

社会福祉法人 塩谷福祉会 パートタイマー就業規則

第1章 総則

（目的）

第1条 この規則は、社会福祉法人塩谷福祉会（以下「法人」という）就業規則第2条第4項に基づき、パートタイマー労働者（以下、次条第1項のパートタイマー、第2項の契約職員、第3項の当事者雇用労働者を総称し「パートタイマー等」という）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 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

（定義）

第2条 この規則においてパートタイマーとは、第2章の定めにより採用された者で、所定労働時間が正職員及び準職員より短く、1日8時間未満、1週40時間未満又は1ヵ月150時間以内、かつ1年以内の契約期間で採用された次の者をいう。

- (1) 常用パートタイマー 1週当たりの労働時間が30時間以上40時間未満
但し、夜勤を主な業務とする者は40時間以内とする。
- (2) 短時間パートタイマー 1週当たりの労働時間が30時間未満
- (3) 高齢雇用者 60歳以上
- (4) 当事者雇用者 障がいを持つ当事者の雇用

2 契約職員とは、専門的技術及び技能を有する者のうちから、月額報酬制において所定労働時間が正職員及び準職員より短く、1日8時間未満、1週40時間未満又は1ヵ月150時間以内、かつ、3年以内の契約期間で採用された者をいう。

3 当事者の雇用については、細則に於いて定めるものとする。

（規則の遵守）

第3条 法人及びパートタイマー等は、この規則を守り、お互いに協力して業務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）

第4条 法人は、パートタイマー等の採用に当たっては、就職希望者のうちから先行して採用する。

2 前項の雇入れに際しては、別紙所定の労働契約書にて労働契約を締結するものとする。

3 パートタイマー等として採用された者は、次の各号の書類を法人に提出しなければならない。

- (1) 履歴書

- (2) 誓約書
- (3) 住民票記載事項証明書
- (4) その他、法人が必要と認めた書類

(労働契約の期間等)

第5条 法人は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイマー等との契約については5年）の範囲内で、契約時に事業の内容及び本人の希望を考慮の上、各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

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別紙の労働条件通知書で示す。

3 当該契約について更新する場合又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により判断する。
- (2) 当該パートタイマー等の勤務成績、態度により判断する。
- (3) 当該パートタイマー等の能力について、別に定める職能評価により判断する。
- (4) 法人の経営状態により判断する。
- (5) 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第6条 法人は、パートタイマー等の採用に際しては、別紙の労働条件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 パートタイマー等は、業務の正常な運営を図るため、法人の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各号をよく守り、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- (1) 法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
- (2) 法人、利用者、取引先等の機密を他に漏らさないこと。
- (3) 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。ただし、傷病その他のやむを得ない場合は、連絡を行うとともに事後速やかに届け出るものとする。
- (4) 勤務時間中は、みだりに定められた場所（複数の事業場及びその移動が契約に示されている場合を除く）を離れないこと。
- (5) 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用しないこと。
- (6) 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。
- (7) 法人内及び事業場においては、一切の政治活動並びに宗教活動をしないこと。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第8条 パートタイマー等の労働時間は、次の雇用形態を原則とし、各別の雇用契約において定めるものとする。

(1) 常用パートタイマー 一日 8時間未満 週40時間未満を限度とする
但し、夜勤を主な業務とする者は40時間以内とする。

(2) 短時間パートタイマー 一日 6時間未満 週30時間未満を限度とする

2 始業及び終業の時刻は、就業事業所の勤務時間に準じ各別の雇用契約において定めるものとする。

3 休憩時間は、実働時間が6時間を超える場合は45分を与えるものとする。この休憩時間は自由に利用することができる。

4 第2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。

5 業務の都合により、毎月11日を起算日とする1ヶ月単位の変形労働時間制を採用することがある。

6 所定労働時間は、1ヶ月を平均して1週40時間以内とする。

7 所定労働日及び始業・終業の時刻は、各期の1週間前までに勤務表にて明示する。

(休日)

第9条 パートタイマー等の休日は、契約において各別に定め、就業する事業場の勤務表による。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。

