

有期契約職員 就業規則

- 制 定（平成22年4月1日）
- 第1回一部改正（平成25年3月7日理事会）
- 第2回一部改正（平成26年1月24日理事会）
- 第3回一部改正（平成27年3月27日理事会）
- 第4回一部改正（平成27年11月27日理事会）
- 第5回一部改正（平成29年3月28日理事会）
- 第6回一部改正（平成30年1月12日理事会）

社会福祉法人

大 川 市 福 祉 会

社会福祉法人大川市福祉会 有期契約職員等就業規則

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この就業規則は、社会福祉法人大川市福祉会の期間雇用契約職員・パート・タイマー・非常勤職員等の期間を定めて雇用する職員（以下「有期契約職員」という。）の労働条件、勤務規律その他の就業に関する事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則で有期契約職員とは、所定労働時間の長短にかかわらず、次条で定める手続により雇用された次の者をいう。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 期間を定めて雇用される者

第2章 人 事

(採 用)

第3条 有期契約職員の採用は、法人に就職することを希望する者に対し、所定の選考を行い、これに合格した者の中から行う。選考方法について別に定める。

(提出書類)

第4条 有期契約職員として採用された者は、採用日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項の証明書
- (2) 健康診断書（選考試験時提出者は免除）
- (3) 免許その他資格証明書の写し
- (4) 行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）に規定する個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書（個人番号カード又は通知カードについては提示の場合は原本の提示、送付の場合は写しの送付による。）
- (5) その他法人が定めるもの

2 前項の届出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度書面でこれを届出なければならない。

(労働条件の明示)

第5条 法人は、有期契約職員の採用に際しては、採用時の賃金、労働時間その他、労働条件が明らかとなる書面及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

(人事異動)

第6条 法人は、業務上の必要がある場合は、有期契約職員の就業場所又は業務内容の変更を命
じることがある。

2 有期契約職員は、正当な理由がない限り前項の命令を拒むことができない。

第3章 服 務 規 律

(服 務)

第7条 有期契約職員は、法人施設の目的の達成のため、誠実に職務を遂行して、業務の正常な
運営を図るとともに、職場秩序の保持に努めなければならない。

(順守事項)

第8条 有期契約職員は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 障害福祉サービスの施設利用者に対しては、常に親切丁寧な態度で接し、障害福祉サー
ビスの施設利用者に不安と不信の念を起させてはならないこと
- (2) 施設の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- (3) 職務上知り得た秘密事項および施設利用者の不利益となる事項を他に漏らさないこと
- (4) 勤務時間中は、職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- (5) 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと
- (6) 業務に関連して自らの利益を図り、施設の金品を私用に供し、または障害福祉サー
ビス施設利用者、関係者等から不当に金品を借用し、もしくは贈与をうける等不正な行為を行
わないこと

(個人番号の提供の求め及び本人確認への協力)

第8条の2 番号法に基づき、法人の個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しなければなら
ない。

(出退勤)

第9条 有期契約職員は、始業時刻までに出勤し、所定の出勤簿に自ら押印しなければならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第10条 相手方の望まない性的言動により、他の職員に不利益を与え、就業環境を害すると判
断される行動等を行ってはならない。

(遅刻・早退・欠勤等)

第11条 有期契約職員が遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用外出をする
ときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し
出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出て承認を受けるものとする。

2 傷病のため欠勤が引続き7日以上におよぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩および休日

(労働時間および休憩)

- 第12条 就業日の始業・終業の時刻及び休憩時間については、各個別の契約において定める。
- 2 法人は、業務の都合により所定の始業・終業の時刻及び休憩時間を変更することがある。
 - 3 法人は、業務の都合により所定の就業時間を超えて、又は休日に勤務させることがある。
 - 4 法人は、業務の都合により宿直または日直を命ずることがある。
 - 5 宿直、日直の勤務時間および業務の内容は常用職員の例による。
 - 6 第2項から第4項の場合には、本人の同意を得るものとする。

(育児時間)

第13条 生後1年に達しない乳児を育てる有期契約職員が育児時間を請求した場合は、所定労働時間に応じて1日につき1～2回、それぞれ30分の育児時間を与える。

(休日)

