

短時間勤務職員就業規則

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、法人と短時間勤務職員が相互信頼の上に立ち、短時間勤務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。法人と短時間勤務職員は、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短時間勤務職員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めたものである。

(1) 特別養護老人ホームせせらぎ

2 この規則およびこの規則の付属規程に定めた事項のほか、短時間勤務職員の実業に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に勤務する短時間勤務職員に適用する。

2 この規則を適用する短時間勤務職員とは、1年以内の期間を定めて雇用する者で、かつ1日の所定労働時間が6時間未満の者または所定勤務日数が週5日未満の者とする。

(規則遵守の義務)

第3条 法人および短時間勤務職員は、この規則およびこの規則の付属規程を遵守し、相互に協力して事業の発展と労働条件の向上に努めなければならない。

(就業規則の周知)

第4条 法人は、この規則及びこの規則の付属規程を常時見易い場所へ備え付けるなどの方法によって短時間勤務職員に周知する。

2 短時間勤務職員は、この規則及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、この規則及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 短時間勤務職員は、この規則及びこの規則の付属規程を無断でコピーまたは、施設外へ持ち出してはならない。

第2章 採用

(採用)

第5条 法人は、原則として満18歳以上の就職を希望する者の中から書類選考、健康診断、面接等の選考試験に合格した者を短時間勤務職員として採用する。

(採用決定者の提出書類)

第6条 選考試験に合格し、採用された者は、採用後2週間以内に次の書類を提出しなければならない。ただし、選考に際し提出済みの書類については、この限りでない。

- (1) 誓約書
 - (2) 身元保証書
 - (3) 雇用保険被保険者証、年金手帳(各被保険者要件に該当する者のみ)
 - (4) 源泉徴収票(ただし、前職者のみ)
 - (5) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律(以下「番号法」という。)施行規則で定める書類(ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。)
 - (6) その他法人が必要と認めた書類
- 2 前項の提出書類の記載内容に変更を生じた場合は、その都度速やかにその旨を所定用紙に記載して法人に届け出なければならない。

(個人番号の利用目的)

第6条の2 法人は第6条第1項第(5)号において取得した短時間勤務職員及び短時間勤務職員の扶養家族の個人番号は、以下の目的で利用する。

- (1) 雇用保険届出事務
 - (2) 健康保険・厚生年金保険届出事務
 - (3) 国民年金第3号被保険者届出事務
 - (4) 労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務
 - (5) 給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務
- 2 法人は、上記利用目的に変更がある場合には、速やかに、本人に通知する。
- 3 短時間勤務職員の扶養家族が社会保険諸法令による被扶養者に該当する場合には利用目的の通知について別途定める。

(身元保証)

第7条 前条第1項第2号の身元保証書は、独立の生計を営む成年者で、法人が適当と認める身元保証人1人以上による身元保証証明書であることを要する。

- 2 前項の身元保証人の保証期間は5ヵ年とし、期間満了のときは新たに身元保証人を定めるか、または期間更新の手続きを行うものとする。
- 3 身元保証人が死亡し、又は保証契約を解除し、若しくは保証能力を喪失したときは、保証期間の途中であっても、新たに身元保証人を定め、身元保証書を提出しなければならない。

(労働条件の明示)

第8条 法人は、第5条の選考手続きを経て合格した短時間勤務職員に対し、採用時の給与額等の労働条件を記した書面を交付する。

(雇用期間)

- 第9条 新たに採用した短時間勤務職員の雇用契約の期間は1年以内とし、各人ごとに決定し雇用契約書で示すものとする。なお、1年以内に75歳に達する日（誕生日の前日）がある場合は、75歳到達日を短時間勤務職員の契約可能限度年齢（75歳に達した日の属する月の末日まで）とし、以降の雇用を行うことはない。
- 2 第1項の雇用契約の期間満了時における当該雇用契約の更新の有無は、雇用契約書に明示する。
 - 3 当該雇用契約の更新の有無の判断基準は、次のとおりとする。
 - (1) 契約期間満了時の業務量
 - (2) 当該短時間勤務職員の勤務成績、勤務態度
 - (3) 当該短時間勤務職員の能力
 - (4) 従事している業務の進捗状況、必要人員
 - (5) 法人の経営状況
 - 4 次の各号のいずれかに該当する短時間勤務職員において、契約更新を行わないとする場合、契約期間が満了する日の30日前までに、その予告を行う。
 - (1) 有期雇用契約が3回以上更新されている場合
 - (2) 1年以下の契約期間の雇用契約が更新または反復更新され、最初に雇用契約を締結して通算1年を超える場合

(試用期間)

- 第10条 新たに採用した者（連続して契約更新した場合は除く）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、特殊な技能、または経験を有する者については試用期間を短縮し、または設けないことがある。
- 2 試用期間中または使用期間満了の際、引き続き短時間勤務職員として勤務させることが不相当と認められる者については、第8章の手続きに従い解雇する。
 - 3 試用期間は勤続年数に通算する。

第3章 勤務

(勤務時間)

- 第11条 短時間勤務職員の就業時間は、正職員より短い時間又は少ない日数とし、1日の労働時間が8時間、1週間が40時間の範囲内において、本人と話し合いのうえ採用の際に決定し、雇用契約書により示す。
- 2 短時間勤務職員の就業時間は、業務の都合または本人からの申し入れがある場合、話し合いのうえ随時変更することがある。
 - 3 出張及びその他、事業場外で勤務する場合において労働時間を算定することが困難であるときは個別に定める所定労働時間を勤務したものとみなす。

(休憩時間の利用)

- 第12条 短時間勤務職員は、休憩時間を自由に利用することができる。ただし、外出するときは、所属長に届け出なければならない。
- 2 短時間勤務職員は他の職員の休憩を妨げないようにしなければならない。

(始業、終業時刻等の変更)

- 第13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、あらかじめ予告のうえ、全部または一部の短時間勤務職員について、始業、終業および休憩の時刻を変更することがある。ただし、この場合においても1日の勤務時間が当該日の所定労働時間を超えないこととする。

