

社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会パートタイマー就業規程

(目 的)

- 第1条 この規程は、社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会（以下、「本会」という。）のパートタイマーの労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。
- 2 この規程に定めるもののほか、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(定 義)

- 第2条 この規程において「パートタイマー」とは、1日又は1週あるいは1箇月の勤務時間が準職員就業規程第18条第1項の規定に定める勤務時間より短い者で1時間を単位として採用された者をいう。
- 2 改正労働契約法（平成25年4月1日施行）に基づき、平成25年4月1日以降の有期労働契約が5年を超えて繰り返し更新される場合に、労働者の申し込みにより無期労働契約に転換した者。

(規程の遵守)

- 第3条 本会及びパートタイマーは、この規程を守り、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。

(採 用)

- 第4条 本会は、パートタイマーの採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して会長が採用する。

(試用期間)

- 第5条 新たに採用されたパートタイマーについては、採用の日から1箇月間を試用期間とし、パートタイマーがその職において試用期間を良好な成績で職務を遂行したときは、正式採用になるものとする。ただし、会長においてその必要がないと認めたときは、この限りでない。
- 2 試用期間中、会長がパートタイマーとして不相当と認めたときは、そのパートタイマーを解雇することができる。
- 3 試用期間は勤続年数に通算するものとする。
- 4 解雇基準は別に定める。

(労働契約の期間等)

- 第6条 本会は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、1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、別に定めるパートタイマー雇用契約書（以下、「雇用契約書」という。）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後における当該契約に係る更新の有無を別に定める雇用契約書で示す。
- 3 雇用の契約について更新する又は更新しないの判断基準は、次の各号により会長が判断の上、決定する。
 - (1) 契約期間満了時の業務量
 - (2) 当該パートタイマーの勤務成績、態度
 - (3) 当該パートタイマーの能力
 - (4) 本会の経営状況
 - (5) 従事している業務の進捗状況

(労働条件の明示)

第7条 本会は、パートタイマーの採用に際しては、雇用契約書及びこの規程の写しを交付して労働条件を明示する。

(服 務)

第8条 パートタイマーは、業務の正常な運営を図るため、本会の指示命令を守り、誠実にサービスを遂行するとともに、次の各号を遵守し、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- (1) 本会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- (2) 本会、取引先等の機密を他に漏らさないこと。退職後も他に漏らさないこと
- (3) 業務を通じて知り得た個人情報を他に漏らさないこと。退職後も業務を通じて知り得た個人情報を他に漏らさないこと
- (4) みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと。やむを得ず遅刻、早退、私用外出及び欠勤をするときは、事前に上司に届け出ること
- (5) 勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと
- (6) 許可なく職務以外の目的で本会の施設、物品等を使用しないこと
- (7) 職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと

(労働時間及び休憩時間)

第9条 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻：8時30分 終業時刻：17時30分 休憩時間：12時から13時まで

- 2 前項の規定にかかわらず、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並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

(休 日)

第10条 パートタイマーの休日は次のとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日。

(勤務日および勤務時間等)

第11条 勤務日および勤務時間は、パートタイマー個々の勤務表による。勤務表は当月中に翌月分を個々に渡すものとする。

(休日の振替)

第12条 第10条の休日および第11条の勤務日については、業務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。

(時間外及び休日勤務)

第13条 本会は、第9条で定める労働時間を超えて勤務させたり、また第10条で定める休日に勤務させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、法定労働時間を超えて労働させることがある。

(出退勤手続)

第14条 パートタイマーは、出退勤時にその時刻を出勤簿に記入し、押印しなければならない。

(年次有給休暇)

第15条 6箇月以上継続して勤務し、本会の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、下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期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	年間所定労働日数	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上
30時間未満	5日		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
	4日	169~216	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121~168	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73~120	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48~72	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2 年次有給休暇は、パートタイマーの請求に基づき与えられるものとする。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合においては、その請求のあった日を変更することがある。

- 3 前項の規定にかかわらず、職員の代表、準職員の代表、臨時職員の代表又はパートタイマーの代表との書面による協定により、各パートタイマーの有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 4 第1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、第2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、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、パートタイマーが第2項又は第3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 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については翌年度に限り繰り越される。

(特別休暇)

第16条 パートタイマーは、準職員就業規程第27条の規定を準用し、同規定のいずれかの事由に該当する場合は、特別休暇を与える。

- 2 前項の規定は、パートタイマー雇用契約書において、下記の就業日時で雇用契約を締結したパートタイマーを対象とする。

就業日 毎週月曜日から金曜日の週5日間

就業時間 始業8時30分 終業17時30分(休憩60分)の1週間40時間

(育児休業)

第17条 パートタイマーは、別に定める規程により育児休業することができる。

(介護休業)

第18条 パートタイマーは、別に定める規程により介護休業することができる。

(給与)

第19条 給与の種類は、賃金、扶養手当、住居手当、通勤手当、時間外勤務手当、休日勤務手当及び期末手当とする。

- 2 賃金の額は時間給とし、会長が別に定める。
- 3 扶養手当 第16条に規定する雇用契約を締結したパートタイマーに対して、準職員給与規程第9条及び第10条の規定を準用し支給する。
- 4 住居手当 第16条に規定する雇用契約を締結したパートタイマーに対して、準職員給与規程第11条の規定を準用し、支給する。
- 5 通勤手当 通勤のため自動車その他の交通の用具で本会会長が定めるもの(以下「自動車等」という。)を使用することを常例とするパートタイマー(自動車等を使用しないで徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2km未満であるパートタイマーを除く。)に対し、本会給与規程に基づいて算出した次に定める額を支給する。

自動車等の使用距離（片道）	金額(勤務1日当たり)
2Km以上5Km未満	100円
5Km以上10Km未満	210円
10Km以上15Km未満	355円
15Km以上20Km未満	500円
20Km以上25Km未満	645円

