

社会福祉法人 照桑福祉会  
準 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 照桑福祉会（以下「本法人」という。）が経営する社会福祉施設（以下「施設」という。）で定める就業規則（以下「規則」という。）第 3 条及び給与規程第 5 条 1 項に規定する準職員（有期契約職員）の勤務条件及び待遇について必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めていない事項については、労働基準法その他関係法令に定めるところによる。

(定義)

第 2 条 この規則において、「準職員」とは、所定労働時間の長短にかかわらず管理規則第 3 条に規定する職員区分のうち準職員のことを言う。

(規則の遵守)

第 3 条 法人及び準職員は、この規則を守り、お互い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 採用及び労働契約

(採用及び提出書類)

第 4 条 準職員の採用は、法人就職希望者のうちから所定の選考を行い、これに合格した者の中から行う。選考にあたっては、次の書類の提出を求める。ただし、必要に応じその一部を省略することがある。

- ①履歴書（写真貼付）
- ②卒業（見込）証明書
- ③資格（取得見込）証
- ④その他法人・施設が必要とする書類

2 準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誓約書
- ②住民票記載事項証明書
- ③扶養親族控除申告書、その他、税法上必要とする書類
- ④通勤届
- ⑤健康診断書
- ⑥前歴証明書
- ⑦その他法人・施設が必要とする書類

(労働契約の期間等)

第 5 条 法人は、労働契約の締結にあたって期間の定めをする場合には、1 年（満 60 歳以上の準職員との契約については 5 年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、雇入通知書（様式第 1 号）で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了時における当該契約に係る更新の有無を雇入通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量
- ② 当該準職員の勤務成績、態度
- ③ 当該準職員の能力・健康
- ④ 従事している業務の進捗状況
- ⑤ その他上の各号に準ずる事由

(労働条件の明示)

第 6 条 法人は、準職員の採用に際しては、雇入れ通知書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

### 第 3 章 服務規律

(服務)

第 7 条 準職員の服務は、規則第 4 章各条に定めるところによる。

### 第 4 章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第 8 条 労働時間は、1 日 8 時間以内とし、各人別に始業及び終業の時刻ならびに休憩時間を定める。ただし、規則第 34 条で定める変形労働時間制適用の者はそれに準ずる。

2 前項にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻ならびに休憩時間を繰り上げ、または繰り下げることがある。

3 休憩時間は自由に利用することができる。

(休日)

第 9 条 休日は、各人別に定める。

(休日の振替)

第 10 条 前条の休日については、業務上の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は 4 週間を通じ 8 日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第 11 条 業務上必要がある場合は、所定の手続きを経て、準職員に所定の勤務時間外又は休日に勤務を命ずることがある。

(出退勤手続)

第 12 条 準職員は、出退勤に当たって、出退勤時に各自のタイムカードに打刻しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由でタイムカードに打刻できなかったときは、事後遅滞なく届け出なければならない。

## 第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第13条 6ヶ月以上継続して勤務し、法人の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

			雇入れの日から起算した継続勤務時間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数 (週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日	217日以上							
	4日	169日以上 216日以下	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日以上 168日以下	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日以上 120日以下	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日以上 72日以下	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 休暇の請求手続きは、規則第40条各項の規定に準じて行う。

(その他休業等)

第14条 第13条に定める休暇のその他の休業等については、規則第41条から第45条までに定める事項に準ずる。

## 第6章 給与

(賃金の種類)

第15条 準職員の賃金は次のとおりとする。

- ① 基本給 時間給 (または日給、月給) とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。
- ② 諸手当  
法人給与規程に定めるところによる。

(支給の要件)

第16条 給与規程に定める諸手当のうち次の通り要件を定めこれを支給するものとする。

- ① 扶養手当・住居手当に関しては一定の労働時間数 (職員の3/4以上) を超える者について、給与規程に基づき支給することができる。
- ② その他、理事長が認める者には給与規程に基づき支給することができる。

(基本給の決定)

第17条 基本給は、別に定める職種別職階別俸給表により、各人毎に理事長が決定する。

(休暇等の賃金)

第18条 第14条に定める休業等についてはこれを無給とする。

(欠勤等の扱い)

第19条 欠勤、遅刻、早退および私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。

(賃金の支払い及び控除)

第20条 賃金の支払い及び控除については給与規程第5条に定めるところによる。

(昇給)

第21条 1年以上勤続し、成績の優秀な準職員については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し昇給を行う。

2 昇給は、原則として年1回とし、4月に実施する。

(賞与)

第22条 平成24年4月1日以降は、賞与は支給しない。ただし、準職員の不利益にならないように平成24年3月31日以前まで支給していた賞与分を基本給（時間給等）に対して転化し反映する。

(退職金)