(時間外労働)

- 第14条 業務の都合により所定時間外に労働させることがある。
- 2 法定の労働時間を超える時間外労働は、所轄労働基準監督署長に届け出た職員代表との時間外労働協定の範囲内とする。

(休日)

- 第15条 短時間勤務職員の所定休日は、4週4日を下回らないよう、個別の雇用契約において定める。
- 2 業務の都合でやむを得ない場合は、前項の休日を1週間以内のほかの日と振り替えることがある。

(休日労働)

- 第16条 業務上必要がある場合には、所定の休日に労働を命ずることがある。
- 2 法定の休日に労働させる場合は、所轄労働基準監督署長に届け出た職員代表との休日労働協定の範囲内とする。

- 3 女性または満 18 歳未満の短時間勤務職員については、労働基準法で定める 1 週 1 日の休日に労働させることはない。

(非常災害時の特例)

第17条 事故の発生、火災、風水害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、第 14 条または第 16 条の規定にかかわらず、すべての短時間勤務職員に対し、第 11 条の労働時間を超えて、または第 15 条の休日に労働させ、もしくは午後 10 時から午前 5 時までの間の深夜に労働させることがある。

(年次有給休暇)

第18条 短時間勤務職員の勤続年数に応じ、前年 1 年間（新入社の者の初年度は入社日より 6 ヶ月間）の所定出勤日の 8 割以上出勤した者に対し、次のとおり年次有給休暇を与える。

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	6 月	1 年 6 月	2 年 6 月	3 年 6 月	4 年 6 月	5 年 6 月	6 年 6 月
5 日	217 以上	10	11	12	14	16	18	20
4 日	169～216	7	8	9	10	12	13	15
3 日	121～168	5	6	6	8	9	10	11
2 日	73～120	3	4	4	5	6	6	7
1 日	48～ 72	1	2	2	2	3	3	3

- 2 前項の出勤率の算定につき、次の各号に掲げる期間は出勤したものとみなす。
- (1) 業務上の負傷、疾病による療養のための休業期間
 - (2) 産前・産後休暇の期間
 - (3) 育児介護休業法に基づく育児休業及び介護休業期間
 - (4) 子の看護休暇及び介護休暇の期間
 - (5) 年次有給休暇を取得した日
- 3 第 1 項の出勤率の算定にあたっては、以下の期間は第 1 項の所定出勤日に含まない。
- (1) 法人都合による休業期間
 - (2) 母性健康管理のための休暇等の期間
 - (3) 伝染病等による就業停止した期間
- 4 年次有給休暇は、所定の手続により原則として 5 日前までに短時間勤務職員が請求し、指定した時期に与える。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には他の時期に変更することがある。
- 5 当該年度に行使しなかった年次有給休暇は次年度に限り繰り越すことができる。
- 6 5 日を超えて付与した年次有給休暇については、職員の過半数を代表する者との間に労使協定を締結した場合には計画的に付与することがある。

(産前・産後休暇等)

第19条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性短時間勤務職員が請求した場合は、産前休暇を与える。

- 2 産後8週間を経過していない女性短時間勤務職員は就業させない。ただし、産後6週間を経過した女性短時間勤務職員が就業を請求する場合には、医師が認める業務に就かせることがある。
- 3 妊娠中の女性短時間勤務職員が請求した場合は、他の軽易な業務に配置換えをする。
- 4 妊娠中または産後1年を経過しない女性短時間勤務職員が請求した場合は、第14条第1項による時間外労働、第16条第1項による休日労働または深夜労働をさせない。
- 5 産前・産後休暇等の日または時間は、無給とする。

(母性健康管理のための休暇等)

第20条 妊娠中または出産後1年以内の女性短時間勤務職員から所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるため、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

(1) 産前の場合

妊娠23週まで	4週に1回
妊娠24週から35週まで	2週に1回
妊娠36週から出産まで	1週に1回

ただし、医師等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

(2) 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

- 2 妊娠中または出産後1年を経過しない女性短時間勤務職員から、保健指導または健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずることとする。

(1) 妊娠中の通勤緩和

職員の通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮または1時間以内の時差出勤

(2) 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は適宜休憩時間の延長、休憩回数増加

(3) 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置

妊娠または出産に関する諸症状の発生または発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業軽減、勤務時間の短縮、休業等

- 3 前各号の休暇等の日または時間は、無給とする。

(生理休暇)

第21条 生理日の就業が著しく困難な女性短時間勤務職員が休暇を請求した場合には、その日に就業させない。

- 2 生理休暇の日または時間は、無給とする。

(育児時間)

第22条 生後1年未満の生児を育てる女性短時間勤務職員が請求した場合は、休憩時間の他、1日2回、それぞれ30分の育児時間を与える。

- 2 育児時間は、無給とする。

(育児休業)

第23条 短時間勤務職員は1歳に満たない子を養育するため必要があるときは、所属長を経由のうえ法人に申し出て育児休業又は育児短時間勤務制度の適用を、3歳未満の子を養育するため必要があるときは法人に申し出て育児短時間勤務制度等の適用を受けることができる。

- 2 子が満1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまで育児のための休業をすることができる。
- 3 子が満1歳6か月を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が2歳に達するまで育児のための休業をすることができる。
- 4 育児休業期間は無給とし、育児短時間勤務制度の適用により短縮した時間分は支給しない。
- 5 育児休業をし、また育児短時間勤務制度等の適用を受けることができる短時間勤務職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規程」に定める。
- 6 育児休業以外の措置を希望する短時間勤務職員についてはその都度その取扱いを定める。

(子の看護のための休暇)

第24条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する短時間勤務職員は一の年度において当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、負傷又は疾病にかかった子の世話を行なうための休暇（以下、「子の看護休暇」）を取得することができる。

- 2 子の看護のための休暇を取得した日の給与は支給しない。
- 3 子の看護休暇を取得できる短時間勤務職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規程」に定める。