6 時間外勤務手当 第9条第1項の所定勤務時間を超えて勤務させたときは、次の算式により計算して支給する。

時間給×1.25×時間外勤務時間数

ただし、毎月1日を起算日とする時間外労働時間数が、第10条第1項第1号に定める法定休日以外の休日に勤務させた時間と累計し60時間を超えた時点から、次の算式により計算して支給する。

時間給×1.50×時間外勤務時間数

7 休日勤務手当 第10条第1項第1号に定める法定休日に勤務させたときは、次の算式により計算して支給する。

時間給×1.35×休日勤務時間数

ただし、第10条第1項第1号に定める法定休日以外の休日に勤務させたときは、次の算式により計算して支給する。

時間給×1.25×休日勤務時間数

なお、毎月1日を起算日とする時間外労働時間数が、第9条第1項の所定勤務時間を超えて勤務させた時間と累計し60時間を超えた時点から、次の算式により計算して支給する。

時間給×1.50×時間外勤務時間数

8 期末手当 準職員給与規程第18条の規定を準用し、支給する。ただし、同条第3項に定める「100分の72.5」とあるのは、その者の業務、勤務時間等を考慮し、会長が定める。

(欠勤等の扱い)

第20条 欠勤、遅刻、早退、及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。この場合の時間数の計算は、30分単位とする。

(賃金の支払い)

第21条 賃金は、当月1日から月末日までの分について、翌月21日（支払日が休日に当たる場合はその前日）にその金額を本人に支払う。

(定年等)

第22条 パートタイマーの定年は満65歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における同条第1項の規定

の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条第1項中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

(無期労働契約への転換)

第23条 第6条の規定により更新された者のうち、平成25年4月1日以降に開始した契約の通算期間が5年を超える者は別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

- 2 この規程に定める労働条件は、前項の規定により期間の定めのない労働契約に転換した後も引き続き適用する。ただし、期間の定めのない労働契約へ転換した者に係る定年は満65歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。ただし、本会会長が必要と認める場合には、上限年齢を変更することができる。
- 3 平成30年4月1日で満65歳を超えて期間の定めのない労働契約に転換する者の定年は70歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

(退職)

第24条 パートタイマーが次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 労働契約に期間の定めがあり、かつ、雇用契約書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) 本人の都合により退職を申し出て本会が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
 - (3) 本人が死亡したとき
- 2 パートタイマーが、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第25条 労働契約に期間の定めがあり、雇入通知書にその契約を更新する旨がある旨をあらかじめ明示していたパートタイマー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、当該パートタイマーが、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26条 パートタイマーが、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- (1) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- (2) 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、パートタイマーが傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（本会が打切り補償を支払ったときを含む。）
- (3) 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
- (4) 事業の運営上やむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき又は事業の縮小・転換又は部門の閉鎖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
- (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 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

3 パートタイマーが、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇用保険等)

第27条 本会は、雇用保険の被保険者に該当するパートタイマーについては、必要な手続きをとる。

(災害補償)

第28条 パートタイマーが業務上の事由若しくは通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者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 パートタイマーが業務上負傷し又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、本会は平均賃金の60%の休業補償を行う。

(懲 戒)

第29条 次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

- (1) 業務上の怠慢又は過失によって本会に重大な損害を及ぼしたとき。
- (2) 本会の諸規定に違反したとき。

(懲戒の種類及び方法)

第30条 懲戒は、その情状により次の各号のいずれかの方法によって行う。

- (1) けん責 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 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5割（2分の1）を超え、総額が1賃金支払期間における賃金の1割（10分の1）を超えることはない。

（3）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。

（4）懲戒解雇 即時解雇する。

附 則

1 この規程は、平成20年5月28日から施行し、平成20年4月1日から適用する。

2 社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会パートタイマー雇用要綱（平成9年3月31日制定）は廃止する。

3 この規程の一部改正は、平成21年9月18日から施行する。

4 この規程の一部改正は、平成24年4月1日から施行する。

5 この規程の一部改正は、平成25年4月1日から施行する。

6 この規程の一部改正は、平成26年12月22日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

7 この規程は、平成27年2月25日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、平成29年12月18日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、平成30年12月11日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和元年6月10日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和2年3月17日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規程の一部改正は、令和3年4月1日から施行する。

試用期間の職員に係る解雇基準

(趣 旨)

第1条 この基準は、刈羽村社会福祉協議会パートタイマー就業規程に規定する試用期間のパートタイマーに係る解雇について定めるものとする。

(解雇基準)

第2条 社会福祉法人刈羽村社会福祉協議会（以下「本会」という。）に新たに採用された職員が、試用期間において次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 重要な経歴を詐称していることが明らかになったとき。
- (2) 正当な理由なく、無断でしばしば遅刻、早退または欠勤を繰り返し、数回にわたり注意を受けても改めなかったとき。
- (3) 正当な理由なく、しばしば職務上の指示、命令に従わず、または数回にわたり注意を受けても勤務態度等に関し改善の見込みがないと認められるとき。
- (4) 故意または重大な過失により本会の名誉信用を傷つけ、又は重大な損害を与えたとき。
- (5) 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になったとき。ただし、当該行為が軽微な違反行為である場合を除く。
- (6) 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げ、または職場の環境を悪化させたとき
- (7) その他各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき。

2 前項の規定による試用期間のパートタイマーの解雇に際し、当該パートタイマーから請求のあった場合には解雇の理由を記載した文書を交付する。

(例 外)

第3条 この基準によりがたいものについては、その都度決定する。

附 則

この基準は平成21年9月18日から施行する。

附 則

この基準の一部改正は、令和3年4月1日から施行する。