社会福祉法人明松会パートタイマー就業規則

第１章　総則

（目的）

第１条　この就業規則（以下「規則」という。）は、社会福祉法人明松会職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第２条第３項の規定に基づきパートタイマーの服務規律及び終業に関する事項その他労働条件について定めるものである。

２　この規則に定めた事項のほか、パートタイマーの就業に関する事項は、労働基準法（昭和２２年法律第４９号）その他の法令の定めるところによる。

（適用範囲・定義）

第２条　この規則でいうパートタイマーとは、規則第４条の手続きを経て採用され、一定の期間を定めて労働契約を締結し、１日の所定労働時間が８時間未満の者をいう。

（パートタイマーの遵守義務）

第３条　パートタイマーは、この規則およびその他諸規程を遵守し、誠実にその義務を履行し、事業の発展に努めなければならない。

第２章　人事

（採用手続）

第４条　法人は、採用を希望する者の中から選考し、パートタイマーとして採用する。

２　採用を希望する者は、法人が指定する日までに次の書類を法人に提出しなければならない。

⑴　履歴書

⑵　その他法人が指定するもの

（異動）

第５条　法人は、業務の都合により、パートタイマーに対し、勤務事業所の変更を命じることがある。

（雇用期間および更新）

第６条　パートタイマーの雇用期間は、３年以内（満６０以上の者にあっては５年以内）において個別の労働契約により定める。

２　前項の期間満了後、次に掲げる事項を考慮し、労働契約を更新することがある。

⑴　労働契約期間満了時の業務量

⑵　勤務成績、勤務態度

⑶　業務遂行能力

⑷　健康状態

⑸　法人の経営状況

⑹　その他の事情

（休職）

第７条　法人は、パートタイマーが次の各号の一に該当するときは、休職を命ずる。
⑴　業務外の負傷・疾病（以下「私傷病」という。）による欠勤が連続して、又は断続して１か月（欠勤中の休日も含む。）に達し、引き続き療養を要するとき。ただし、休職期間中に治癒することが見込まれない場合は除く。
⑵　刑事事件で起訴され、本人が否認・一部否認している場合において、次のいずれかに該当するとき。
ア　休職を命じることが対外的信用の維持に必要と認められる場合
イ　休職を命じることが職場秩序の維持に必要と認められる場合
ウ　身柄が拘束されているなど、安定した労務提供ができない場合
⑶　その他特別の事由により休職させることが適当と認められるとき。
（休職の期間）
第８条　前条の規定による休職期間は、次の各号のとおりとする。
⑴　前条第１項第１号の事由によるもの
ア　勤続１年未満の者　１か月
イ　勤続１年以上５年未満の者　２カ月
ウ　勤続５年以上の者　４か月を越えない範囲内において、法人が必要と認めた期間
⑵　前条第１項第２号の事由によるもの　該当事件が裁判所に係属する期間
⑶　前条第１項第３号の事由によるもの　法人が必要と認めた期間
２　法人が特に必要と認めた場合は、前項の期間を延長することがある。
３　第１項及び第２項の規定にかかわらず、休職期間中に、雇用契約期間の満了日が到来する場合は、雇用契約期間の満了日までとする。
（休職期間中の取扱い）
第９条　休職を命ぜられたパートタイマーの休職期間中の賃金は、支給しない。
２　第４６条の退職手当金の対象となるパートタイマーの休職期間は、勤続年数に算入しない。
３　健康保険及び厚生年金保険の被保険者であるパートタイマーの休職期間中の健康保険料、厚生年金保険料の本人負担分は毎月、翌月２０日までに、パートタイマーが法人に持参するか、又は法人の指定する口座に振り込む（手数料は職員が負担）ものとする。また、退職時において、パートタイマーが法人に納付していない健康保険料、厚生年金保険料の本人負担分がある場合は、退職金より控除するものとする。
（復職）
第１０条　休職期間満了までに休職事由が消滅したときは、パートタイマーは速やかにその旨を法人に通知し、復職願を提出しなければならない。この場合、休職の事由が私傷病によるときは、医師の診断書（費用は職員負担）を復職願に添付しなければならない。
２　法人は、休職期間満了までに休職事由が消滅したと認めたときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な

