

社会福祉法人長井市社会福祉協議会継続雇用職員就業規則

令和2年3月17日制定

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、社会福祉法人長井市社会福祉協議会職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第3条第2項の規定に基づき、同第2条第1項に定める継続雇用職員（以下「継続雇用職員」という。）の就業等に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）、労働契約法（平成19年法律第128号）その他の法令（以下「労働関係法令」という。）による。

(継続雇用の希望申出)

第2条 定年退職後に引き続き雇用されることを希望する職員は、満60歳の誕生日の属する年度の12月末までに法人に申し出なければならない。

(雇用期間)

第3条 継続雇用職員の雇用期間は、原則として4月1日を起算日とする1年間とする。

(雇用契約)

第4条 社会福祉法人長井市社会福祉協議会（以下「法人」という。）は、継続雇用職員を採用したとき及び雇用契約を更新するときは、文書で雇用契約書を取り交わし、労働条件を明示する。

2 継続雇用職員の職務及び配置は、適材配置等を勘案して法人が決定するものとし、定年前と異なることがある。

3 雇用契約書には次の各号に掲げる事項を定める。

- (1) 雇用期間、契約更新の有無及び契約を更新する場合の基準
- (2) 就業場所及び業務に関する事項
- (3) 労働時間、休憩時間及び休日並びに時間外労働及び休日労働に関する事項
- (4) 賃金に関する事項（昇給、賞与及び退職金の有無等に関する事項を含む。）
- (5) 雇用管理改善の相談窓口に関する事項
- (6) 退職及び解雇に関する事項
- (7) その他、前各号に準じる事項

4 継続雇用職員の労働条件は雇用契約の更新に合わせて見直しを行い、必要がある場合は更新後の労働条件通知書をもって改定する。

(雇用契約の遵守)

第5条 法人及び継続雇用職員は、雇用契約の内容を遵守しなければならない。

2 継続雇用職員は、やむを得ない事由のない限り契約した期間を勤務するようにしなければならない。

3 継続雇用職員が契約期間の途中で退職した場合は、法人は在任期間の債務の履行を求めない。

4 第 21 条の規定により継続雇用職員を解雇する場合は、当該職員の残任期間分の賃金は支払わない。

(契約の更新)

第 6 条 雇用契約の更新を希望する継続雇用職員は、毎年度 12 月末までに所定の契約更新に関する届を法人に提出しなければならない。

2 会長は、継続雇用職員が次の各号のいずれかに該当するときは契約を更新しない。

(1) 契約期間内の出勤率が不良のとき。

(2) 契約更新時において、私傷病のため 2 か月以上にわたり療養休業のとき又は療養のため満足な就業が望めないとき。

(3) 法人内の経営が著しく悪化し、雇用調整が必要なとき。

(4) 継続雇用職員の体力並びに職業技能又は職業能力が減衰し、雇用の継続に支障をきたすと認められるとき。

(5) 雇用契約書等に定める役割、責任等の要件を著しく達成できないとき。

(6) その他、前各号に準じる事由により雇用の継続に支障をきたすと認められるとき。

(無期雇用転換申込権の除外)

第 7 条 継続雇用職員については、労働契約法第 18 条に定める無期転換申込権は発生しないものとする。この場合、法人は専門的知識等を有する有期雇用労働者等に関する特別措置法（平成 26 年法律第 137 号）第 6 条の規定により所轄労働局長から第二種計画承認を受けるものとする。

(休職)

第 8 条 継続雇用職員が次の各号のいずれかに該当するときは休職を命じる。

(1) 業務外の傷病により連続 2 か月以上欠勤したとき又は断続的に欠勤し賃金計算期間 3 か月間の欠勤日数が通算で 50 日以上となり治癒の目処が立たないとき。

(2) 公務就任又は法人が認めるボランティア等の公益活動のため長期にわたって就労できないとき。

(3) その他、前各号に準じる事由により休職させることが適当と法人が認めたとき。

(休職期間)

第 9 条 前条の規定により命じる休職期間は次のとおりとする。

(1) 前条第 1 号 休職発令後 3 か月間

(2) 前条第 2 号及び第 3 号 法人が必要と認める期間

2 休職期間中の賃金は無給とする。

3 休職を命じられた者は、休職期間中は治療、療養若しくはリハビリに専念し、又は休職の理由となった公益活動等に当たらなければならない。

(復職)

