

無期契約職員就業規則

社会福祉法人春喜会
(特別養護老人ホームせせらぎ)

(前文)

この規則は、法人と無期契約職員が相互信頼の上に立ち、無期契約職員の福祉の向上と事業の発展を目的として制定されたものである。法人と無期契約職員は、それぞれの担当する経営、職務についての責任をもち積極的に、かつ誠実にその業務を遂行することにより、この目的を達成しなければならない。

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人春喜会が設置する次の施設の労働契約期間の定めのある労働者として勤務する有期契約職員(以下「有期契約職員」という。)が、労働契約法第18条に規定する無期転換申込権を行使して、無期契約職員(法人と期間の定めのない労働契約を締結した契約職員・短時間勤務職員)になる場合の手続き、無期契約職員になった場合の労働条件、処遇、定年退職、退職その他就業に関する事項を規定したものである。

- (1) 特別養護老人ホームせせらぎ
- 2 前条で定める有期契約職員とは、次の者をいう。
 - (1) 短時間勤務職員
 - (2) 有期契約職員
 - (3) 嘱託職員

(規則の適用範囲)

第2条 この規則は、第5条の規程による手続きを経て、有期契約から無期契約に転換された無期契約職員(以下「無期契約職員」という。)に対して適用する。

- 2 前条で定める無期契約職員とは、次の者をいう。
 - (1) 無期契約短時間勤務職員
 - (2) 無期契約職員

(規則の周知)

第3条 法人は、この規則およびこの規則の付属規程を常時見易い場所への備え付け、または配布などの方法によって全ての正職員、有期契約職員ならびに無期契約職員に周知する。

- 2 正職員および、有期契約職員ならびに無期契約職員は、この規則およびこの規則の付属規程を知らなかったことを理由として、この規則およびこの規則の付属規程に違反した責任を免れることはできない。
- 3 正職員、有期契約職員ならびに無期契約職員は、この規則およびこの規則の付属規程を無断でコピーしまたは、外部へ持ち出してはならない。

第2章 無期契約職員転換の要件および手続き

(転換要件)

第4条 有期契約職員の契約期間が通算(以下「通算契約期間」という。)して5年を超えるときは、当該有期契約職員は法人に対し、次の契約更新日以降に無期契約職員へ転

換することを、申し込むことができる。ただし、第1条第2項3号に定める嘱託職員で、第7条に定める特例の対象となる者は、この限りではない。

- 2 前項の通算期間は、平成25年4月1日以降に締結または更新した、有期労働契約から通算を開始する。ただし、退職等により労働契約を締結していない期間（以下「無契約期間」という。）がある場合は、以下の通りの取り扱いとする。

- (1) 無契約期間以前の通算契約期間が1年以上
無契約期間が6ヶ月未満の場合、無契約期間（退職等）前の契約期間を通算し、無契約期間が6ヶ月以上の場合、以前の契約期間を通算しない。
- (2) 無契約期間以前の通算契約期間が1年未満
無契約期間が、その直前の有期労働契約期間の半分（ただし1ヶ月未満の端数は1ヶ月単位で切上）未満の場合、無契約期間（退職等）前の契約期間を通算し、無契約期間が直前の有期労働契約期間の半分以上の場合、以前の契約期間を通算しない。

（転換手続き）

第5条 第4条に定める転換要件を満たす有期契約職員のうち、無期契約職員への転換を希望する者は、所定の書面により、法人に申し込みをしなければならない。

- 2 前項の書面の提出期限は、通算契約期間が5年を超えることとなる契約期間の初日から、当該契約期間満了日の3ヶ月前までとする。
- 3 法人は第1項の書面を受理したときは、当該職員に対し書面をもって通知する。

（無期転換時の労働条件の明示）

第6条 無期転換の申し込みをした有期契約職員に対し法人は、転換後の賃金・勤務時間、その他の労働条件を記した雇用契約書または労働条件通知書を交付し、労働条件を明示する。