第14条 休日は、労働契約書に定める日とする。

- 2 前項のうち法定休日を上回る休日は所定休日とする。

(休日の振替)

第15条 業務の都合により、休日をあらかじめ他の日に振り替えることがある。

第5章 休 暇 等

(年次有給休暇)

第16条 勤続年数ごとに、1年間（新たに採用された有期契約職員にあつては6か月間）、所定就業日数の8割以上出勤した有期契約職員に対して毎年次表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤 続 年 数 付 与 日 数	6 か月	1 年 以上	2 年 以上	3 年 以上	4 年 以上	5 年 以上	6 年 以上
	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間が30時間未満であつて、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働日数	1年間の 所定労働 日数	勤 続 年 数						
		6 か月	1 年 以上	2 年 以上	3 年 以上	4 年 以上	5 年 以上	6 年 以上
4 日	169日 ～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3 日	121日 ～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2 日	73日 ～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

1日	48日 ～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
----	-----------------	----	----	----	----	----	----	----

- 3 第1項の出勤率の算定には、年次有給休暇、産前産後の休業、業務上の傷病による休業及び育児休業法に規定する育児休業を取得した期間は、出勤したものとして取り扱う。
- 4 年次有給休暇は、毎年4月1日に付与する。ただし、新たに有期契約職員となった者は、有期契約職員となった日から6か月経過後に付与する。
- 5 有期契約職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ期間を指定して請求するものとする。ただし、法人は、事業の正常な運営に支障があるときは、有期契約職員の指定した期間を変更することがある。
- 6 前項の規定にかかわらず、職員代表者との書面協定により各職員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数についてあらかじめ時季を指定して与えることがある。
- 7 当該年度の年次有給休暇の全部、又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。

(産前産後の休業)

第17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女子有期契約職員から請求があったときは、就業させない。

- 2 出産した女子有期契約職員は、産後8週間就業させない。ただし、産後6週間を経過した女子有期契約職員から請求があった場合は、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。
- 3 前項の休暇は、予め書面をもって管理者に請求しなければならない。

(母性健康管理のための休暇等)

第18条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性有期契約職員から所定労働時間内に母子保健法に基づく健康診査または保健指導を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があったときは、通院休暇を与える。

- 2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性有期契約職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずることとする。

(1) 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の通勤時間の短縮又は1時間以内の時差出勤

(2) 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置。妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等の措置

(育児休業等)

第19条 有期契約職員のうち希望する者は、法人に申し出て育児休業、子の看護休暇、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務の適用を受けることができる。

2 有期契約職員の育児休業、子の看護休暇、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務に関する取扱いについては、別に定める。

(介護休業等)

第20条 有期契約職員のうち希望する者は、法人に申し出て介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務の適用を受けることができる。

2 有期契約職員の介護休業、介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務に関する取扱いについては、別に定める。

第6章 賃金

(賃金)

第21条 有期契約職員の賃金は、別に定める基準に従い支給する。

2 賃金の締め切り、計算方法、支払日及び支払い方法は、労働契約書により、各人ごとに定める。

第7章 退職および解雇

(退職)

第22条 有期契約職員は、次の各号に該当する場合には、退職とする。

- (1) 労働契約において定めた雇用期間が満了し、契約を更新しないとき
- (2) 死亡したとき

2 有期契約職員は、退職を希望するときは、事前にその旨書類をもって管理者に願い出なければならない。

(解雇)

第23条 有期契約職員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

- (1) 勤務成績または業務能率が著しく不良で業務に適さないと認められたとき。ただし、第33条第2項の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。
- (2) 第8条の順守事項にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき
- (3) 事業の休廃止または縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、事業の継続が困難になったとき、又は事業の縮小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
- (4) 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

(5) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

2 前項の規定により有期契約職員を解雇するときは、30日前に予告をするか、または平均賃金の30日分の予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第32条第2項に定める懲戒解雇をする場合および次の各号のいずれかに該当する職員を解雇する場合は、この限りではない。

(1) 日々雇い入れられる有期契約職員(1ヵ月を超えて引き続き雇用された者を除く。)