第 10 条 休職中の継続雇用職員が復職を希望するときは、休職期間満了前又は満了時に復職願を提出しなければならない。

2 第 8 条第 1 号の規定により休職を命じられた者は、前項の復職願に主治医の診断書を添付しなければならない。法人は、診断書の内容に疑義があるときは、診断書を発行した医

師に対する意見聴取を行うことがある。また、法人が指定する医師への再受診を命じることがある。継続雇用職員はこれに協力しなければならない。

3 継続雇用職員からの復職願に基づき、法人は復職の可否を判断し、休職事由が消滅したと認めるときは復職を命じる。

4 復職後の職務は、休職前の職務と異なることがある。

(服務規律)

第 11 条 継続雇用職員は、その豊富な職務経験及び専門的知識を活かして法人及び後進職員に貢献しなければならない。

2 継続雇用職員の他の服務規律については、職員就業規則第 17 条から第 20 条まで及び第 22 条から第 32 条までの規定を準用する。

(勤務時間等)

第 12 条 継続雇用職員のうち正規職員と同等に勤務する者の勤務時間、休憩時間及び休日並びに時間外勤務及び休日勤務については、職員就業規則第 33 条から第 37 条までの規定を準用する。

2 継続雇用職員のうち 1 日又は 1 週間の一部を勤務する者の勤務時間、休憩時間及び休日並びに時間外勤務及び休日勤務については、職員就業規則の範囲内において個別に定める。

(年次有給休暇等)

第 13 条 継続雇用職員の年次有給休暇、特別休暇、病気休暇、産前産後休暇、母性健康管理のための措置並びに育児休業、介護休業、子の看護休暇等については、職員就業規則第 38 条から第 44 条までの規定を準用する。ただし、継続雇用職員のうち 1 週 4 日以下かつ週労働時間が 30 時間未満勤務の者の年次有給休暇の日数は、次の表のとおりとする。

週所定労働日数	1 年間の所定労働日数	年次有給休暇日数
4 日	169 日～216 日	15 日
3 日	121 日～168 日	11 日
2 日	76 日～120 日	7 日
1 日	48 日～ 72 日	3 日

(出張命令)

第 14 条 業務上必要がある場合は、継続雇用職員に対して出張を命じることがある。

(復命)

第 15 条 出張を命じられた継続雇用職員が帰着したときは、帰着の翌日から 3 日以内に復命書を提出しなければならない。ただし、用務の急を要するものは、帰着後直ちに口頭でその要旨を復命しなければならない。

(旅費)

第 16 条 出張を命じられた継続雇用職員に対しては、社会福祉法人長井市社会福祉協議会役員及び職員の旅費に関する規定により旅費を支給する。

(賃金)

第 17 条 継続雇用職員の賃金に関する事項は、社会福祉法人長井市社会福祉協議会契約職員賃金規程による。

(退職)

第 18 条 継続雇用職員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 雇用の上限年齢に達したとき。
- (3) 継続雇用職員本人から退職の申し出があったとき。
- (4) 雇用期間が満了し、契約を更新しないとき。
- (5) 育児又は介護を事由とする休業期間が満了し、復帰しないとき。

(継続雇用職員の上限年齢等)

第 19 条 継続雇用職員の雇用の上限年齢は満 65 歳とする。この場合、満 65 歳に達した日の属する年度の末日をもって雇用は終了するものとし、以降契約更新は行わない。

2 前項の規定にかかわらず、法人が特に必要とする者については、満 65 歳を超えて満 70 歳に達するまでの間雇用することができる。

(退職手続)

第 20 条 継続雇用職員が自己都合により退職しようとするときは、退職予定日の少なくとも 1 か月前までに法人に申し出なければならない。

- 2 退職の申し出は、退職願を提出することにより行わなければならない。電話、ファックス、メール等による届け出は認めない。
- 3 法人が退職願を受理したときは、退職を承諾したものとする。
- 4 退職願を提出したにもかかわらず、法人が受理しないとき又は法人の承認が表明されないときは、提出後 14 日を経過した日をもって退職とする。
- 5 無断欠勤又は正当な理由のない欠勤が 14 日を経過し、継続雇用職員本人と連絡が取れないときは、継続雇用職員本人から退職の申し出があったものとみなして退職とする。