- 2 前項に定める労働条件の明示の時期は、当該有期契約職員の通算契約期間が5年を超えることとなる労働契約期間の満了日1ヶ月前までに行うものとする。

（嘱託職員に関する特例）

第7条 法人が、高年齢者雇用安定法に規定する、高年齢者雇用確保措置のいずれかを講じ、当該措置を実施するとともに、労働契約法第18条定める、継続雇用の高齢者に関する申請（以下「第二種計画認定申請」という。）の手続きを行い、都道府県労働局長の認定を受けた場合、第4条の定めに関わらず、定年後再雇用されている嘱託職員は、無期転換申込をすることができない。

- 2 前項に定める嘱託職員の特例は、有期契約職員が第5条に定める手続きにより、無期転換され無期契約職員となった場合も、第18条に規定する定年および第二定年年齢後の再雇用時はいずれも嘱託職員となり適用されることから、定年年齢後に再雇用された嘱託職員は、再度の無期転換申込をすることができない。

第3章 勤務地および人事異動

（勤務地、人事異動）

第8条 無期契約職員の勤務地は、原則として転換前の有期雇用契約期間中のものと同じとする。ただし、第6条に定める雇用契約書、または労働条件通知書に別段の定めをしたときは、この限りではない。

- 2 前項の規定に関わらず、法人は事業運営上の必要に応じ、無期契約職員に対し、人事異動または配置転換を命ずることがある。無期契約職員はこれを拒むことはできない。
- 3 無期契約職員の人事異動ならびに配置転換の定めは、有期契約職員の時点にて適用される個別就業規則の定めによらず、正職員に適用する就業規則に定める人事異動の規定を準用する。

第4章 勤務

(就業時間)

第9条 無期契約職員の就業時間は、原則として転換前の有期雇用契約期間中のものと同一とする。ただし、第6条に定める雇用契約書、または労働条件通知書に別段の定めをしたときは、この限りではない。

(始業・終業時刻等の変更)

第10条 交通ストその他やむを得ない事情がある場合または業務上臨時の必要がある場合は、予め通知の上、全部または一部の無期契約職員について、前条の始業、終業及び休憩の時刻を変更することがある。

(休日、出張等の勤務時間および旅費、時間外及び休日労働)

第11条 無期契約職員の休日、出張等の勤務時間および旅費、時間外及び休日労働に関する定めは、有期契約職員において適用する就業規則がある場合は、当該就業規則の定めにより、該当する就業規則の定めがない場合は、個別の雇用契約書の内容とする。

- 2 前項の規定に関わらず、第6条に定める雇用契約書、または労働条件通知書に別段の定めをしたときは、この限りではない。

(休暇等)

第12条 無期契約職員の休暇等に関する定めは、有期契約職員において適用する就業規則がある場合は、当該就業規則の定めを準用し、該当する就業規則の定めがない場合は、個別の雇用契約書の内容とする。なお、正職員に適用する休暇等は準用しない。

(休職)

第13条 無期契約職員に休職制度を適用しない。

第5章 給与

(給与)

第14条 無期契約職員の無期転換時の給与は、原則として転換前の有期雇用契約期間中のものと同一とする。ただし、第6条に定める雇用契約書、または労働条件通知書に別段の定めをしたときは、この限りではない。その他、無期契約職員の給与に関する定めは、有期契約職員において適用する就業規則がある場合は、当該就業規則を適用し、規則等の定めがない場合は、個別の雇用契約書に定める内容とする。なお、正職員に適用する給与規程は準用しない。

(労働条件の見直し)

第15条 無期契約職員の勤務地、就業時間、給与、その他の労働条件は、当該職員の勤務実績・能力、および法人の経営状況等を総合的に勘案し、原則として毎年1回見直しを行うものとする。

2 前項の見直し時期は、原則として正職員の給与改定時期を準用する。

(賞与)

第16条 無期契約職員に原則として賞与は支給しない。

(退職金)

第17条 無期契約職員に退職金は支給しない。

第6章 定年および退職

(定年)