場合には、他の職務に就かせることがある。

３　休職を命ぜられた者が、休職期間満了よりも前に復職した場合、復職後１か月以内に再び当該休職事由と同一ないし類似の事由により欠勤したときは、直ちに休職を命じる。この場合、休職期間は復職前の休職期間と通算する。

（私傷病休職の利用回数）

第１１条　第７条第１号の事由による休職は前条第３項の場合を除き、同一又は類似の傷病について１回限りとする。ただし、法人が特に認めた場合は、この限りでない。

（休職期間満了による退職）

第１２条　休職を命じられた者が休職期間の満了時に復職できないときは、休職期間満了の日をもって退職とする。

（退職）

第１３条　パートタイマーが、次の各号の一に該当するときは退職とする。

⑴　死亡したとき

⑵　退職を願い出て承認されたとき。

⑶　退職を願い出て２週間を経過したとき。

⑷　契約期間が満了したとき。

⑸　休職期間が満了しても復職できないとき。

⑹　法人に連絡なく２週間が経過し、法人が所在を知らないとき。

（退職願）

第１４条　パートタイマーが自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも３０日前までに退職願いを提出しなければならない。

（貸与品の返還等）

第１５条　パートタイマーは、解雇あるいは退職となった際には、必要な引継ぎを行うとともに法人から貸与されたものを速やかに法人に返還しなければならない。

（解雇事由）

第１６条　パートタイマーが次の各号の一に該当するときは解雇する。

⑴　精神または身体の故障によって、業務の遂行に堪えないと認めたとき。

⑵　業務遂行能力、勤務成績が劣り、または業務に怠慢で向上の見込みがないと認めたとき

⑶　第５６条の懲戒事由に該当するとき。

⑷　事業の廃止・縮小、その他、法人の経営上やむを得ない事由があるとき。

⑸　その他、前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

（解雇予告）

第１７条　パートタイマーを解雇するときは、３０日前に予告するか、または平均賃金の３０日分の予告手当を支払う。ただし、次の各号の一に該当する場合についてはこの限りでない。

⑴　パートタイマー本人の責に帰すべき事由により解雇する場合で、行政官庁の

認定を受けたとき

⑵　天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で、行政官庁の認定を受けたとき

２　前項の予告期間は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

第３章　服務規律

（服務の原則・服務規律）

第１８条　パートタイマーは、職務を誠実に遂行するとともに、法人の規則、業務上の指示・命令に従い、職場秩序の維持・向上に努めなければならない。

２　パートタイマーは、次の事項を遵守しなければならない。

⑴　正当な理由なく遅刻、早退または欠勤しないこと。

⑵　勤務時間中は、上司の指示・命令に従い、報告を怠らず、同僚と協調して職務に励むこと。

⑶　勤務に関する手続きその他の届出を怠ったり、偽ったりしないこと。

⑷　勤務時間中は、職務に専念し、正当な理由なく職場を離れないこと。

⑸　時間を遵守し、業務の確実・迅速な処理に努めること。

⑹　自らの職務の権限範囲を超える独断的なことはしないこと。

⑺　故意に業務能率を低下させ、または他の職員（契約職員、パートタイマー及び業務委託先の職員を含む。以下同じ。）の業務を妨害しないこと。

⑻　酒気を帯びて勤務しないこと。

⑼　法人内で賭博、暴行その他職場秩序を乱す行為をしないこと。

⑽　法人の許可なく、法人外の業務に従事し、または自ら事業を行わないこと。

⑾　業務に関し私利を図り、又は法人の金品を私用に供したりしないこと。

⑿　品位を乱し、法人や職員の名誉を傷つけるような行為をしないこと。

⒀　法人の許可なく、業務以外の目的で、法人の施設、車両、器具、工作物その他の物を使用し、または持ち出さないこと。

⒁　在職中または退職後においても業務上知り得た法人及び利用者の秘密事項を他に漏らさないこと。

⒂　その他、法人が定める諸規則及び通知事項を遵守すること。

（職場におけるハラスメントの禁止）

第１９条　パートタイマーは、性的言動、妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

２　職場におけるハラスメントについては、この条及び第５６条のほか、社会福祉法人明松会職場におけるハラスメントの防止に関する規程の定めるところによる。

（個人情報保護）

第２０条　パートタイマーは、法人及び利用者等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

２　パートタイマーは、職場を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた法人及び利用者等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