(介護休業等)

第25条 短時間勤務職員のうち必要のある者は、法人に申し出て介護休業をし、または介護短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 介護休業期間は無給とし、介護短時間勤務制度の適用により短縮した時間分は支給しない。
- 3 介護休業をし、または介護短時間勤務制度の適用を受けることができる短時間勤務職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規程」で定める。

(介護休暇)

第26条 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う短時間勤務職員は、法人に申し出ることにより、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

- 2 介護休暇を取得した日の給与は支給しない。
- 3 介護休暇を取得できる短時間勤務職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業規程」に定める。

(人事異動)

第27条 法人は、業務の都合により、短時間勤務職員に異動を命ずることがある。短時間勤務職員は正当な理由がない限りこれを拒むことができない。

- 2 前項で定める異動とは、次のとおりとする。
 - (1) 配置転換 同一事業場内での担当業務等の異動
 - (2) 応援 所属事業場に在籍のまま、通常勤務する以外の事業場の業務を応援するために他の事業場に一定期間勤務すること
- 3 法人は、前項各号の異動を命じる場合において、子の養育または家族の介護をおこなうことが困難となる短時間勤務職員がいるときは、当該短時間勤務職員の子の養育または家族の介護に配慮するものとし、不利益が少なくなるよう努めるものとする。

第4章 服務規律

(服務の原則)

第28条 短時間勤務職員は、業務の正常な運営を図るため、法人の諸規則を遵守し、公私の別を明らかにするとともに法人の方針及び自己の責務をよく認識し、その業務に参加する誇りを自覚し、法人及び理事長の指揮と計画のもと、誠実に職責を遂行し職場の風紀、秩序を保持し、互いの人格を尊重し協力して明るい職場環境の構築に努めなければならない。

2 短時間勤務職員は、次の各号に定める服務心得を守らなければならない。

- (1) 常に健康に留意し、明朗ではつらつとした態度で勤務しなければならない
- (2) 職務遂行にあたり、報告、連絡、相談の3原則を守らなければならない
- (3) 職場内では常に整理・整頓・清潔を保ち、労働安全・衛生に気を配らなければならない
- (4) 職務の処理については、慎重、敏速、確実を旨とするとともに創意工夫をかさね能率の向上を図るよう努めなければならない
- (5) 法人の機械、器具その他の備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努め、製品および書類は丁寧に取り扱いその保管は十分注意しなければならない
- (6) 職場の内外を問わず、火災、盗難等の災害防止に職員が相協力して努めなければならない

(遵守事項)

第29条 短時間勤務職員は、次の各号に定める事項を守らなければならない。

- (1) 法人の命令及び規則に違反し、または理事長及び管理職に反抗し、その業務上の指示及び計画を無視してはならない
- (2) 住民、入所者（施設入所者の家族を含む）に対しては、常に親切丁寧な態度で接し、利用者等に不安と不信の念を起こさせてはならない
- (3) 勤務時間中は所属長の許可なく職場を離れ、または私的行為を行ってはならない
- (4) 自己の業務上の権限を超えて専断的なことを行わないこと
- (5) 直行直帰をする場合、事前に所属長の承認を得なければならない
- (6) 法人の許可なく、法人の機械器具を外部の者又は休職期間中及び休業期間中など業務に就くことが出来ない職員に操作させ、又は貸与してはならない
- (7) 法人の許可なく、職務以外の目的で法人の建物、又は、物品、文書、電話、諸設備、機械、器具などを私用に供したり、施設外に持ち出したり、或いは第三者に貸与したりしてはならない
- (8) 法人の許可なく、自己営業、または他の法人や団体の職務に就いてはならない
- (9) 許可なく法人の施設内において業務以外の目的で掲示、貼紙、印刷物の配布および演説、集会等を行わないこと。また、法人の施設内および業務時間中に政治、宗教活動を行わないこと
- (10) 無断の欠勤、遅刻、早退、私用外出は、理由の有無に関わらず行なってはならない
- (11) 法人の名誉又は信用を傷つけ或いは法人の利益を損なうような行為は厳に慎まなければならない

- (12) 常に身だしなみに注意し、法人が服装等を法人のイメージにふさわしくないと判断し指導をした場合、職員はこれに従わなければならない
- (13) 施設入所者、他の労働者、取引先、その他第三者に対して威圧的行為や暴力行為を行ってはならない
- (14) 在職中または退職後も、法人または取引先に関する業務上の秘密事項のほか、法人の不利益となる事項は他に漏らしてはならない
- (15) 在職中または退職後も、施設入所者（施設入所者の家族を含む）に関する事項、施設入所者（施設入所者の家族を含む）の不利益となる事項を他に漏らしてはならない
- (16) 就業規則および就業規則に付属する諸規程を無断でのコピーや施設外へ持ち出しをしてはならない
- (17) 出退勤の記録において、法人所定の記録への記入を第三者に依頼し、または依頼に応じてはならない
- (18) 健康診断において再検査と診断された場合は、再検査を拒否してはならない
- (19) コンピュータソフトウェアの無断コピーなど他人の著作物を不正に使用し、他人の知的財産権を侵害してはならない
- (20) 施設に持ち込まれたすべてのフロッピーディスク等記憶媒体については、コンピュータウイルスのチェックを実施した後でなければ使用してはならない
- (21) 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与の利益を受けてはならない
- (22) 休職期間中の本人負担分の社会保険料は、法人の指定する期日までに納付することとし、滞納してはならない
- (23) 業務中私的メールを携帯電話やパソコンを通じて行ってはならない
- (24) 施設内で所定の場所以外で喫煙し、または電気器具などの火気を許可なく使用してはならない
- (25) 施設内で他の職員や施設入所者の迷惑となる騒音を発し、または議論をし、喧嘩、暴力行為をしてはならない
- (26) 勤務時間中は、緊急を要する場合以外は、私用電話をしてはならない
- (27) 施設入所者（施設入所者の家族を含む）、法人並びに取引先企業等及びそれらに属する個人を中傷、誹謗したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、または虚偽の陳述、もしくは流布したりしてはならない
- (28) 法人の定める個人情報保護方針等に反してはならない
- (29) 事故、器物破損などを起こした場合、取引先や施設利用者（施設利用者の家族を含む）とのトラブルを起こした場合、隠ぺいせず必ず法人へ報告しなければならない