第18条 無期契約職員の定年は、正職員に適用する就業規則の規定を準用し、以下の通り定める。

名称	年齢	当該年齢で定年退職の対象者となる無期契約職員
第一定年	60歳	60歳到達前に無期転換した無期契約職員
第二定年	65歳	60歳～65歳到達前に無期転換した無期契約職員

2 第一定年後再雇用された者、および第二定年後に法人が特に必要と認め再々雇用された者は、いずれも嘱託職員となり第7条に定める特例に該当することから、再度の無期転換はできない。

(第三定年)

第19条 無期契約職員の第三定年は、75歳とし、以下の通り定める。

名称	年齢	当該年齢で定年退職の対象者となる者
第三定年	75歳	65歳以降に無期転換した無期契約職員

- 2 法人は第三定年年齢である75歳到達日を雇用限度年齢（75歳に達した日の属する月の末日まで）とし、以降の雇用をすることはない。
- 3 前項の規定に関わらず、職務等から引継ぎ、または、資格要件、勤務密度などから、一定期間を定め、一定年齢を限りとした個別の雇用契約書を締結した、次の各号に掲げる者の雇用限度年齢は、個別の契約書により定めた一定年齢とする。
 - (1) 管理職・施設設置要件該当者
 - (2) 兼務役員および役員同等の身分にある者
 - (3) その他、前項に準ずる者または特殊業務に就く者

(退職)

第20条 無期契約職員が次の各号の何れかに該当する場合には退職とし、職員としての身分を失う。

- (1) 本人が死亡したとき…死亡した日
- (2) 定年に達したとき…定年に達した日の属する月の末日

- (3) 定年後の再雇用において契約更新が行われずその期間が満了したとき…期間満了の日
- (4) 本人の都合により退職を願い出て法人が承認したとき…法人が退職日として承認した日
- (5) 前号の承認がないとき…退職届を提出して14日を経過したとき
- (6) 無断欠勤が14日以上となり、連絡がとれないときであって、解雇手続をとらない場合…本人の届出住所への郵送により退職の事実を通知したとき
- (7) 無期契約職員の行方が不明となり、30日以上連絡がとれないときであって、解雇手続をとらない場合…30日を経過したとき
- (8) その他、退職につき労使双方が合意したとき…合意により決定した日

(自己都合退職)

第21条 無期契約職員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日前までに書面により退職願いを法人に提出しなければならない。

- 2 退職願いを提出した無期契約職員は退職までの間は就業し、業務の引継ぎ、申し送り等を完了しなければならない。

第7章 解雇

(解雇)

第22条 無期契約職員の解雇に関する定めは、有期契約職員の時点において適用される就業規則がある場合は、その就業規則の規定を準用し、定めがない場合は、正職員に適用する就業規則の規定を準用する。

第8章 服務

(服務規律)

第23条 無期契約職員の服務に関する定めは、有期契約職員の時点において適用される就業規則がある場合は、その就業規則の規定を準用し、定めがない場合は、正職員に適用する就業規則の規定を準用する。

第9章 安全衛生および災害補償

(安全衛生および災害補償)

第24条 無期契約職員の安全衛生および災害補償に関する定めは、有期契約職員の時点において適用される就業規則がある場合は、その就業規則の規定を準用し、定めがない場合は、正職員に適用する就業規則の規定を準用する。

第10章 賞罰

(賞罰)

第25条 無期契約職員の賞罰に関する定めは、有期契約職員の時点において適用される就業規則がある場合は、その就業規則の規定を準用し、定めがない場合は、正職員に適用する就業規則の規定を準用する。

第11章 雑則

(その他の準用)

第26条 無期契約職員に関し、本規則に定めのない事項は、有期契約職員の時点において適用される就業規則がある場合は、その就業規則の規定を準用し、定めがない場合は、正職員に適用する就業規則の規定を準用する。

(附則)

この規則は、平成30年 4月 1日より施行する。