

平成25年（2013年）11月2日制定

パートタイム労働者就業規則

社会福祉法人ぶるーむ

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人ぶる一む（以下「法人」という。）が雇用するパートタイム労働者（以下「パート労働者」という。）の労働条件、服務規律その他の就業に関する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、労働基準法その他の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労働者とは、所定労働時間が1日6時間以内、1週30時間以内の契約内容で採用された者を言う。

(規則の遵守)

第3条 法人及びパート労働者は、この規則を守り、互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用及び雇用契約

(採用)

第4条 法人はパート労働者の採用に当たっては、就職を希望する者の中から選考により採用する。

(正規雇用への転換)

第4条の2 法人は、前条の規定により採用されたパート労働者のうち、本人が希望する勤続6か月以上の者について、正規雇用へに転換させることができるものとする。

2 正規雇用への転換時期は、毎年4月1日とする。但し、法人が特に必要と認めた場合は、対象者と調整のうえ、別に転換時期を指定することができるものとする。

3 正規雇用へに転換させるための要件・基準等は、法人が別に定めるものとする。

(雇用契約の期間)

第5条 法人は、雇用契約の締結に当たり期間を定める場合には、1年間の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮のうえ各人別に決定するものとする。但し、必要に応じて契約を更新することができるものとする。

(無期転換契約)

第5条の2 有期労働契約が通算5年を超えて更新された場合は、有期契約労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）に転換されます。

○無期転換の申込みがあった場合、申込時の有期労働契約が終了する日の翌日から無期労働契約となります。

○また無期転換の申込みは、通算5年を超えた場合は、毎年有期契約更新時に申し込むことができます。

(労働条件の明示)

第6条 法人は、パート労働者の採用および契約更新に際しては、雇用契約書を交付して採用時および更新後の労働条件を明示するものとする。

無期労働契約の労働条件（賃金等）は、別段の定めがない限り、直前の有期労働契約と同一となります。また毎年労働条件通知書により、相互に確認します。

第3章 服務規律

（服務）

第7条 パート労働者は、業務の正常な運営を確保するため、法人の指示命令を守り、誠実に服務を遂行するとともに、次の各号に掲げる事項を遵守し、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、取引先等の秘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、事前に届け出て、法人の許可を得ること。
- (4) 勤務時間中は、定められた勤務場所をみだりに離れないこと。
- (5) 法人の許可なく、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。

2 （職場におけるハラスメントの禁止）

パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントについては、第7条（服務規律遵守事項）及び第32条（制裁の種類）のほか、詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規程」により別に定める。

第4章 労働時間、休憩及び休日

（労働時間及び休憩）

第8条 パート労働者の労働時間は各人別に雇用契約書による。1日の労働時間が8時間以上の場合には休憩時間は1時間とし、6時間以上8時間未満の場合には休憩時間は45分間とし、6時間未満の場合には休憩時間は無しとする。

（休日）

第9条 パート労働者の休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- (3) 冬季休暇（12月30日～1月4日）
- (4) その他法人が必要と認める臨時休日

（休日の振替）

第10条 法人は、前条の休日について、業務の都合により必要やむを得ない場合は、予め他の日と振り替えることができるものとする。但し、休日の日数は4週を通じて8日を下回らないものとする。

(時間外・休日労働)

第11条 法人は、パート労働者を、第8条に規定する労働時間を超えて労働させ、また第9条に規定す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、法人は、正規職員の所定労働時間を超えない範囲内でパート労働者を労働させることができる。

(出退勤手続き)

第12条 パート労働者は、出退勤に当たって、各自出勤簿にその時刻を記入しなければならない。

2 前項の出勤簿は自ら記入することとし、これを他人に依頼してはならない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第13条 法人は、週の所定労働時間が30時間未満かつ週の所定労働日数が5日以下(週以外の期間によって所定労働日数を定める従業員については年間所定労働日数が216日以下)のパート労働者に対して、下表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を付与する。

週所定労働日数	勤 続 期 間						
	6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
5日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20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 パート労働者が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法人に届け出なければならない。

3 パート労働者が指定した期日に年次有給休暇を与え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、法人は、当該年次有給休暇を別の日に変更することができる。

4 法人は、慶弔規程に基づきパート労働者に特別休暇を付与する。

5 パート労働者が、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すことができる。

(産前産後の休業)

第14条 6週間(多胎妊娠の場合は14週)以内に出産する予定の女性は、その請求によって産前休暇を取得することができる。

2 出産した女性は、8週間の産後休暇を取得することができる。ただし、産後6週間を経過した女性から請求があった場合法人は、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 法人は、生後1年未満の乳児を育てる女性から請求があったときは、1日について2回、1回について30分の育児時間を付与する。

