新旧対照表

改正前：令和8年5月1日改正版 改正後：令和8年7月1日改正版

注：両PDFを条文単位で照合し、実質的な変更箇所を掲載しています。改ページ、空白、文字間隔等のみの差は省略し、表組みの変更は内容変更の有無を明記しました。

条項	改正前（令和8年5月1日改正版）	改正後（令和8年7月1日改正版）	改正内容・趣旨
第2条 （適用範囲）	主に電話勧誘・営業補助業務に従事するアルバイト社員に適用する。	1 会社に雇用されるパートタイム労働者及びアルバイトに適用する。 2 電話勧誘・営業補助業務に関する定めは当該業務従事者に適用し、賃金規程、育児・介護休業等に関する規則、テレワーク規程その他の付属規程を置くことがある。	規則全体の適用対象を全パート・アルバイトへ拡張し、テレアポ固有規定と付属規程の位置付けを明確化。
第3条 （労働条件の明示と契約更新）	採用時に賃金、就業場所、業務、労働時間、休日等を記した労働契約書を締結。原則有期契約とし、更新は勤務成績・態度・能力・会社の経営状況等により判断。	1 休暇、契約期間、更新の有無・判断基準、更新上限等の法定明示事項を含め、労働契約書又は労働条件通知書を交付。 2 更新判断に電話応対品質、出勤状況、業務量を追加。 3 入社前に書類不提出、経歴詐称、重大な申告相違、健康状態等の重大な変更が判明した場合の採用取消しを追加。	法定明示事項、更新判断要素及び採用取消事由を明確化。
第4条 （遵守事項）	第1項から第6項まで（服務、電話応対、ハラスメント、シフト、指導・懲戒等）を規定。	旧第1項から第6項に加え、第7項として指定場所以外の喫煙禁止、20歳未満及び受動喫煙を望まない者を喫煙可能場所へ立ち入らせ、又は同行させない旨を追加。	受動喫煙防止に関する遵守事項を追加。
第5条の2 （知的財産権等の帰属及び損害賠償）	〔規定なし〕	1 架電スクリプト、顧客対応記録、業務改善資料、ノウハウ、著作物等の成果物の権利は、法令に別段の定めがある場合を除き会社に帰属。 2 故意又は重大な過失による現実かつ直接の損害は、諸事情を考慮した相当範囲で賠償請求できる。 3 違約金・損害賠償額の予定はしない。	成果物の帰属及び損害賠償請求の要件・範囲を新設。
第5条の3 （公民権行使及び裁判員等のための休暇）	〔規定なし〕	公民権行使・公の職務に必要な時間を保障し、支障がない限り会社が時刻を変更できる旨、裁判員等に必要な日数・時間の休暇を付与する旨及び不就労時間・日は無給とする旨を規定。	公民権行使及び裁判員等の休暇制度を新設。
第6条 （労働時間・休憩）	第4項で時間外・休日・深夜労働を命じることがある旨、第5項で割増賃金は賃金規程による旨を規定。	第5項として、育児又は介護を行う社員の請求により、原則として時間外労働を月24時間・年150時間以内に制限する旨を追加。旧第5項を第6項へ繰下げ。	育児・介護を行う社員の時間外労働上限を追加。
第7条 （休日及び代休）	1 シフトにより4週4日以上上の休日。 2 休日労働時に必要に応じて代休付与。 3 割増賃金は代休の有無にかかわらず賃金規程による。	1・2項は同旨。 3 代休は事前申出・承認を要する。 4 取得期限は休日労働日から2か月以内。 5 休日労働の割増賃金は代休の有無にかかわらず賃金規程による。	代休の申請手続及び取得期限を明確化。
第8条 （年次有給休暇）	週所定労働日数別の年次有給休暇付与日数表を規定。	付与日数表は同一内容で表組みを整理。 2 年10日以上付与者について、会社による年5日の時季指定を規定。 3 年休取得日の賃金を、通常賃金又は直近3か月の時間単価平均を乗じた額のうち低い額とする旨を追加。	年5日の時季指定及び年休日の賃金算定方法を追加。
第8条の2 （育児・介護休業等）	〔規定なし〕	育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための労働制限・短時間勤務等の適用及び別規則への委任を規定。	育児・介護休業等の適用関係を新設。

条項	改正前（令和8年5月1日改正版）	改正後（令和8年7月1日改正版）	改正内容・趣旨
第9条 （賃金）	勤務地別通勤手当等を第2項から第5項で規定した後、『通勤手当は月額5,000円を上限として実費相当額を支給する』との重複記載あり。第6項で退職金不支給。	勤務地別通勤手当等の第2項から第5項は同旨。重複していた一文を削除し、第6項の退職金不支給を維持。	通勤手当に関する重複記載を削除し、条文を整合。
第10条 （退職及び解雇）	1 自己都合退職は30日前までに届出。 2 勤務成績・電話応対品質が著しく不良で改善見込みがない場合又は重大な規律違反時は、30日前予告で解雇できる。法令上予告不要の場合を除く。	1 旧第1項を維持。 2 解雇事由に業務量減少その他経営上やむを得ない事由を追加。 3 30日前予告又は解雇予告手当、予告日数短縮を規定。 4 天災事変・労働者の責めに帰すべき事由等の予告除外を規定。 5 業務上傷病及び産前産後休業中とその後30日間の解雇制限を規定。	解雇事由、予告手続、予告除外及び解雇制限を明確化。
第10条の2 （災害補償）	〔規定なし〕	業務上又は通勤による負傷・疾病・死亡について法令により災害補償を行い、労災保険等の給付範囲では労基法上の補償責任を免れる旨を規定。	業務災害・通勤災害の補償関係を新設。
第11条 （懲戒）	1 けん責・減給・出勤停止・懲戒解雇を規定。 2 顧客情報の不正持出し、故意の機密漏えいは懲戒解雇・法的措置の対象。	1 旧第1項を維持。 2 減給は1回につき平均賃金1日分の5割以下、総額は1賃金支払期の賃金総額1割以下と規定。 3 旧第2項を繰下げ。	労働基準法に沿った減給制裁の上限を明文化。
第12条 （副業・兼業の届出）	1 副業・兼業の事前届出。 2 過重労働又は競業による会社不利益の場合の制限・禁止。	旧第1・2項に加え、3 退職後の秘密情報漏えい・利用禁止、4 必要がある場合に秘密保持、顧客情報返還、競業禁止等の誓約書提出を求め得る旨を追加。	退職後の秘密保持及び必要な誓約書提出を追加。
附則 （令和8年7月1日改正）	令和8年3月1日施行、令和8年5月1日改正の附則のみ。	『本規則の改正は、令和8年7月1日から施行する。』を追加。	令和8年7月1日改正の施行日を追加。

作成上の確認事項：本対照表は添付された2つの就業規則PDFの差分整理を目的とするものです。届出時には、改正後規則、意見書、就業規則（変更）届等との整合をご確認ください。