(解雇)

第 21 条 継続雇用職員が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) 継続雇用職員が身体又は精神の障害により、業務に耐えられないと認められるとき。
- (2) 継続雇用職員の就業が著しく不良で、就業に適さないと認められるとき。
- (3) 継続雇用職員の職務遂行上の能力が著しく不良で、継続雇用職員として就業に適さないと認められるとき。
- (4) 協調性の欠如等により職場の調和を著しく乱し、指導しても改善されないとき。
- (5) 作業への安全配慮、あるいは利用者、園児、その家族等に対する接遇が著しく不良で、指導しても改善されないとき。
- (6) やむを得ない業務上の都合により、剰員が生じたとき。
- (7) その他、前各号に準じる事由があったとき。

2 前項の規定にかかわらず、継続雇用職員が業務上の傷病により休業する間とその後 30 日間は解雇しない。ただし、労働基準法第 81 条に定める打切補償を行ったときは、この

限りではない。

(解雇予告)

第 22 条 前条の規定により継続雇用職員を解雇するときは、少なくとも 30 日前に予告する。予告しないときは、平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数分だけ短縮することができる。

2 前項の規定は、第 26 条において準用する職員就業規則第 66 条第 1 項第 4 号に定める懲戒解雇をする場合は適用しない。

(退職予定者の責務及び清算)

第 23 条 退職予定者(解雇又は懲戒解雇される者を含む。以下同じ。)は、業務に支障がないように担当事務を降任者又は上司が指定する者に円滑に引き継ぐとともに、退職日までの間、誠実に労務を提供し、職務に専念しなければならない。ただし、疾病、事故等やむを得ない事情がある場合は、この限りではない。

2 退職予定者は、法人からの貸与品その他を返還し、法人に対して債務がある場合は退職日までにこれを清算しなければならない。

3 継続雇用職員が退職し、権利者の請求があったときは、7 日以内にその者の権利に属する金品を返還する。

(退職後の機密保持義務)

第 24 条 退職者は、保持していた情報(利用者、児童等の個人情報、経営データ、システム情報、労務管理データその他業務上の一切の情報とする。)は速やかに返却し、法人の確認を受けなければならない。

2 在職中に知り得た法人の機密事項、利用者情報等の情報の一切については、退職後も決して他に漏洩してはならない。

(安全衛生等)

第 25 条 継続雇用職員の安全衛生及び災害補償については、職員就業規則第 54 条から第 62 条までの規定を準用する。

(表彰及び懲戒)

第 26 条 継続雇用職員の表彰及び懲戒については、職員就業規則第 64 条から第 67 条までの規定を準用する。

(副業及び兼業)

第 27 条 継続雇用職員の副業及び兼業については、職員就業規則第 68 条の規定を準用する。

(規則の周知)

第 28 条 法人は、この規則を各事業所内に掲示又は備え付けることにより、継続雇用職員に周知する。

2 継続雇用職員は、この規則及び付属規程について理解に努めるものとする。自らの不知を理由として、いたずらに権利を主張し、又は継続雇用職員としての責を免れてはならない。

3 継続雇用職員は、管理者の許可を得ないで規則及び付属規程を複写し、又は事業場外に持ち出す等の行為を行ってはならない。

(規則の変更)

第 29 条 法人はこの規則を変更するときは、あらかじめ職員就業規則第 36 条第 3 項に定める職員代表の意見を聴くものとし、併せて継続雇用職員の半数を代表する者の意見を聴くものとする。

(相談窓口)

第 30 条 法人は、この規則に関する事項並びに継続雇用職員の日常における問題の相談、苦情等の申し出については適宜受け付ける体制を整えるとともに、必要に応じて専門の窓口を設置するものとする。

附 則

- 1 この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規則の施行に伴う年次有給休暇に関する経過措置については、職員就業規則（令和 2 年 4 月 1 日施行）附則第 2 項の例による。
- 3 長井市社会福祉協議会高齢者継続雇用規程（平成 18 年 12 月 12 日制定）は廃止する。