2 法人は、生理日の就業が著しく困難な女性から請求があったときは、必要な期間休暇を付与する。

（育児休業等）

第16条 育児のために休業することを希望するパート労働者であつて、1歳に満たない子と同居し養育する者は、申し出により、育児休業を取得することができる。

2 配偶者がパート労働者と同じ日から又はパート労働者より先に育児休業をしている場合、パート労働者は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以降の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として育児休業を取得することができる。

3 次の各号のいずれにも該当するパート労働者は、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) パート労働者又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業を取得していること。

(2) 次のいずれかの事情があること。

①認可保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。

②パート労働者の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

4 育児休業を取得することを希望するパート労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を法人に提出しなければならない。

5 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書提出者に対し、育児休業取り扱い通知書を交付しなければならない。

（介護休業等）

第17条 要介護状態にある家族を介護するパート労働者は、申し出により、介護を必要とする家族1人につき1回、延べ93日間までの範囲で介護休業を取得することができる。

2 要介護状態にある家族とは、パート労働者の配偶者、父母、子、配偶者の父母又は同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫で、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障がいにより、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある者をいう。

3 介護休業を取得することを希望するパート労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の1か月前までに、介護休業申出書を法人に提出しなければならない。

4 法人は、介護休業申出書が提出されたときは、速やかに当該介護休業申出書提出者に対し、介護休業取り扱い通知書を交付しなければならない。

第6章 賃金

(賃金)

第18条 パート労働者の賃金は次の各号に掲げるとおりとする。

(1) 基本給

時間給とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する（別表1）。

(2) 諸手当

①通勤手当 通勤に係る交通費は実費相当額を支給する。

ア 通勤のため自転車を使用する場合（通勤距離が2キロメートルに満たない場合を除く）

通勤距離	月 額	日割り
2 km以上	1,000 円/月	50 円/日
5 km以上	2,000 円/月	100 円/日
10 km以上	3,000 円/月	150 円/日

※常勤換算にて月0.8以下の場合は、日割り計算で支給する。

イ 通勤のため自家用車を使用する場合 以下の状況を総合的に判断して使用を認めた場合は、平均燃料費相当額を日割りで支給する。

- ・通勤距離が2 km以上である。
- ・公共交通機関での通勤が著しく不便である。
- ・自家用車を使用することで著しく通勤時間の短縮となる。

②資格手当 業務を遂行する上で必要があると認められる資格のうち、「資格手当基準表（別表）」に掲げる資格を有し、1か月に10日以上その資格を必要とする業務に従事した者に対し、3,000円/月を支給する。

③年末年始勤務手当 ホームヘルパーを、12月30日から1月3日までの間に労働させたときは、基本給に500円を割り増しして支給する。

(休暇等の賃金)

第19条 法人は、パート労働者が第13条に規定する年次有給休暇を取得した場合は、所定労働時間に労働したとき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暇期間については、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、無給とする。
- 5 第16条で定める育児休業の期間については、無給とする。
- 6 第17条で定める介護休業の時間については、無給とする。

(賃金の支払い)

第20条 賃金は、毎月1日から末日までの分について、当該月の翌月の25日（支払日が金融機関の休日にあたる場合はその前日）に通貨で全額、直接本人に支払うか、若しくは本人が指定する銀行その他の金融機関の口座へ振り込むものとする。

2 前項の規定に拘わらず、次の各号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と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。

(賞与)

第21条 毎年6月1日及び12月1日に在籍し、常勤換算で0.8(128時間)以上勤務した者には、その勤務成績、職務内容を考慮し賞与を支給する。

2 賞与は原則として年2回、6月15日及び12月15日(支給日が金融機関の休日にあたる場合はその前日)に支給する。

3 支給額及び支給基準は、その期の法人の業績を考慮してその都度定める。

(退職手当)

第22条 法人は、1年以上勤務しかつ所定労働時間が正規職員の3分の2以上のパート労働者が退職したときは、法人が加入する退職手当共済制度に基づき退職手当を支払うものとする。

第7章 退職及び解雇

(定年)

第22条の2 パート労働者のうち、運転手の定年は満75歳とし、定年退職の日は75歳の誕生日の属する月の末日とする。

(退職)

第23条 パート労働者が次の各号のいずれかに該当するときは退職とする。

- (1) 雇用契約にその定めのある場合は、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又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき。
- (3) 前条に規定する定年になったとき。
- (4) 本人が死亡したとき。

(解雇)

第24条 法人は、パート労働者が、次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。この場合に法人は、少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分の予告手当てを支払うものとする。

- (1) 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ないとき。
- (2) 本人の身体又は精神に障がいがあり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき。
- (3) 勤務成績が不良で就業に適しないと認められたとき。
- (4) 前各号に準ずるやむを得ない理由があるとき。

2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数分だけ短縮される。

第8章 福利厚生等

(福利厚生)

第25条 法人は、パート労働者の福利厚生施設への利用及び行事への参加については、職員と同様に取り扱うよう配慮する。

(雇用保険)