(休日の振替)

第10条 前条の休日については、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。

(時間外及び休日労働)

第11条 法人は、第8条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第9条で定める休日に労働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、社会福祉法人塩谷福祉会就業規則第2条第2項に定める正職員の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出退勤手続)

第12条 パートタイマー等は、出退勤に際して、各自の出勤簿に、出退勤の時刻を記録の上捺印しなければならない。

2 第1項の記録及び捺印は、他人にこれを依頼してはならない。

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。ただし、休暇日数は20日を限度とする。

		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	6ヶ月	1年6 ヶ月	2年6 ヶ月	3年6 ヶ月	4年6 ヶ月	5年6 ヶ月	6年6 ヶ月
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							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して、事前に届けるものとする。
- 3 パートタイマー等が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイマー等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、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 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。
- 6 第2項の規定にかかわらず、私疾病等による欠勤で当該パートタイマー等から申し出のあった場合に、残存有給休暇日数の限度において、有給休暇に振り返ることを認めることがある。

(産前産後の休業)

第14条 6週間（他胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定のパートタイマー等は、請求によって休業することができる。

- 2 産後8週間を経過しないパートタイマー等は就業させない。ただし、産後6週間を経過したパートタイマー等から請求があった場合には、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(育児時間等)

第15条 生後1年未満の子を育てるパートタイマー等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パートタイマー等から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する措置)

第16条 妊娠中又は出産後1年以内のパートタイマー等が母子保健法の規定による健康診査等のために勤務時間内に通院する必要がある場合は、請求により次の範囲で通院のための休暇を認める。ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という）の指示がある場合は、その指示による回数を認める。

- | | |
|-----------------|--------|
| (1)妊娠23週まで | 4週間に1回 |
| (2)妊娠24週から35週まで | 2週間に1回 |
| (3)妊娠36週以降 | 1週間に1回 |

2 妊娠中のパートタイマー等に対し、通勤時の混雑が母体の負担になると認められる場合は、本人の請求により始業時間を30分繰り下げ、就業時間を30分繰り上げることを認める。ただし、本人の請求により合計1日1時間以内を限度として繰り下げ又は繰り上げ時間の調整を認める。

3 妊娠中のパートタイマー等が業務を長時間継続することが身体に負担になる場合、本人の請求により所定の休憩以外に適宜休憩をとることを認める。

4 妊娠中及び出産後1年以内のパートタイマー等が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために次のことを認める。

- (1) 作業の軽減
- (2) 勤務時間の短縮
- (3) 休業

(育児休業、介護休業等に関する事項)

第17条 育児休業、介護休業等に関する取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

第18条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・看護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第6章 賃金

(賃金)

第 19 条 賃金は次のとおりとする

	第 2 条 1 項及び 3 項に掲げる者	第 2 条第 2 項の契約職員
基本給	時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して、第 23 条第 3 項の時給段階表より、各人別に決定する。	月額給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して、給与規程別表の俸給表により、各人別に決定する。
諸手当	通勤手当 通勤に要する実費を支給する。ただし、支給要件、支給額については就業規則に定めるところによる。 資格手当 ① 精神保健福祉士、社会福祉士、介護福祉士を取得し登録した者については、1 資格につき月額 6,000 円を支給する。 ② 大型自動車免許取得し、業務で実際に車両を運転する者には、年額として年 12,000 円を支給する。支給日は、3 月期の期末手当支給時とする。 ③ ①に掲げた福祉士 3 資格については、新たに試験に合格し登録した際に、1 資格につき金 30,000 円を資格取得奨励金として支給する。支給日は、登録した当該年度の 3 月期の期末手当支給時とする。	
	時間外労働手当 第 8 条第 1 項の所定労働時間を超えて労働させたときは、次の計算式により計算して支給する。 ① 所定時間以上、8 時間/日未満 $\text{基本給} \times 1.0 \times \text{時間外労働時間数}$ ② 所定時間以上、8 時間以上 $\text{基本給} \times 1.25 \times 8 \text{ 時間/日を超えた労働時間数}$	
	休日労働手当 第 9 条の所定休日に労働させたときで、かつ法定休日労働に該当するときは、次の計算式により計算して支給する。 $\text{基本給} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$	
	継続勤務手当 継続勤務手当として 5 年以上継続して勤務しているものについては、月額 5,000 円、10 年以上継続して勤務しているものについては、月額 10,000 円を支給する。 但し、年度途中に採用した者については、翌年度の 4 月 1 日を起算日とする。	
	物価高対応手当 契約職員に対して物価高対応手当として月額 10,000 円を支給する。	

