

社会福祉法人精華町社会福祉協議会

非正規職員就業規則

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は、社会福祉法人精華町社会福祉協議会（以下「本会」という。）の非正規職員（以下「職員」という。）の勤務条件、服務規律、その他の就業に関すること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、その他の法令の定めるものとする。
- 3 労働条件の変更については、雇用契約により別途合意する場合を除きこの規則（この規則の付属規程等を含む。）の変更によるものとする。

(定義)

- 第2条 この規則において職員とは、所定勤務時間が1日8時間以内、1週40時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- 2 この規程において、職員には無期雇用契約職員を含む。

(無期雇用契約職員の労働条件)

- 第3条 無期雇用契約職員の労働契約期間は、期間の定めがないものとし、労働条件については、別段の定めがない限り原則として無期転換直前の労働条件と同一とする。

(規則の遵守)

- 第4条 本会及び職員は、この規則を守り、相互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 採用及び雇用契約

(採用)

- 第5条 本会への就職を希望する者は、次に掲げる書類を本会に提出しなければならない。ただし、本会が認めた場合は、一部を省略することがある。
- (1) 自筆履歴書（提出前3ヶ月以内に撮影した写真添付）
- (2) その他必要とする書類
- 2 本会は、職員として就職を希望する者の中から、書類選考及び面接試験等に合格した者を採用する。
- 3 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を採用日から1週間以内に提出しなければならない。

- (1) 誓約書
 - (2) 個人番号カードまたは通知カードの写し
- 4 前項第2号で取得する個人番号の利用目的は、職員として採用された者にあらかじめ通知するものとする。

(雇用契約期間)

第6条 本会は、雇用契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1年以内の期間とし、契約時に本人の希望等を考慮のうえ各人別に決定する。ただし、必要に応じて、健康状態や勤務成績等を勘案のうえ契約を更新することができるものとする。

(雇用条件の明示)

第7条 本会は、職員の雇用契約締結に際し、任用通知書及びこの規則の写しを交付して勤務条件を明示するものとする。

(試用期間)

第8条 新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、本会が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に次の各号のいずれかに該当し、職員として不適格と認められた者は解雇することがある。
- (1) 出勤状況又は勤務態度が良くないとき。
 - (2) 指導、教育しても本会が必要とする能力が不足し、また改善の見込みがないとき。
 - (3) 重大な経歴詐称をしたとき。
 - (4) 重要な必要書類を提出しないとき。
 - (5) その他制裁の事由に該当する行為のあるとき。
- 3 試用期間は、勤務年数に通算する。

(人事異動)

第9条 本会は、職務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する職務の変更を命じることがある。

- 2 職員は、正当な理由のない限り第1項の命令を拒むことができない。

(無期労働契約への転換)

第10条 職員のうち、通算契約期間が継続して5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、別段の定めにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末尾の翌日から、期間の定めのない労働契約としての雇用へ転換することができるものとする。

- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始または更新した有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。

(正職員登用)

第11条 本会が正職員を募集する際に、非正規職員（無期雇用を含む）を正職員へと登用する場合がある。申請はあくまで本人の希望で行うものとするが、所属長の推薦を受け、所定の手続きを経たうえで、登用試験に合格することを条件とする。

第3章 服務規則

(服務)

第12条 職員は、本会の目的達成のため誠実に職務を遂行し、業務の正常な運営を図るとともに、次の各事項を守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- (1) 本会利用者に対し、常に親切丁寧かつ公正な態度で接し、利用者には不安と不信の念を起ささせてはならないこと。
 - (2) 本会の名誉又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及び利用者の不利益となる事項を、在職中及び退職後も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たり、私用を行わないこと。
 - (5) 業務に関連して自らの利益を図り、本会の金品を私用に供し、又は利用者・関係者等から不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
 - (6) 本会において個人的な宗教活動、あるいは選挙活動を行わないこと。
 - (7) 職場において性的言動により他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行為をしないこと。
 - (8) 本会及び利用者宅内において、危険物及び有害物質を携帯しないこと。
 - (9) 自らの業務に関係のない特定個人情報を不当に取得しないこと。また、職務上知り得た特定個人情報を、職務の範囲を超えて組織内外を問わず他人に提示・利用・提供をさせないこと。
 - (10) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害する言動や不利益な取り扱いを行わないこと。
- 2 前項の規定のほか、ハラスメントの防止に関する規程は、別に定める。

第4章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間及び休憩)

第13条 勤務時間は1日8時間以内とし、雇用契約書等の書面にて通知する。

2 前項の規程にかかわらず、業務の都合上その他やむを得ない事情により始業及び就業の時刻並びに休憩時間を変更することがある。

(休日)