- (30) 施設入所者（施設入所者の家族を含む）、取引先から金品を貰ったり、借用してはならない
- (31) 法人の金品を無断使用したり持ち出してはならない
- (32) 外部の者を無断で事務所に入れてはならない
- (33) 他の労働者を退職させるような言動をしてはならない
- (34) その他、法人の命令、注意、通知事項を遵守しなければならない

（特別禁止事項）

第30条 短時間勤務職員は、次の各号に定める事項を守らなければならない。

- (1) 当法人に勤務することによって知り得た秘密を他に漏らしたり、または窃用してはならず、このことは、当法人を退職した後でも引き続いて守らなければならない

（介護または調理業務に関する特別遵守事項）

第31条 短時間勤務職員は、次の各号に定める事項を守らなければならない。

- (1) 出勤したら靴を履き替えなければならない
- (2) 法人が制服着用を義務化している場合、法人が指定する作業服に着替えなければならない
- (3) 制服での通勤を行ってはならない
- (4) 体調不良（下痢、発熱）は自己判断にて勤務せず、必ず上長に報告しなければならない
- (5) 手洗いマニュアルに従い衛生基本作業を守らなければならない
- (6) 器具等（調理機械、調理台、まな板、包丁、へら等の道具、ふきん、タオル等）の洗浄・殺菌マニュアルに従い衛生基本作業を守らなければならない
- (7) 原材料等（野菜、果物、魚介類、食肉類）の保管管理マニュアルに従い衛生基本作業を守らなければならない
- (8) 加熱調理食品の中心温度及び加熱時間の記録マニュアルに従い衛生基本作業を守らなければならない

（セクシャルハラスメントの禁止）

第32条 セクシャルハラスメントとは、相手方の望まない性的言動で、それに対する対応によって業務を遂行する上で、一定の不利益を与えるもの、または就業環境を悪化させるものを言う。短時間勤務職員は、セクシャルハラスメントに該当するか、または該当すると疑われるような次の言動を行ってはならない。

- (1) 人格を傷つけかねない、あるいは品位をけがすような言葉遣いをする事
- (2) 性的な関心の表現を業務遂行に混交させること
- (3) 相手が返事に窮するような性的な冗談やからかい等をする事

- (4) 不必要な身体との接触、性的な噂、性的経験談を相手の意に反して話したり聞いたりすること
- (5) その他相手の望まない性的言動により円滑な職務の遂行を妨げると判断されるもの

(機密保持)

第33条 短時間勤務職員は、在職中はもちろんのこと退職後においても、自己の職務に関する否とを問わず、法人の内部事項または業務上知り得た機密に係る事項、施設入所者（施設入所者の家族を含む）に関する事項、法人及び施設入所者（施設入所者の家族を含む）の不利益となる事項を許可なく他に漏らしてはならない。

(個人情報保護)

第34条 短時間勤務職員は個人情報の取扱いについて、その取り扱いに関するガイドライン等を定めた場合は、その定めを守らなければならない。

(法人の閲覧権)

第35条 法人は、必要があるときは、短時間勤務職員に貸与されたパソコン等をいつでも点検しそこに蓄積された全ての情報を、閲覧ないし印刷し、またはメモリースティック等記憶媒体にコピーすることができる。

- 2 法人は、必要があるときは、法人内のパソコン等に記録された電子メールに関する記録を調査する事ができる。
- 3 職員は、法人が行う前各項の作業を拒否、または妨害してはならない。

(出退勤)

第36条 短時間勤務職員は出勤及び退勤の場合は、次の事項を守らなければならない。

- (1) 始業時刻までに業務開始の準備を整えておくこと
 - (2) 出退勤の際は、本人自ら所定の方法により出退勤の事実を明示すること
 - (3) 退勤は器具、書類等を整理格納した後に行うこと
- 2 次の各号の一に該当する短時間勤務職員に対しては、出勤を禁止し、または退勤を命ずることがある。
 - (1) 風紀秩序をみだし、または衛生上有害と認められる者
 - (2) 火気、凶器その他業務に必要でない危険物を携帯する者
 - (3) 業務を妨害し、若しくは法人の秩序をみだし又はその恐れのある者
 - (4) その他法人が必要ありと認めた者

(持込持出)

第37条 短時間勤務職員は、出勤および退勤の場合において日常携帯品以外の品物を持ち込みまたは持ち出そうとするときは、所属長の許可を受けなければならない。

(欠勤の手続)

第38条 短時間勤務職員は、欠勤しようとするときは、事前に所属長へ届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に申し出る余裕のない場合は、始業時刻までに電話等で届け出なければならない。

- 2 病気やけがで欠勤が連続して3日以上に及ぶ場合は、医師の診断書を提出しなければならない。

(遅刻)

第39条 始業時刻に遅れた場合は遅刻とする。

- 2 電車事故や病気等で遅れる場合は事前に電話で連絡をし、事後すみやかに届出をすること。

(早退・外出)

第40条 短時間勤務職員は、やむを得ない私用により早退または外出しようとするときは、あらかじめ所属長の許可を受けなければならない。

(面会)

第41条 短時間勤務職員は、勤務時間中に私用外来者と面会してはならない。ただし、所属長の許可を受けたときはこの限りでない。

(業務外の用件および残留)

第42条 短時間勤務職員は、勤務時間以外に、仕事に関係のない用件で入場する場合は、法人の許可を必要とする。

- 3 勤務時間後、仕事に関係のない用件で残留する場合は、法人に届出で許可を必要とする。

(直行・直帰)

第43条 短時間勤務職員が直行または直帰する場合は、事前に所属長の承認を受けなければならない。但し、事前に承認を受ける余裕のない場合は電話等で連絡しなければならない。