（出退勤）

第２１条　パートタイマーは、出退勤の際、所定の場所においてタイムカードを自ら打刻し、出勤時刻及び退勤時刻を記録しなければならない。

２　前項の打刻忘れ、打刻漏れ、打刻ミスがあった場合は、直ちに、所属長に報告し、正しい時刻を記入し、所属長の承認を受けなければならない。

（遅刻､早退及び欠勤）

第２２条　パートタイマーが遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は就業時間中に就業場所を離れるときは、事前に法人に申請し、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に申請できない場合は、事後、速やかに届け出て、承認を受けなければならない。

２　パートタイマーは、傷病のために、遅刻、早退、若しくは欠勤をし、又は就業時間中に就業場所を離れる場合は、法人の求めに応じて、医師の診断書（費用は職員負担）を提出しなければならない。

（損害賠償）

第２３条　パートタイマーが、故意または過失により、法人に損害を与えた場合には、法人はその損害を賠償させることができる。なお、パートタイマーは懲戒されたことをもって損害賠償を免れることはできない。

２　法人は、事情に応じて損害賠償額を減免することがある。

第４章　労働時間・休憩・休日

（所定労働時間）

第２４条　パートタイマーの所定労働時間は、１日８時間及び週４０時間の範囲内で個別の労働契約により定める。

２　始業及び終業時刻、休憩時間は個別の労働契約により定める。

３　業務の都合その他やむをえない事情により、法人は、始業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに法人はパートタイマーに通知する。

（休日）

第２５条　パートタイマーの勤務日、休日は、個別の労働契約により定める。

（休日の振替）

第２６条　法人は、業務の都合などやむを得ない事由のある場合、前条の休日を他の日に振り替えることができる。

（代休）

第２７条　法人は、パートタイマーが休日に８時間以上労働した場合には、当該日から１か月以内に代休を与えることがある。

２　前項の代休は無給とする。

（時間外および休日労働）

第２８条　法人は、業務上の都合により第２４条の所定労働時間を超え、または第２５条の所定休日に労働させることがある。

２　パートタイマーが、時間外労働、休日労働および深夜労働を行う場合には、あらかじめ所属長の許可を受けなければならない。

第５章　休暇・休業

（年次有給休暇）

第２９条　法人は、パートタイマーに対し、次の各号の年次有給休暇を与えるものとする。

⑴　法人が必要と認めたときは、雇入れの日から起算して６か月を経過するまでの期間においては、勤務２か月に１日の割合で算定した日数（１日未満の端数は、１日とする。）の年次有給休暇を与える。

⑵　雇入れの日から起算して６か月間継続勤務し、全労働日の８割以上出勤したパートタイマーに対して、１０日の年次有給休暇を与える。

⑶　１年６か月以上継続勤務したパートタイマーに対しては、雇入れの日から起算して６か月を超えて継続勤務する日（以下「６か月経過日」という。）から起算した継続勤務年数１年ごとに、前号の日数に、次の表の左欄に掲げる６か月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の右欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与える。ただし、継続勤務した期間を６か経過日から１年ごとに区分した各期間（最後に１年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の８割未満である者に対しては、当該初日以後の１年間においては有給休暇を与えない。

６か月経過日から起算した継続勤務年数	労働日
１年	１労働日
２年	２労働日
３年	４労働日
４年	６労働日
５年	８労働日
６年以上	１０労働日

２　前項の規定にかかわらず、週所定労働時間３０時間未満であり、かつ、週所定労働日数が４日以下又は年間所定労働日数が２１６日以下のパートタイマーに与える年次有給休暇は、次の表のとおり週所定労働日数又は年間所定労働日数及び雇入れの日から起算した継続勤務期間に応じた日数とする。