第14条 職員の休日は、週2日以上とする。

2 業務の都合上やむを得ない場合には、所定勤務時間外や休日に勤務を命じることがある。

3 前項の場合においても、労働時間は週40時間を上回らないものとし、休日は4週間を通じ4日を下回らないものとする。

(育児・介護休業等)

第15条 育児・介護休業等に関する規則は別に定める。

(慶弔休暇)

第16条 職員が次の事由により休暇を申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- | | |
|----------------------------|------|
| (1) 本人が結婚したとき | 5日以内 |
| (2) 妻が出産したとき | 2日以内 |
| (3) 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 5日以内 |
| (4) 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母が死亡したとき | 2日以内 |
| (5) 孫又は子の配偶者が死亡したとき | 1日以内 |

第5章 賃金

(賃金)

第17条 賃金は時間給または月給とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮し、各人別に決定する。

(賃金の支払)

第18条 賃金は、当月分を翌月23日（支払日が休日にあたる場合はその前日）に銀行振込にて支払う。

2 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

- (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負担分

第6章 退職及び解雇

(退職)

第19条 職員が、次のいずれかに該当するときは退職とする。

- (1) 雇用契約に定めのある期間が満了したとき。
- (2) 本人の都合により退職を申し出て本会が認めたとき、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき。
- (3) 定年は満73歳とし、満73歳に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- (4) 本人が死亡したとき。

(解雇)

第20条 職員が、次の各号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、又は平均賃金の30日分の予告手当を支払う。

- (1) 事業の休廃止又は縮小、その他事業の運営上やむを得ないとき。
- (2) 本人の身体又は精神に障害があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき。
- (3) 勤務成績が不良で就業に適していないと認められたとき。
- (4) 故意または過失により本会に損害を与えたとき。
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 前項の予告日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

第7章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第21条 職員は、安全衛生に関する法令、規則並びに本会の指示を守り、本会と協力して労働災害の防止につとめなければならない。

(災害補償)

第22条 職員が、業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり、障害又は死亡した場合は、労働基準法及び労働災害補償保険法により定める保険給付を受けるものとする。

第8章 損害賠償

(損害賠償)

第23条 職員が、利用者の情報や秘密を漏らしたことにより本会に損害が及んだとき等を含め、故意又は過失によって本会に損害を与えたとき、職員はその損害を賠償しなければならない。ただし、過失による場合は情状によりこれを減免することがある。

第9章 教育訓練

(教育訓練)

第24条 本会は職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

第10章 制裁

(制裁の種類)

第25条 制裁は、その情状に応じ次の区分により行う。

- (1) 戒告 口頭により将来を戒める。
- (2) けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- (3) 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日分の半額を越えることはなく、また、総額が賃金支払期間における賃金総額の10分の1を超えることはない。
- (4) 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。
- (5) 諭旨解雇 本人を諭したうえで解雇する。
- (6) 懲戒解雇 即時解雇する。

(制裁の事由)

第26条 職員が次の各号のいずれかに該当する時は、情状に応じ、戒告、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が3日以上に及ぶとき。
- (3) 過失により本会又は利用者に損害を与えたとき。
- (4) 素行不良の問題により、本会の秩序若しくは風紀を乱したとき。
- (5) 第12条に違反したとき。
- (6) 職場内において、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。
- (7) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害する言動や不利益な取り扱いを行ったとき。
- (8) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) しばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し3回にわたって注意を受けても改めないとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が7日以上に及び、出勤の督促に応じないと

- き。
- (3) 本会における窃盗、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本会以外で行われた場合であっても、それが著しく本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本会又は利用者に損害を与えたとき。
 - (5) 素行不良又はハラスメントの問題により、著しく本会の秩序若しくは風紀を乱したとき。
 - (6) 重大な経歴詐称をしたとき。
 - (7) 第12条に違反する重大な行為があったとき。
 - (8) 職場内において、性的な関心を示したり、性的な行為をしかけたりして、他の職員の業務に支障を与えたとき、又は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。
 - (9) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に著しく精神的・身体的な苦痛を与え、就業に堪えない状態をもたらしたとき。
 - (10) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる重大な行為があったとき。

第11章 雑則

(雑則)

第27条 この就業規則に規定するもののほか、実施の細部について必要な事項はその都度指示する。

附 則

- この規則は、平成14年 4月 1日から施行する。
- この規則は、平成17年 9月 1日から施行する。
- この規則は、平成19年 4月 1日から施行する。
- この規則は、平成24年 6月 1日から施行する。
- この規則は、平成27年11月 1日から施行する。
- この規則は、平成29年10月 1日から施行する。
- この規則は、平成30年 1月 1日から施行する。
- この規則は、平成30年 9月 1日から施行する。
- この規則は、令和 3年 4月 1日から施行する。
- この規則は、令和 4年 4月 1日から施行する。