第5章 防災および保健衛生

(安全及び衛生の確保)

第44条 法人は、短時間勤務職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講ずる。

- 2 短時間勤務職員は、安全衛生に関する諸法令及び法人の諸規程を守り、災害の防止と健康の保持増進に努めなければならない。

(防火および保健衛生)

第45条 短時間勤務職員は、防火および保健衛生のため、特に次の事項を守らなければならない。

- (1) 常に職場の整理整頓を行い、災害の発生の防止に努めること。特に通路、避難出口、消火設備等のある箇所には物品を置かないこと
- (2) 消火設備、衛生設備その他危害防止のため設けられた諸設備を許可なく除去、変更またはその効力を失わせるような行為をしないこと
- (3) 定められた場所以外で許可なく火気を使用しないこと
- (4) 火災発生の危険に対しては、常に注意を怠らず、異常を認めたときは直ちに臨機の措置をとるとともに、責任者に連絡し、互いに協力し、その被害を最小限度に止めるよう努めること
- (5) 常に職場の清潔に努め、廃棄物は定められた場所以外には棄てないこと
- (6) 法令に基づいて行われる健康診断、伝染病予防注射等は必ず受けること
- (7) 食品衛生、環境衛生または防火に関し監督官庁等から指示のあった事項は、厳重にこれを守ること

(運転者の義務)

第46条 自動車を使用する際には、その保管、保全に万全を期すと共に安全運転を行い、事故のないよう十分に注意しなければならない。

(健康診断)

第47条 短時間勤務職員に対し入職の際及び毎年1回（深夜勤務に従事する者は6ヶ月に1回）定期的に健康診断を実施する。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する短時間勤務職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 短時間勤務職員は、法人の実施する健康診断を受けなければならない。なお、法人の行う健康診断を受診しない場合は、自ら健康診断を行い、その結果を法人に提出しなければならない。

- 4 法人は、健康診断の結果を本人に速やかに通知するとともに、健康診断の結果、特に必要のある場合には、就業を一定の期間禁止し、または職務の配置換えをすることがある。また、その他健康保健上必要な措置を命ずることがある。

(就業の禁止および配置換え)

第48条 短時間勤務職員が次の疾病にかかっていることが明らかになった場合には、業務に就くことを禁止し、または職場の配置換えをすることがある。

- (1) 法定伝染病、その他の伝染病の疾病
 - (2) 精神障害の疾病
 - (3) その他就業のため病勢の悪化のおそれのある疾病
- 2 前項による就業禁止とした期間は無給とする。なお、法定外の感染症等の場合による就業禁止期間は、労働基準法に規定される休業手当を支給する。

(伝染病の防止)

第49条 短時間勤務職員は同居している者、その他身近な者が法定伝染病にかかり、またはその疑いがあることを知った場合には、直ちにその旨を所属長に届け出て適当な措置を講じなければならない。

(安全衛生教育)

第50条 法人は、採用時及び業務内容が変更されたときに、業務必要な安全衛生教育を行う。

- 2 特定の資格、講習を必要とする業務に従事する職員については、必要な講習等を受講させる。

(安全衛生規程)

第51条 本章において定めるものの他、安全衛生に関し必要な事項は、別に定める。

第6章 賃金

(賃金)

第52条 短時間勤務職員の賃金は、時間給制または介護報酬基準単位制とし勤務時間及び担当業務等により個別に定め、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金で構成する。

- 2 賃金は、労働の対価として支払い、ノーワーク・ノーペイの原則とする。

(時間給制)

第53条 短時間勤務職員の基本給は時間給制とし、経験、業務内容等を勘案し、別表 1 で定める時給給与表にて決定し、個別の雇用契約書にて定める。

(加算手当)

第 53 条 2 加算手当は、介護職員として介護サービスに従事しているもので、施設が認める者に対し、施設が定める一定期間ごとに、予算の範囲内で支給額を決定し支給する。

2 加算手当は、施設が介護保険の介護職員処遇改善加算を受けることができる場合に該当者の賃金改善の為に支給することを目的とし、加算が受けられなくなった場合や制度が廃止となった場合は、不支給又は減額支給とする。

3 加算手当の支給期間及び支給金額は、賃金取扱通知書をもって、各人に通知する。

(通勤手当)

第54条 短時間勤務職員の通勤手当は、法人が自家用車通勤を認めた者については月額 10,000 円を上限として実費を支給するものとする。自転車通勤者については片道の通勤距離が 2 km 以上の者に月額 2,000 円を支給する。

(調整手当)

第 54 条 2 調整手当は、給与体系の補正や諸手当に該当しない支給が生じた場合に暫定的に設定し支給するものとする。

(時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金)

第55条 法定労働時間を超えて又は法定休日に勤務した場合には時間外労働割増賃金又は休日労働割増賃金を、深夜（午後 10 時から午前 5 時までの間）において勤務した場合には深夜労働割増賃金を、それぞれ次の各号により支給する。

- (1) 時間外労働割増賃金は、法定時間外に命じられて勤務についた者に対し時間給に1.25を乗じた額にその実勤務時間数を乗じて支給する。
- (2) 休日労働割増賃金は、法定休日に命じられて勤務についた者に対し時間給に1.35を乗じた額にその実勤務時間数を乗じて支給する。
- (3) 深夜労働割増賃金は、所定・所定外を問わず深夜の間に命じられて勤務についた者に対し時間給に0.25を乗じた額にその実勤務時間数を乗じて支給する。

- 2 所定時間外勤務であっても、時間外勤務及び休日勤務が法定内時間の場合は、前項によらず 1 時間あたりの時間給を支給する。
- 3 時間外勤務が法定休日勤務にあたる場合は、休日労働割増賃金を支払い時間外労働割増賃金は支払わない。

- 4 時間外勤務が深夜勤務にあたる場合は、時間外労働割増賃金と深夜労働割増賃金を併給する。
- 5 休日勤務が深夜勤務にあたる場合は、休日労働割増賃金と深夜労働割増賃金を併給する。