週所定労働日数	年間所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

	168 日							
2 日	73 日～ 120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	7 日	8 日
1 日	48 日～ 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

３　年次有給休暇は、パートタイマーがあらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、パートタイマーが請求した時季に年次有給休暇を取得させることが施設及び事業所の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

４　第１項及び第２項の年次有給休暇が１０日以上与えられたパートタイマーに対しては、前項の規定にかかわらず、付与日から１年以内に、当該パートタイマーの有する年次有給休暇日数のうち５日について、法人がパートタイマーの意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、パートタイマーが前項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を５日から控除するものとする。

５　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たっては、次の各号に掲げる期間について出勤したものとして取り扱う。

⑴　業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

⑵　年次有給休暇を取得した時間及び期間

⑵　第３１条の規定による産前産後の休業期間

⑶　第３２条の規定による母性健康管理の措置の時間及び休業期間

⑷　第３３条の規定による育児時間及び生理休暇の期間

⑸　第３４条の規定による育児・介護休業等の時間及び期間

⑹　第３５条の規定による公民権の行使のために要した時間

⑺　第３６条の規定による慶弔休暇の期間

⑻　第３７条の規定による特別休暇の期間

６　当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部または一部を取得しなかった場合には、その残り日数は翌年度に繰り越される。

７　年次有給休暇を取得する場合は、前年度の繰り越し分から使用する。

（年次有給休暇の時間単位での付与）

第３０条　パートタイマー（１日の所定労働時間が５時間以下の者を除く。）に対して、職員代表との書面による協定に基づき、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。

⑴　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、８時間とする。

⑵　時間単位年休は１時間単位で付与する。

⑶　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。

⑷　前各号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３１条　８週間（多胎妊娠の場合は１４週間）以内に出産予定の女性パートタイマーから、そのことを証明する書面を付して請求があったときは、休業させる。

２　産後８週間（第１項の休業期間が８週間（多胎妊娠の場合は１４週間）に満たなかった場合においては、その女性パートタイマーの請求によってその満たなかった期間を加えることができる。）を経過していない女性パートタイマーは、就業させない。

３　前項の規定にかかわらず、産後６週間を経過した女性パートタイマーから請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

４　第１項及び第２項の休業は、無給とする。

５　妊娠中の女性パートタイマーが請求した場合、他の軽易な業務に転換させる。ただし、転換可能な業務がないときには、その請求に応じないことがある。

（母性健康管理の措置）

第３２条　妊娠中又は出産後１年を経過しない女性パートタイマーから、所定労働時間内に、母子保健法（昭和４０年法律第１４１号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

⑴　産前の場合　妊娠２３週までは４週に１回、妊娠２４週から３５週までは２週に１回、妊娠３６週から出産までは１週に１回。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

⑵　産後（１年以内）の場合　医師等の指示により必要な時間

２　妊娠中又は出産後１年を経過しない女性パートタイマーから、保健指導又は健康診査に基づき医師等の指導を受けた旨申出があった場合、所定労働時間の短縮、休憩時間の延長及び休憩の回数の増加、業務の軽減、休業等の措置をとることとする。

３　第１項及び第２項の適用を受けた場合、その間の賃金は無給とする。

（育児時間及び生理休暇）

第３３条　１歳に満たない子を養育する女性パートタイマー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女性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。

２　第１項の育児時間は有給とし、第２項の休暇は、無給とする。

（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第３４条　職員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、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並びに所定労働時間の短縮措置等（以