	年末年始勤務手当 12月29日から1月3日について勤務する職員に、勤務日1日につき3,000円を支給する。
--	---

(休暇等の賃金)

第20条 第13条第1項で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働したとき（各別の契約書の時間）に支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 第14条で定める産前産後の休業期間については、無給とする。
- 3 第15条第1項で定める育児時間については、無給とする。
- 4 第15条第2項で定める生理日の休暇については、1日については有休とし、他は無給とする。
- 5 第16条第1項で定める時間内通院の時間については、無給とする。
- 6 第16条第2項で定める遅出、早退により就業しない時間については、無給とする。
- 7 第16条第3項で定める勤務中の休憩時間については、無給とする。
- 8 第16条第4項で定める勤務時間の短縮により就業しない時間及び休業の期間については、無給とする。
- 9 第17条で定める育児休業の期間については、無給とする。
- 10 第18条で定める介護休業の期間については、無給とする。

(欠勤等の扱い)

第21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、分単位とする。

(賃金の支払い)

第22条 賃金は、前月11日から当月10日までの分について、当月25日（支給日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

- (1) 源泉所得税
- (2) 住民税
- (3) 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分。
- (4) その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの。

(昇給)

第23条 第2条第1項に掲げるパートタイマーのうち、1年以上勤続し、成績の優秀なパートタイマー等については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し、昇給を行うことがある。

2 前項の昇給に伴う考慮は、以下の職能評価基準で行う。

- (1) 基本業務の遂行性
- (2) 定型業務の独立性

(3)後輩パートタイマーなどへの助言

(4)意欲と行動

3 第1項の昇給を行うにあたり、基本給の段階は原則以下の表による。

A	1250 円
B	1150 円

4 第3項の規定にかかわらず、その賃金を決することを妨げない。ただし、この場合執行部の3分の2以上の同意を持ち発案し、業務執行理事の承認を要するものとする。

5 昇給の考案は、原則として有期労働契約更新時に行うものとする。

(賞与)

第24条 パートタイマー等に賞与は支給しない。ただし、法人の業績と本人の勤務成績を考慮し、金一封というかたちで支給することがある。

(処遇改善手当)

第25条 パートタイマー等へ処遇改善加算制度等による加算見込額の範囲内において処遇改善手当等を支給するものとする。

2 処遇改善手当の支給は時給のベースアップ及び昇給並びに年4回(6月、9月、12月、3月)とし、理事会が定める額を処遇改善手当として支給する。

(退職金)

第26条 パートタイマー等に退職金は支給しない。

第7章 退職、雇止め、解雇

(退職)

第27条 パートタイマー等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、労働条件通知書にその契約の更新がない旨があらかじめ

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法人が認めたとき。この場合、退職希望日の14日前には申し出るものとする。

(3) 本人が死亡したとき。

2 パートタイマー等が、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28条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイマー等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等の労働契約が3回以上更新されていた者については雇止めの予告後に、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。

（解雇）

第29条 パートタイマー等が、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（会社が打ち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 パートタイマー等が、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。

4 第1項の規定にかかわらず、次の者は解雇予告を要しないものとする。ただし、当該契約期間を一度でも更新した場合は、その限りではない。

- (1) 採用後14日以内の使用期間中の者
- (2) 2か月以内の期間を定めて使用される者。
- (3) 季節的業務で4か月以内の期間を定めて雇用される者
- (4) 採用後1ヵ月以内の日雇いパートタイマー