(賃金計算期間および支払日)

第56条 短時間勤務職員の賃金は、賃金は、前月 1 日から起算し、同月末日に締め切り、当月 25 日（支払日が休日の場合はその前日）に支払う。

(賃金の支払方法)

第57条 賃金は通貨で直接短時間勤務職員にその全額を支払う。

- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは支払いのとき控除する。ただし、第 5 号については、書面による労使協定に基づいて行うものとする。
 - (1) 源泉所得税
 - (2) 住民税
 - (3) 雇用保険料の被保険者負担分（雇用保険被保険者に限る）
 - (4) 社会保険料の被保険者負担分（社会保険被保険者に限る）
 - (5) 労使協定により賃金より控除することとしたもの

(昇給等改定)

第58条 短時間勤務職員の賃金は、契約の締結または更新のときに決定し改定を行う。改定とは昇給に限らず、法人業績及び本人勤務等成績を勘案し無昇給とすることを含む。

- 2 採用時の試用期間終了後または特別な事情により法人が特に必要と認めた場合は、前項によらず昇給等改定を行う場合がある。

(賞与)

第59条 短時間勤務職員に原則として賞与は支給しない。ただし、法人の業績、本人の勤務成績等を勘案して、特別に支給する場合がある。

第7章 表彰・制裁

(表彰)

第60条 短時間勤務職員が次の各号の一に該当する場合には、その都度審査のうえ表彰する。

- (1) 品行方正、技術優秀、業務熱心で他の者の模範と認められる場合

- (2) 災害を未然に防止し、または災害の際、特に功労のあった場合
 - (3) 業務上、有益な発明、改良または工夫、考案のあった場合
 - (4) 永年にわたり無事故で継続勤務した場合（10年、20年、30年に達したとき）
 - (5) 前各号に準ずる程度に善行または功労があると認められる場合
- 2 前項の表彰は、賞状のほか賞品または賞金を授与してこれを行う。

（制裁の種類、程度）

第61条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

- 1.訓 戒 始末書をとって将来を戒める。
- 2.減 給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲で行う。
- 3.出勤停止 7日以内出勤を停止しその期間中の賃金は支払わない。
- 4.諭旨解雇 懲戒解雇事由がある場合で本人に反省が認められる時は、退職願を提出するよう勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。
- 5.懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（訓戒、減給及び出勤停止）

第62条 次の各号の一に該当する場合は、情状により訓戒、減給又は出勤停止に処する。

- (1) 法人の定める諸規則に従わないとき
- (2) 正当な理由なく、しばしば遅刻、早退または私用外出したとき
- (3) 正当な理由なく、無断欠勤を重ねたとき
- (4) 就業時間中、許可なく自己の職場を離脱したとき
- (5) 過失により、業務上の事故又は災害を発生させ、法人に損害を与えたとき
- (6) 許可なく法人の物品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき
- (7) 業務上の怠慢によって、災害、傷害、その他の事故を発生させたとき
- (8) 職務権限を越えて重要な契約を行ったとき
- (9) 故意又は重大な過失により建築物、機械、工作物、その他法人の物品を破損し、又は紛失したとき
- (10) 不正不実の行為をして、職員としての対面を汚したとき
- (11) 出勤記録を他人に依頼し、もしくは依頼に応じたとき
- (12) 施設内での賭博、窃盗、その他これに類する行為をしたとき
- (13) みだりに法人の職制を中傷し、もしくは正当な理由なく職制に反抗したとき

- (14) 本規則に定める安全衛生規定に違反し、または安全衛生に関する規則や掲示に従わないとき
- (15) 本規則に定める服務規律規定に違反した場合で、その事案が軽微なとき
- (16) 本規則に定める秘密保持、個人情報保護、または閲覧権の規定に違反した場合で、その事案が軽微なとき
- (17) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき

(懲戒解雇)

第63条 次の各号の一に該当する場合は、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、諭旨解雇、又は減給もしくは出勤停止にとどめることがある。

- (1) 出勤が常態とせず改善の見込みのないとき
- (2) 正当な理由なく又は無届の欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき
- (3) 重要な経歴を詐称して採用されたとき
- (4) 素行不良で著しく施設内の秩序又は風紀を乱したとき
- (5) 法人の業務上の指示、命令に対し再三注意を受けても従わなかったとき
- (6) 故意または過失により災害又は営業上の事故を発生させ、法人に重大な損害を与えたとき
- (7) 自動車が無謀運転、又は道路交通法に反する行為等により、他人及び物件に対する被害を与え法人に多大な損失を与えたとき
- (8) 飲酒運転により、他人及び物件に対する被害を与え又は風評による法人信用の失墜など、法人に多大な損失を与えたとき
- (9) 施設内における暴行、脅迫、傷害、暴言又はこれに類する行為をなしたとき
- (10) 法人の金品を盗み、横領するなど不正行為を行ったとき
- (11) 業務に関し、不当の金品その他を受け取り、又は与えたとき
- (12) 前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき
- (13) 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められないとき
- (14) 本規則に定める安全衛生規定に違反し、または安全衛生に関する規則や掲示に従わず、その事案が悪質又は重大なとき、ならびに注意を受けたにもかかわらず繰り返し行ったとき
- (15) 本規則に定める服務規律規定に違反した場合で、その事案が悪質又は重大なとき、ならびに注意を受けたにもかかわらず繰り返し行ったとき
- (16) 本規則に定める秘密保持、個人情報保護、または閲覧権の規定に違反した場合で、その事案が悪質又は重大なとき、ならびに注意を受けたにもかかわらず繰り返し行ったとき