下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。
２　育児・介護休業等の取扱いについては、社会福祉法人明松会育児・介護休業等に関する規則で定める。
（公民権の行使）
第３５条　パートタイマーは、あらかじめ所属長に届け出て、就業時間中に選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行することができる。
２　所属長は、前項の権利の行使又は公の職務執行を妨げない限り、業務上の理由により請求した時刻を変更することがある。
３　第１項の規定に基づき権利行使又は公の職務執行のために要した時間は、無給とする。
（慶弔休暇）
第３６条　パートタイマーは、次の各号に該当する場合、勤務日の振替で対応できないときは、各号に定める日数（原則として連続する日数）の範囲内で慶弔休暇を取得することができる。
⑴　本人が結婚するとき　結婚式の前日又は入籍のいずれか遅い日から起算して６カ月以内の７日
⑵　子が結婚するとき　子の結婚式の日の１日
⑶　配偶者が出産するとき　出産予定日又は出産日のいずれか１日
⑷　配偶者、父母（同居する配偶者の父母を含む。）又は子が死亡したとき　死亡した日から７日
⑸　祖父母、配偶者の父母（同居する配偶者の父母を除く。）、孫又は兄弟姉妹が死亡したとき　死亡した日から３日
⑹　兄弟姉妹の配偶者、配偶者の祖父母又は配偶者の兄弟姉妹が死亡したとき　死亡した日から２日
２　前項第２号から第６号までの期間について、葬祭のため遠隔地におもむく必要がある場合には、実際要した往復日数を加算することができる。
３　第１項の休暇期間（前項の加算日数を含む。）に、第３６条の休日（第３７条の適用を受ける職員にあっては、あらかじめ指定された休日に相当する日）がある場合は、その休日を含むものとする。
４　慶弔休暇は、有給とする。
（特別休暇）
第３７条　法人は、次の各号に該当する場合、各号に定める期間の特別休暇を与える。
⑴　感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（平成１０年法律第１１４号）に基づく健康診断、就業制限又は交通の制限若しくは遮断のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。　必要と認める期間
⑵　地震、水害その他の災害により職員の現住居が滅失し、若しくは損壊した場合又で、パートタイマーが当該住居の復旧作業等のため勤務しないことが相当であると認められるとき。　１５日以内で必要と認める期間

⑶　地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき。　必要と認める期間

２　特別休暇は、無給とする。

第６章　賃金・退職手当金

（賃金）

第３８条　パートタイマーの給与の種類は、時給制賃金、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当、夜間勤務手当（夜間勤務を行うパートタイマーに限る。）、勤勉手当及びベースアップ等支援加算手当とする。

（時給制賃金額）

第３９条　パートタイマーの時給制賃金額は、別表に基づき個別の労働契約により定める。ただし、資格を有する職種など別表に定める時給制賃金額によりがたいと認められるときは、個別の労働契約により定めた額とする。

（給与の計算及び支給日）

第４０条　給与は、当月の１日から当月の末日までを計算期間として翌月の２１日（その日が休日又は土曜日にあたるときは、その日前において最も近い休日又は土曜日でない日。）に支給する。

（通勤手当）

第４１条　通勤手当は、通勤のため自動車その他交通用具を使用することを常とするパートタイマーで、住居から勤務先までの最短の経路の長さが片道２キロメートル以上の者に支給する。

２　前項のパートタイマーに支給する通勤手当の額は、職員給与規程別表第６の交通用具使用に係る通勤手当の額に定める額を２１で除して得た額に前条の期間に出勤した日数を乗じて得た額を支給する。この場合において、円未満の端数を生じた場合は、その端数が５０銭以上のときは１円とし、５０銭未満のときは切り捨てるものとする。

（時間外及び休日勤務手当）

第４２条　パートタイマーが法定労働時間を超えて勤務した場合、労働基準法の定めに従い、時間外勤務手当及び休日勤務手当を支給する。

２　時間外勤務及び休日勤務の時間数は、第４０条で定める勤務期間の合計時間数によって計算するものとし、合計時間数に１時間未満の端数を生じた場合は、その端数が３０分以上のときは１時間とし、３０分未満のときは切り捨てる。

（夜間勤務手当）

第４３条　午後１０時から翌日の午前５時までの間に勤務するパートタイマーには、その間に勤務した全時間に対して勤務１時間につき１時間当たりの時給制賃金額の１００分の２５に相当する金額を夜間勤務手当として支給する。この場合における端数処理は前条第２項の例による。

２　前項の規定にかかわらず、支援員として勤務するパートタイマーの１時間当たりの夜勤手当の額は、４００円とする。

（勤勉手当）

第４４条　勤勉手当は、６月１日及び１２月１日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職するパートタイマー並びに基準日前１か月以内に退職及び死亡したパートタイマーに対して支給する。