(2) 2ヵ月以内の期間を定めて使用する有期契約職員(所定期間を超えて引き続き雇用された者を除く。)

第8章 安全衛生および災害補償

(安全衛生の確保)

第24条 法人は、有期契約職員の安全衛生の確保および改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講ずる。

2 有期契約職員は、安全衛生に関する法令および施設の指示を守り、災害の防止、疾病の予防に努めなければならない。

(災害時の措置)

第25条 有期契約職員は災害の発生またはその危険を知ったときは、その状況に応じ臨機の措置をとるとともに直ちに関係責任者に報告し、その指示によって行動しなければならない。

(健康診断)

第26条 法人は、有期契約職員に対し、採用時および毎年1回定期的に健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する有期契約職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

3 健康診断の結果、必要があると認められるときは、一定の期間、就業の禁止、就業時間の短縮、業務内容の変更その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第27条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者または疾病のため他人に害を及ぼすおそれのある者その他医師が就業不相当と認めた者は、就業をさせない。

(安全衛生教育)

第28条 有期契約職員に対し、採用時および業務内容が変更されたときに、業務に必要な安全衛生教育を行う。

2 特定の資格、講習を必要とする業務に従事する職員については、必要な講習等を受講させる。

(災害補償)

第29条 有期契約職員が業務上の事由または通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡したときは、労働基準法および労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

第9章 正規職員への転換

(正規職員への転換)

第30条 有期契約職員が正規職員への転換を希望する場合で、採用試験（正規職員転換試験）に合格した者は、正規職員に転換させるものとする。

第10章 表彰および懲戒

(表彰)

第31条 法人は、有期契約職員が次のいずれかに該当するときは、表彰する。

- (1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、法人の運営に貢献したとき
- (2) 契約期間にわたって誠実に勤務し、業務成績が優秀で他の模範となる時
- (3) 事故、災害等を未然に防ぎ、または非常に際し適切に対応し、被害を最小限に止めるなど特に功労があったとき
- (4) 社会的功績があり、法人、有期契約職員の名誉となったとき
- (5) その他前各号に準ずる善行または功労のあったとき

2 表彰は、原則として法人の創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第32条 懲戒は、その情状に応じ、次の区分により行う。

- (1) けん責 始末書を提出させ将来を戒める
- (2) 減給 始末書を提出させ、1日分の2分の1以内を減給し将来を戒める。ただし、2回以上にわたる場合においてもその総額は、一賃金支払期における賃金総額の10分の1以内とする
- (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) 降格 始末書を提出させ、上級職位から下級職位に就ける。
- (5) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第33条 有期契約職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給または出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤7日以上に及ぶとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 過失により法人又は障害福祉サービス利用者に損害を与えたとき
- (4) 素行不良で法人内の秩序または風紀を乱したとき
- (5) その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 有期契約職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給ま

たは出勤停止とすることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤14日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- (2) しばしば遅刻、早退および欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき
- (3) 法人内における窃盗、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施設外で行われた場合であっても、それが著しく法人の名誉もしくは信用を傷つけたとき
- (4) 故意または重大な過失により法人又は障害福祉サービス利用者に重大な損害を与えたとき
- (5) 素行不良で著しく法人内の秩序または風紀を乱したとき
- (6) 重大な経歴を詐称したとき
- (7) 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密（番号利用法上の特定個人情報ファイルを含む。）を外部に漏洩して法人に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- (8) その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

第11章 雑 則

第34条 期間を定めて雇用する職員のうち、通算期間が5年を超える職員は、職員の申し込みにより、現在雇用している期間の末日の翌日から、期間の定めのない職員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前に労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上である職員については、それ以前の契約期間は通算期間に含めない。

3 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職員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職員に係る定年は70歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日を以て退職する。。

(実施規程)

第35条 この規則に規定するもののほか、実施にあたっての細部についての必要な事項は、法人理事長が定める。

(改正)

第36条 この規則の改正は、有期契約職員の代表者の意見を聞いたうえ、法人理事会の議決により行う。

附 則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年2月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

2 平成27年4月1日に有期労働契約を締結した職員の第34条第1項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降の有期労働契約の契約期間を通算するものとする。

附 則

この規則は、平成27年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。