- (17) 施設内において、法人の許可を受けず演説、文書の配布掲示、その他これに類する行為をしたとき又はさせたとき
- (18) 業務時間の内外を問わず、施設内において明らかに一党一宗に偏した政治又は宗教活動を行ったとき
- (19) 破廉恥罪として起訴され有罪と認められたとき
- (20) 刑罰法規の適用を受け、または刑罰法規の適用を受けることが明らかなきとき
- (21) 私生活上の非違行為や法人に対する誹謗中傷等によって、法人の名誉信用を傷つけ、損害を与えたとき
- (22) 法人又は他の労働者や施設利用者（施設利用者の家族を含む）を誹謗・中傷し、または虚偽の風説を流布宣伝し、法人業務に重大な影響を与えたとき
- (23) 施設入所者（施設入所者の家族を含む）を中傷、誹謗したり、不利益を与えるような事実の歪曲を行い、または虚偽の陳述、もしくは流布したことにより個人に重大な影響を与えたとき
- (24) 法人の実情または不利益となる風説等を流布、伝達、報道、情報化して法人に損失または不利益を生じさせたとき
- (25) 正当な理由なく配転・出向命令等の重要な職務命令に従わず、職場秩序を乱したとき
- (26) 相手方の望まない性的言動により他の労働者や施設利用者（施設利用者の家族を含む）に不快な思いをさせ職場の環境を悪くしたとき
- (27) 職務中の他の労働者の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、交際や性的関心を要求したとき
- (28) その他前各号に準ずる重大な行為を行ったとき

（加重）

第64条 第 61 条各号の一の懲戒処分を受けた者が、その後 1 年以内にさらに懲戒に該当する行為をしたとき、または同時に 2 つ以上の懲戒該当行為をしたときは、その中のいずれか重い懲戒処分よりさらに 1 つ重く処罰する。

第8章 退職・解雇

（退職）

第65条 短時間勤務職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、その日を退職の日とし、短時間勤務職員としての地位を失う。

- (1) 死亡したとき
- (2) 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了したとき
ただし、契約更新される者については、75歳を限度として雇用する

- (3) 本人の都合により退職を願い出て法人の承認があったとき
- (4) 前(3)号において、法人の承認がない場合は、退職願提出後 14 日を経過したとき
- (5) 休職期間が満了した時点で、なお休職事由が継続し、復職できない場合（休職期間を延長された場合を除く）

（退職手続）

第66条 短時間勤務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 日前までに退職願を提出しなければならない。

- 2 退職願を提出した者は、法人の承認があるまでは従前の業務に服さなければならない。ただし、退職願提出後 14 日を経過した場合はこの限りでない。
- 3 退職願を提出した者は、退職までの間に必要な事務の引継ぎを完了しなければならない。

（解雇）

第67条 法人は、次の各号に掲げるいずれかに該当する場合、短時間勤務職員を解雇する。

- (1) 短時間勤務職員が身体又は精神の障害、疾病により、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るとき
- (2) 短時間勤務職員の技能及び能力が著しく劣り、向上の見込がなく業務に適しないと認められるとき
- (3) 勤務成績が著しく不良で、改善の見込がなく、就業に適しないと認められるとき
- (4) 組織不適応、労働意欲の欠如等、法人業務の円滑な遂行に支障をきたし、将来とも職員としての責務を果たし得ないと認められるとき
- (5) 将来の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力、適格性が欠けると認められるとき
- (6) 本規則に定める懲戒事由に該当し、解雇を相当とするとき
- (7) 事業の縮小若しくは合理化、事業所閉鎖など法人の都合によりやむを得ない事由があるとき
- (8) 本規則その他諸規則の定めによる提出書類、法人の定める提出書類に虚偽の記載があり、悪質な事案のとき
- (9) 天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が困難になったとき
- (10) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(解雇の予告)

第68条 第67条により解雇する場合は、次に掲げる者を除き30日前に予告し又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給して即時解雇する。予告の日数は、予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

- (1) 試用期間中の者(採用後14日を超えた者を除く。)
- (2) 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て、労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合
- (3) 職員の責めに帰すべき事由により労働基準監督署長の認定を受けて解雇する場合

(精算)

第69条 短時間勤務職員は、退職しようとするとき(懲戒解雇または解雇されたときを含む。以下同じ)は、請求を受けた後すみやかに法人から支給された物品を返還し、その他法人に対する債務を精算しなければならない。

- 2 法人は、短時間勤務職員が退職したときは、権利者の請求があつてから7日以内にその者の権利に属する金品を返還する。

第9章 雑則

(災害補償等)

第70条 短時間勤務職員が業務災害または通勤災害を被ったときは、労働基準法、労働者災害補償保険法等の定めるところにより、その療養等に必要な給付等を受けることができる。

(教育訓練)

第71条 法人は、短時間勤務職員として必要な知識および技能を習得させ、また錬磨するために積極的に教育訓練(日常の業務を通じての教育訓練および外部研修を含む)を行うものとする。

- 3 短時間勤務職員は、前項による教育訓練を積極的に受けなければならない。

(火災予防)

第72条 短時間勤務職員は、消防具、救急品の備付場所ならびにその使用方法を心得ておかななければならない。

- 2 火災その他非常災害の発生を発見し、またはその危険があることを知ったときは、臨機の処置をとるとともに直ちにその旨を担当者その他居合わせた者に連絡し、その被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(損害賠償)

第73条 職員が故意または重大な過失によって法人に損害を与えたときは、法人はその事情をよく調査し、損害額の全部または一部を本人に負担させることがある。

- 2 懲戒基準に該当する行為により、法人に損害を与えたときの損害賠償または不当利得返還の義務は、懲戒によって免除されない。この責任は退職後も免れないものとする。

附則

1. この規則は、平成30年4月1日から実施する。

2. 改正施行

平成26年10月1日	制定
平成29年4月1日	一部改訂
平成29年4月1日	同日追加施行一部改訂
平成29年10月1日	一部改訂
平成30年4月1日	一部改訂

別表 1

定額ピッチ	10	10
等級	1-I	1-II
号棒 1	850	950
2	860	960
3	870	970
4	880	980
5	890	990
6	900	1,000
7	910	1,010
8	920	1,020
9	930	1,030
10	940	1,040
11	950	1,040
12		1,050
13		1,060
14		1,070
15		1,080
16		1,090
17		1,100
張出加算	上限加算は 200 円	