第8章 福利厚生等

（雇用保険等）

第30条 法人は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイマー等については、必要な手続きを取る。

2 法人は、第2条の①に定める常用パートタイマーに対し、社会福法人福利厚生センター（ソウェルクラブ）の提供する福利厚生事業の対象職員として加入するものとする。

（研修等教育訓練）

第31条 法人は、正及び準職員に実施する研修など教育訓練で、当該職員等が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同様又は近接するパートタイマー等に対して、職員等と同様に実施することがある。

2 法人は、前項のほか、パートタイマー等の職務内容、成果、能力、経験などに応じ研修など教育訓練を実施するものとする。

第9章 安全衛生及び災害補償

（安全衛生の確保）

第32条 法人は、パートタイマー等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 パートタイマー等は、安全衛生に関する法令、規則並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33条 引き続き1年以上使用され、又は使用することが予定されているパートタイマー等に対しては、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。また常用パートタイマーで希望する者には加えて人間ドッグ（胃がん健診、肺がん検診、大腸がん検診等）を行うことができる。

（安全衛生教育）

第34条 パートタイマー等に対し、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35条 パートタイマー等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 パートタイマー等が業務上負傷し又は疾病にかかり（通勤は除外）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 準職員への転換

(準職員等への転換)

第36条 1年以上勤続し、準職員（就業規則第2条第3項に定める準職員）への転換を希望するパートタイマーについて、事業の進捗状況などを鑑み、次の要件を評価し準職員として採用、労働契約を締結することがある。

- (1) 1日8時間、1週40時間の勤務ができること。
- (2) 転換後の最初の更新時に満60歳未満であること。
- (3) 法人での継続的勤務を希望し、かつ、福祉系の大学又は専門学校若しくは社会福祉士、精神保健福祉士、介護福祉士などの資格取得を目指す意欲を持つ者であること。
- (4) 所属係長以上の推薦があること
- (5) 以下の職務評価において、常勤代替可能（15ポイント以上）であると評価されること。

人材代替性	採用や配置転換によって代わりの人材を探すことが困難といえる	1・2・3
専門性	個別計画の作成や、処遇方針の立案等スキルや知識や技能	1・2・3
裁量性	従業員の裁量に任せる仕事	1・2・3
対人関係の複雑さ	仕事を進める上で部門内の人材との調整が多い仕事	1・2・3
問題解決能力	職務に関する課題を想像し、解決につなげる仕事	1・2・3
経営の影響度	会社全体への業績に大きく影響する仕事	1・2・3

2 前項の準職員への転換後、勤務良好かつ、学校等の卒業又は資格の取得した者のうちから正職員へ転換する場合がある。

3 年次有給休暇の付与日数の算定においてはパートタイマーとしての勤続年数を通算する。

(無期労働契約への転換)

第37条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイマー等のうち、通算契約期間が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 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある者については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引続き適用する。ただし、無期労働契約に転換した従業員に係る定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

(表彰)

第38条 法人は、職員等が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- (1) 業務上有益な創意工夫、考案又は改善を行い、法人の業績に貢献したとき。
- (2) 長年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- (3) 事故、災害などを未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき。
- (4) 社会的功績があり、法人及び職員等の名誉を高めたとき。
- (5) 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2 表彰は、原則として理事長が表彰状及び賞金又は賞品を授与して行う。

(懲戒の種類)

第39条 法人は、職員等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。

- (1) けん責
始末書を提出させて将来を戒める
- (2) 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割を超えない範囲で、また総額が1賃金支払い期における賃金総額の1割を超えない範囲とする
- (3) 出勤停止
始末書を提出させるほか、5日間を限度として出勤を停止し、その間の給与は支給しない。
- (4) 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40条 職員等が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が7日以上に及ぶとき。
- (2) 正当な理由なく、しばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- (3) 過失により法人に損害を与えたとき。
- (4) 素行不良で法人内の秩序及び風紀を乱したとき。
- (5) 性的な言動により、他の職員等に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪化させたとき。
- (6) 性的な関心を示し、又は性的な行為を仕掛けることにより、他の労働者の業務に支障を与えたとき。
- (7) 就業規則第11条、第13条、第14条に違反したとき。
- (8) その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 職員等が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状