２　勤勉手当の額は、宿直員として勤務するパートタイマーを除くパートタイマーにあっては１時間当たりの時給制賃金の額に労働契約に定められた１日の労働時間数及び基準日以前6か月以内の期間における1か月当たりの平均所定労働日数を乗じて得た額、宿直員として勤務するパートタイマーにあっては労働契約に定められた１夜勤務に係る時給制賃金と夜間勤務手当の合計額に１５を乗じて得た額に、６月に支給する場合においては１００分の７０、１２月に支給する場合においては１００分の７０及び勤務期間に応じ次の表に定める期間率を乗じて得た額を超えない範囲内で、理事長がこれを定める。

	基準日以前６か月以内の期間における勤務期間の区分による	
	勤　務　期　間	割　合
期間率	６か月	１００／１００
	５か月１５日以上６か月未満	９５／１００
	５か月以上５か月１５日未満	９０／１００
	４か月１５日以上５か月未満	８０／１００
	４か月以上４か月１５日未満	７０／１００
	３か月１５日以上４か月未満	６０／１００
	３か月以上３か月１５日未満	５０／１００
	２か月１５日以上３か月未満	４０／１００
	２か月以上２か月１５日未満	３０／１００
	１か月１５日以上２か月未満	２０／１００
	１か月以上１か月１５日未満	１５／１００
	１５日以上１か月未満	１０／１００
	１５日未満	５／１００
	零	零

３　前項の勤務期間は、パートタイマーとして在職した期間とする。ただし、期間の算定については、次に掲げる期間を除算する。

⑴　第８条の規定により休職にされていた期間

⑵　第５５条第２号の規定により給与を減額されていた期間及び同条第３号の規定により出勤停止とされていた期間

⑶　育児休業及び介護休業の期間

⑷　基準日以前６か月の全期間にわたって勤務した日がない場合は、前各号の規定にかかわらずその全期間

４　前項の期間の計算については、１か月に満たない期間が２以上ある場合は、これらの期間を合算するものとし、日を月に換算する場合は３０日をもって１か月

とする。
第４５条　削除
（ベースアップ等支援加算手当）
第４５条の２　ベースアップ等支援加算手当の支給は、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算を原資として、理事長が個別に定めた額を支給する。
２　支給額については、福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算額の変動が見込まれることから、適時見直しを行うことができる。
３　ベースアップ等支援加算手当の一部を、一時金として支給する場合がある。
４　パートタイマーが休暇（有給の対象となる休暇を除く。）、休業、欠勤その他の事由により１ヶ月の勤務日数が勤務を要する日数の２分の１に満たない場合、また月の途中の採用による場合は、その当該月のベースアップ等支援加算手当は支給しない。
（退職手当金）
第４６条　労働契約により週の所定労働時間が２７時間以上となるパートタイマーが退職又は死亡退職した場合は、退職手当金を支給する。
２　前項の退職手当金は、独立行政法人福祉医療機構に加入し、手当の決定・計算・支払の方法及び支払の時期は、独立行政法人福祉医療機構等の定めるところにより支給する。
第７章　安全衛生
（安全衛生）
第４７条　法人は、契約職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。
２　パートタイマーは、安全衛生に関する法令及び法人の指示を守り、法人と協力して労働災害の防止及び職場の安全保持に努めなければならない。
３　パートタイマーは、施設内外の清潔に留意し、職場の換気、彩光、保温及び防湿等の衛生管理の保持に努めなければならない。
（非常の措置）
第４８条　パートタイマーは、災害の発生又はその危機を知った場合は、その状況に応じ、臨機の処置をとるとともに、直ちに関係責任者に報告し、その指揮によって行動しなければならない。
２　パートタイマーが施設外において、施設の災害又は事故の発生を知った場合は、法人の命により、非常出勤し、人命救助、財産の保持並びに災害の防止及び軽減に努めなければならない。
（健康診断）
第４９条　パートタイマーは、法人が実施する毎年１回以上（夜勤を行う契約職員は、６ヶ月に１回以上）の定期健康診断及び臨時に行う健康診断若しくは伝染病予防のため行う検査及び予防接種を受けなければならない。
２　健康診断の結果必要と認めるとき、法人はパートタイマーに対し、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずること

がある。

（就業禁止）

第５０条　法人は、契約職員が伝染病、精神病又は労働のために病状が悪化するおそれのある疾病に罹患した場合は、就業を禁止することがある。

（安全衛生教育）

第５１条　法人は、契約職員に対して、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

２　パートタイマーは、前項で受けた教育内容を遵守しなければならない。

（災害補償）

第５２条　パートタイマーが業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）に定めるところにより災害補償を行う。パートタイマーがこの給付を受ける場合は、その価額の限度において、法人は同一の事由について労働基準法上の災害補償の義務を免れる。

（上積補償）

第５３条　法人は、第３項の保険契約の対象となるパートタイマーが業務上負傷し、疾病に罹り、又は死亡した場合においては、前条のほか本人又はその遺族に対して、同項に定める保険契約に基づいて次の各号に定める上積補償を行う。

⑴　死亡補償

⑵　後遺障害補償

⑶　入院及び通院補償

⑷　医療費用補償

２　法人は、前項に定める上積補償を行った場合には、補償の価額を限度として、同一の事由に基づく民法の損害賠償の責を免れる、

３　法人は、第１項の補償を行うために、保険会社と契約職員を被保険者とした保険契約を締結し、その保険料は法人の全額負担とする。

第８章　表彰・懲戒

（表彰）

第５４条　パートタイマーが次の各号の一に該当する場合は、選考の上、表彰を行うことがある。

⑴　職務に熱心かつ成績が優秀で、他の模範とするに足ると認めた場合

⑵　非常災害に際し、人命の救助及び財産の保全に献身的行為をなし、又は災害の防止に顕著な業績があった場合

⑶　業務上、有益な発明・発見若しくは改良、創意工夫又は考案をし、事業の運営に著しく貢献したと認められる場合

⑷　その他事業の運営上、特別な功績又は善行があった場合

２　表彰は、表彰状及び記念品の授与により行う。

３　被表彰者の選考は、理事会に諮って決めるものとする。

（懲戒の種類）

第５５条　法人は、パートタイマーが次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

⑴　けん責　始末書を提出させて将来を戒める。

⑵　減給　始末書を提出させて減給する。ただし、減給は１回の額が平均賃金の１日分の５割を超えることはなく、また、総額が１賃金支払期における賃金総額の１割を超えないものとする。

⑶　出勤停止　始末書を提出させるほか、３０日間を限度として出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。

⑷　諭旨解雇　退職願の提出を勧告する。法人の定めた期間内に勧告に従わない場合は懲戒解雇とする。

⑸　懲戒解雇　予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の３０日分）を支給しない。

（懲戒の事由）

第５６条　職員が次の各号の一のいずれかに該当するときは、前条に定める懲戒処分を行う。

⑴　経歴を偽り、その他不正の手段を用いて雇用されたとき

⑵　正当な理由なく無断欠勤したとき

⑶　正当な理由なく遅刻、早退、欠勤し、あるいは職場離脱したとき

⑷　正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき

⑸　故意又は過失により、業務又は就業に関して、法人に虚偽の事項を述べたとき

⑹　この規則又はその他法令の遵守すべき事項に違反し、又は業務上の指示命令に違反したとき

⑺　素行不良で法人の秩序又は風紀を乱したとき。

⑻　法人内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき

⑼　許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用したとき

⑽　職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき

⑾　私生活上の非違行為や法人に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、法人の名誉信用を損ない、業務に悪影響を及ぼす行為をしたとき

⑿　正当な理由なく法人の業務上重要な秘密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。

⒀　故意または過失により、法人に損害を与え、又は法人の信用を失墜させたとき

⒁　職場内において、他の職員の妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関する不当な言動により、他の職員の就業環境を害したときであって、就業環境を害した程度が著しいとき。

⒂　その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第９章　無期転換

（無期転換の手続き）

第５７条　パートタイマーが労働契約法第１８条の要件を満たした場合、無期転換を申し出ることができる。

２　前項の無期転換の申出は、５年を超えた雇用契約期間の始期から雇用契約期間が満了する日の３カ月前までに、法人所定の文書を所属長経由で法人に提出することにより行わなければならない。