- ・ 1-I は、短時間勤務職員のうち、週所定労働時間が 20 時間未満の者を対象とする。
- ・ 1-II は、短時間勤務職員のうち、週所定労働時間が 20 時間以上の雇用保険被保険者資格を有するものを対象とする。

別表 2

等級要件表

1 - II 等級

職位	職務内容	任用の要件	昇格要件	資質向上の目標	研修計画	資金体系
パート B (短時間勤務職員)	<ul style="list-style-type: none"> 日々の業務報告を確実に行う 1-I 等級職務に加えて、家族対応ができる 基礎的な実務知識、技能を有し、比較的難易度の高いケースにも対応する 決められた内容のサービスや業務を、手際よく効率的に実施する 	初任者研修終了 実務者研修終了 ホームヘルパー 2 級 介護福祉士 経験 1 年～	正規職員 転換試験 A 評価以上で 1-III に昇格、S 評価で 1-IV 等級に昇格 または 人事評価 A 評価以上により 1-III 等級に昇格	<ul style="list-style-type: none"> 報告、連絡、相談を積極的に行う 専門性をより深める 勤務する時間帯のパートメンバーチームのリーダーを務められるようにする 	パート研修	時間給 (1-II 等級) 処遇改善手当

1 - I 等級

職位	職務内容	任用の要件	昇格要件	資質向上の目標	研修計画	資金体系
パート A (短時間勤務職員)	<ul style="list-style-type: none"> 個別援助の実施、基本介護、健康管理、日地上活動援助、報告、連絡、観察、記録 決められた内容のサービスや業務を、決められた手順で実施する 	無資格者、未経験者も採用 経験 0 年～	初任者研修終了で 1-II 等級に昇格 人事評価 A 評価以上により 1-II 等級に昇格	<ul style="list-style-type: none"> 基本的な制度、サービスを理解する 基本的な介護技術、知識を習得する 	パート研修 初任者研修	時間給 (1-I 等級) 処遇改善手当

労働条件通知書(雇入通知書)

年 月 日	
殿 社会福祉法人春喜会 理事長 印	
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり (年 月 日～ 年 月 日)
就業の場所	
従事すべき業務の内容	
始業、終業の時刻、休憩時間、就業時転換((1)～(5)のうち該当するものに○を付けること。)所定時間外労働の有無に関する事項	1 始業・終業の時刻等 (1) 始業 (時 分) 終業 (時 分) 【以下のような制度が労働者に適用される場合】 (2) 変形労働時間制等 ; () 単位の変形労働時間制・交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) 始業 (時 分) 終業 (時 分) (適用日) (3) フレックスタイム制 ; 始業及び終業の時刻は労働者の決定に委ねる。 (ただし、フレキシブルタイム (始業) 時 分から 時 分、(終業) 時 分から 時 分、コアタイム 時 分から 時 分) (4) 事業場外みなし労働時間制 ; 始業 (時 分) 終業 (時 分) (5) 裁量労働制 ; 始業 (時 分) 終業 (時 分) を基本とし、労働者の決定に委ねる。 ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条 2 休憩時間 () 分 3 所定時間外労働 (有 (1 週 時間, 1 か月 時間, 1 年 時間)、 無) 4 休日労働 (有 (1 か月 日、1 年 日)、 無)
休日	・定例日 ; 毎週 曜日、国民の祝日、その他 () ・非定例日 ; 週・月当たり 日、その他 () ・1 年単位の変形労働時間制の場合一年間 日 (勤務日) 毎週 ()、その他 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条
休暇	1 年次有給休暇 6 か月継続勤務した場合→ 日 継続勤務 6 か月以内の年次有給休暇 (有・無) → か月経過で 日 2 その他の休暇 有給 () 無給 () ○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

賃 金	1	基本賃金	イ 月給 (円)、ロ 日給 (円) ハ 時間給 (円)、 ニ 出来高給 (基本単価 円、保障給 円) ホ その他 (円) ヘ 就業規則に規定されている賃金等級等
	<div style="border: 1px solid black; width: 100%; height: 30px;"></div>		
	2	諸手当の額または計算方法	
		イ (手当 円 /計算方法:)	
		ロ (手当 円 /計算方法:)	
		ハ (手当 円 /計算方法:)	
		ニ (手当 円 /計算方法:)	
	3	所定時間外、休日または深夜労働に対して支払われる割増賃金率	
		イ 所定時間外、法定超 () %、所定超 () %、	
		ロ 休日 法定休日 () %、法定外休日 () %、 ハ 深夜 () %	
4	賃金締切日 () - 毎月 日、() - 毎月 日		
5	賃金支払日 () - 毎月 日、() - 毎月 日		
6 労使協定に基づく賃金支払時の控除 (無 , 有 ()) 7 昇給 (時期等) 8 賞与 (有 (時期、金額等) , 無) 9 退職金 (有 (時期、金額等) , 無)			

退職に関する事項	<p>1 定年制（有（ 歳）, 無）</p> <p>2 自己都合退職の手續（退職する 日以上前に届け出ること）</p> <p>3 解雇の事由及び手續</p> <p>○詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条</p>
契約更新に関する事項	<p>雇用契約の期間満了時における当該雇用契約の更新の有無は、雇用契約書に明示する。</p> <p>当該雇用契約の更新の有無の判断基準は、次のとおりとする。</p> <p>(1) 契約期間満了時の業務量</p> <p>(2) 当該短時間勤務職員の勤務成績、勤務態度</p> <p>(3) 当該短時間勤務職員の能力</p> <p>(4) 従事している業務の進捗状況、必要人員</p> <p>(5) 法人の経営状況</p>
その他	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ）） ・雇用保険の適用（有, 無） ・その他 <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; height: 40px; margin: 10px 0;"></div> <ul style="list-style-type: none"> ・具体的に適用される就業規則名（ ）