によっては、第34条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- (3) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、再三にわたって注意を受け、それでも改めなかったとき。
- (4) 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。
- (5) 故意又は重大な過失により法人に重大な損害を与えたとき。
- (6) 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（当該行為が軽微な違反である場合を除く）。
- (7) 素行不良で著しく法人内の秩序又は風紀を乱したとき。
- (8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、出勤態度などに関し、改善の見込みがないとき。
- (9) 職責を利用して交際を強要し、又は性的な関係を強要したとき。
- (10) 第7条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- (11) 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。
- (12) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は利用者、取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、供応を受けたとき。
- (13) 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であつて、法人の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- (14) 正当な理由なく法人の業務上重要な秘密を外部に漏えい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。
- (15) その他前各号に準ずる不適切な行為があつたとき。

第13章 公益通報者保護

（公益通報者保護）

第41条 法人は、職員等から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があつた場合には、別に定めるところにより処理を行う。

附則

この規則は、平成8年8月31日に施行し、平成8年8月1日より適用する。

この規則は、平成9年5月24日に施行し、平成9年3月17日より適用する。

この規則は、平成12年2月27日に施行し、平成11年4月1日より適用する。

この規則は、平成14年7月13日より施行する。

この規則は、平成21年5月24日に施行し、平成21年4月1日より適用する。

この規則は、平成22年5月22日に施行し、平成22年4月1日より適用する。

この規則は、平成29年6月17日全面改訂し、平成29年7月1日より適用する。

この規則は、平成30年11月17日に施行し、平成30年12月1日より適用する。

この規則は、令和2年4月1日より施行する。

この規則は、令和4年4月1日より施行する。

この規則は、令和4年12月1日より施行する。

この規則は、令和5年11月25日に施行し、第8条・22条については令和5年4月1日、第23条については令和5年10月1日より適用する。

この規則は、令和6年4月1日より施行する。

この規則は、令和7年6月11日より施行する。

この規則は、令和8年4月1日より施行する。

この規則は、令和8年10月1日より施行する。

社会福祉法人塩谷福祉会 パートタイマー就業規則 細則

当事者雇用にかかる細則

（目的）

第1条 社会福祉法人塩谷福祉会（以下「法人」という）は、その支援する主たる障がいである精神障がいを持つ者を単にサービスの利用者として位置付けるだけではなく、共に働く労働者の側面から共に理解を深め合い、また雇用を通じて法人が担う社会参加、自信の回復の機会の提供を積極的に提供する責務を果たすことを目的に、当事者雇用を進めるものとする。

（当事者雇用の定義）

第2条 パートタイマー就業規則第2条第4号に掲げる当事者雇用者とは、精神科に通院する又は精神障害者福祉手帳を所持する精神障がい当事者で、法人の実施するサービス事業所の非常勤職員としての採用を希望する者のうちから、同条第1号から第3号までに該当せず、何らかの配慮及び特段の措置を要し、またそうした配慮を行うことにより、主観として安心して社会参加することができることを目指す雇用形態をいう。

（労働契約の期間等についての特則）

第3条 本細則に規定する当事者雇用は、多くの当事者への機会の提供を行うことを意図し、同一人の当事者雇用の契約期間は、最長で3年間までとする。ただし、当該当事者雇用を終了する際本人の希望及び事業の状況を鑑み、パートタイマー就業規則第2条第1号又は第2号に規定する者として、新たに雇用することを妨げない。

（賃金についての特則）

第4条 本細則に規定する当事者雇用は、他労働者との均衡、配慮の程度などを考慮して、パートタイマー就業規則第30条第4項に基づき、最低賃金を下回らない範囲で、各別に定めるものとする。

（採用についての配慮）

第5条 当事者雇用を希望する者の採用に際しては、契約期間、賃金、事業者が配慮する事項について、個別性に配慮し、相互理解が得られるよう特に留意を要するものとする。

附則

この細則は、平成29年7月1日より適用する。