（無期転換後の労働条件）

第５８条　無期転換をしたパートタイマーの労働条件は、原則として無期転換前の労働条件と同様とする。

２　無期転換後のパートタイマーが第８条第１項の各号のいずれかに該当したときは、休職とし、休職に当たっては、第９条から第１３条までの各規定を適用する。

３　無期転換後のパートタイマーの定年は、満６０歳とし、定年に達した年度末をもって退職とする。ただし、満６０歳を超えて有期雇用契約から無期雇用契約に転換した場合は、満６５歳に達した年度末を定年として取り扱う。

４　定年退職するパートタイマーが定年退職後の再雇用を希望する場合は、定年の時点で、解雇事由又は退職事由に該当する場合を除き、再雇用し、原則として７０歳まに到達する日の属する年度末まで雇用を更新する。

５　定年後に再雇用を希望するパートタイマーは、定年退職の６カ月前までに所定の様式により再雇用の申出をしなければならない。

６　再雇用の対象者については、雇用期間１年の有期雇用契約で再雇用する。

７　法人は、前項の期間満了後、次に掲げる事項を考慮し、再雇用後の契約更新の有無を判断する。

⑴　契約期間満了時の業務量

⑵　勤務成績、勤務態度

⑶　業務遂行能力

⑷　健康状態

⑸　法人の経営状況

⑹　その他の事情

８　定年退職後再雇用者の賃金、就業時間、休憩、休日、休暇等の労働条件については、定年退職後再雇用者の能力、担当職務、勤務形態等を踏まえ、契約の都度個別に決定する。

第１０章　正職員への転換

（正職員募集の周知）

第５９条　法人は、正職員を募集する場合（新規学卒者の募集を除く。）、パートタイマーに対し、その募集内容を周知する。

第１１章　雑則

（この規則の改正に関し必要な事項）

第６０条　この規則を改正する場合には、職員の代表者の意見を聞いて行う。

附　則

１　この規則は、令和３年１月１日から施行する。

２　廃止前の社会福祉法人明松会臨時職員取扱要綱に基づいて雇用されている時間給制臨時職員は、この規則に基づき雇用されているパートタイマーとみなす。

３　前号の規定によりパートタイマーとみなされた者に係る年次有給休暇の取り扱いについては、第２９条の規定にかかわらず、なお従前の例による。

４　この規則の施行日前に処遇改善手当の支給を受けていたパートタイマーについては、この規則の施行後においても従前の例により処遇改善手当を支給する。

附　則

この規則中第１条の規定は令和３年１０月２日から、第２条の規定は令和４年４月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和４年１０月１日から施行する。

附　則

この規程は、令和５年４月１日から施行する。

別表（第３９条関係）

賃金表

職　種	区　分	時間給賃金
支援員、栄養士 事務員、世話人	２５歳まで	８９０ 円
	２６歳から２９歳まで	９２０ 円
	３０歳以上	９６０ 円
相談員		９８０ 円
洗濯員、業務員		８９０ 円
作業指導員		９３０ 円
看護師	３年未満	１，２００ 円
	３年以上　　８年未満	１，３００ 円
	８年以上　１３年未満	１，４００ 円
	１３年以上　１８年未満	１，５００ 円
	１８年以上	１，６００ 円
宿直員	和光園 なごみ	最低賃金法（平成２４年４月６日法律第２７号）第７条に定める最低賃金の減額の特例適用後の賃金

様式第１号（第５７条関係）

無期労働契約転換申込書

社会福祉法人明松会
理事長　　殿

申出日　　令和　　年　　月　　日

申出者氏名　　印

私は、現在の有期労働契約の契約期間の末日までに通算契約期間が５年を超えますので、労働契約法第１８条第１項に基づき、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を申し込みます。

様式第２号（第５７条関係）

無期労働契約転換申込受理通知書

　　殿

受理日　　令和　　年　　月　　日

職氏名　　印

あなたから平成　　年　　月　　日に提出された無期労働契約転換申込書について受理しましたので通知します。