第23条 準職員の退職金については、茨城県民間社会福祉施設職員等退職手当支給制度及び社会福祉施設職員等退職手当共済法に準じ支給するものとする。

## 第7章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第24条 準職員が次のいずれかに該当するときは、退職となる。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働契約時にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
- ② 本人が死亡したとき

(自己都合退職)

第25条 準職員が退職しようとする場合は、少なくとも退職日の1ヵ月前までに退職願を提出し、承認を求めなければならない。

- 2 前項の場合において、退職の日まで従前の業務及び業務引継を誠実に遂行しなければならない。ただし、疾病等やむを得ない事情がある場合は、この限りではない。

(雇止め)

第26条 労働契約に期間の定めがあり、労働契約時にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していた準職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

- 2 前項の場合において、当該準職員が雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第27条 準職員が、次のいずれかに該当するときは解雇する。

- ① 業務上の都合により、事業の縮小若しくは転換をする場合、担当業務の継続が不可能又は不必要となり、他の職務に転換させることも困難なとき
- ② 本人の身体若しくは精神の虚弱又は障害等によって、医師の判断に基づき業務に耐えられないと認めるとき
- ③ 勤務成績が著しく不良、又は法人、上司の指示、就業規則等を守れなく、かつ早期に改善の見込みがないと認められるとき
- ④ 職務遂行能力が劣り、一定期間の改善指導を行っても職務遂行上必要な水準まで上達する見込みがないと認められるとき
- ⑤ 採用時に本人より提出された履歴書等の各書類に虚偽の事実があった場合
- ⑥ 業務上の傷病によって、療養を開始後3年を経過しても就業が不可能であって、かつ傷病補償年金の給付を受けるに至ったとき（法人が打切補償を支払った場合、また法律上支払ったとみなされる場合及び労働契約期間満了日を含む）

- ⑦勤務1ヶ年未満の者が私傷病以外の事由による欠勤が通算30日以上にわたるとき
- ⑧罰金刑を超える罪に当たる行為をなしたとき、又は、同行為につき、刑の宣告を受けたとき
- ⑨本規則に定める採用者提出書類を提出しないため、解雇の必要を認めたとき
- ⑩本規則又は法人の定める諸規程・通達・決定事項の定め違反したとき
- ⑪前各号の他、解雇に相当する合理的事由があるとき

(解雇制限)

第28条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は解雇しない。ただし、労働契約期間満了の場合はこの限りではない。

- ① 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
  - ② 産前産後の女性準職員が規則第42条の規定により休業する期間及びその後の30日間
- 2 育児・介護休業の申し出をし、又は、育児・介護休業をしたことを理由により解雇することはない。

(解雇予告)

第29条 第27条により解雇する場合は、次の各号の一に該当する場合を除き、30日前に本人に予告するか又は予告に代えて平均賃金30日分を支給する。

- ① 準職員の責めに帰すべき事由で解雇する場合で、労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ② 天災事変等やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となり労働基準監督署長の認定を受けた場合
- ③ 2ヵ月以内の期間を定めて雇用される場合
- ④ 法人に入職して14日間を経ない場合

## 第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第30条 法人は、福利厚生施設の利用及び行事の参加については、正規職員と同様の取り扱いをする。

(社会保険等)

第31条 法人は、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者に該当する準職員については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第32条 法人は、準職員に対して必要な教育訓練を実施する。

## 第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第33条 法人は、準職員の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- 2 準職員は、安全衛生に関する法令、規則ならびに法人の指示を守り、法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第34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号に掲げる一定の有害業務に従事する者については6ヵ月以上)使用され、または使用することが予定されている準職員に

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準職員に対しては、特殊健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第 35 条 準職員に対し、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 36 条 準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、または死亡した場合には、労働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 準職員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する場合の最初の 3 日間については、法人は平均賃金の 60%の休業補償を行う。

## 第 10 章 正規職員への転換

(職員への転換)

第 37 条 正規職員への転換を希望する準職員については、次の各号の要件をすべて満たす場合は、正規職員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ①勤務年数が満 1 年以上であること
- ②心身ともに健康であること
- ③正規職員と同一の所定労働時間が可能であること
- ④今後とも法人に長く勤務する意思を有すること
- ⑤勤務成績・態度が優秀であること
- ⑥正規職員転換試験に合格したこと
- ⑦その他施設で必要とされる条件を満たしていること

2 前項の場合において、法人は、準職員に対して必要な教育訓練を行う。

## 第 11 章 表彰及び懲戒

(表彰及び懲戒)

第 38 条 準職員の表彰及び懲戒については、規則第 10 章に準ずる。

付則

1. この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。
2. 平成 17 年 4 月 1 日実施の社会福祉法人照桑福祉会準職員就業規則は廃止する。

付則

1. この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から実施する。
2. この規則は、平成 24 年 6 月 1 日に改正し、平成 24 年 4 月 1 日より実施する。
3. この規則は、平成 26 年 4 月 1 日に改正する。