第26条 法人は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険被保険者に該当するパート労働者について、必要な手続きをとらなければならない。

(教育訓練の実施)

第27条 法人は、パート労働者に対して、必要に応じて教育訓練を行うものとする。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第28条 法人は、パート労働者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ものとする。

(健康診断)

第29条 引き続き1年以上雇用され、又は雇用されることが予定されている者で、同種の業務に従事している通常の従業員の1週間の所定労働時間数の4分の3以上勤務する者が健康診断を受ける場合、法人は、3,000円を限度としてその実費を助成する。

2 前項の規定にかかわらず、ホームヘルパーについては、別途、法人が指定する健康診断を受診する場合は、当該健康診断に要する費用の全額を法人が負担する。

(予防接種)

第29条の2 法人は、パート労働者が予防接種を接種する場合、次の各号に掲げるとおり助成することができる。

(1) インフルエンザ 年1回。接種費用の半額

(2) 麻疹、風疹、水痘、おたふく風邪 予算の範囲内で、別途、法人が定める額

(安全衛生教育)

第30条 法人は、採用の際及び配置換え等によりパート労働者の作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行うものとする。

(災害補償)

第31条 パート労働者が業務上も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、法人は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を支給するものとする。

2 パート労働者が業務上負傷し又は疾病に罹患して休業する場合、法人は、最初の3日間について、平均賃金の60%の休業補償を行うものとする。

第10章 制裁

(制裁の種類)

第32条 法人は、その情状に応じ次の各号に掲げるとおり制裁を行う。

- (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、総額が一賃金支払い期間における賃金の1割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、30日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 即時に解雇する。

(制裁の事由)

第33条 法人は、パート労働者が次の各号のいずれかに該当するときは、けん責、減給または出席停止とする。

- (1) やむを得ない理由がないのに、無断欠勤が3日以上に及ぶとき。
 - (2) しばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき。
 - (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又は風紀を乱したとき。
 - (5) その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不適切な行為があったとき。
- 2 法人は、パート労働者が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
- (1) やむを得ない理由がないのに、無断欠勤が5日以上に及び、出勤の催促にも応じないとき。
 - (2) やむを得ない理由がないのに遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、数度にわたって注意を受けても改めないとき。
 - (3) 法人内における窃取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が法人外で行われた場合であっても、それが著しく法人の名誉もしくは信用を傷つけたとき。
 - (4) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えたとき。
 - (5) 素行不良で著しく法人内の秩序又は風紀を乱したとき。
 - (6) 重大な経歴詐称をしたとき。
 - (7) その他前各号に準ずる重大な非違行為があったとき。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則 (平成26年3月15日 全部改正)

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年12月15日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年1月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年2月17日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成27年6月1日から施行し、改正後の規定は平成27年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成27年10月17日から施行し、改正後の規定は平成27年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成28年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

ただし、「パート労働者基本給」については、平成28年10月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年7月1日から施行する。

別表1(第18条第1項第1号)

【パート労働者賃金(基本給)】

1 介護職

等級	1 級	2 級	3 級	4 級
1号	1,070	1,080	1,100	1,200
2号	1,080	1,090	1,110	1,210
3号	1,090	1,100	1,120	1,220
4号	1,100	1,110	1,130	1,230
5号	1,110	1,120	1,140	1,240
6号	1,120	1,130	1,150	1,250
7号	1,130	1,140	1,160	1,260
8号	1,140	1,150	1,170	1,270
9号	1,150	1,160	1,180	1,280
10号	1,160	1,170	1,190	1,290

2 一般職(事務、清掃、運転手等)

等級	1 級	2 級	3 級	4 級
1号	1,070	1,080	1,100	1,200
2号	1,080	1,090	1,110	1,210
3号	1,090	1,100	1,120	1,220
4号	1,100	1,110	1,130	1,230
5号	1,110	1,120	1,140	1,240
6号	1,120	1,130	1,150	1,250
7号	1,130	1,140	1,160	1,260
8号	1,140	1,150	1,170	1,270
9号	1,150	1,160	1,180	1,280
10号	1,160	1,170	1,190	1,290

3 看護職

等級	1 級	2 級	3 級	4 級
1号	1,500	1,600	1,700	1,800
2号	1,510	1,610	1,710	1,810
3号	1,520	1,620	1,720	1,820
4号	1,530	1,630	1,730	1,830
5号	1,540	1,640	1,740	1,840
6号	1,550	1,650	1,750	1,850
7号	1,560	1,660	1,760	1,860
8号	1,570	1,670	1,770	1,870
9号	1,580	1,680	1,780	1,880
10号	1,590	1,690	1,790	1,890

【初任時給基準表】

1 介護職

区 分	初任時給
介護福祉士、保育士、言語聴覚士、社会福祉士、理学療法士、作業療法士、臨床心理士	3級1号
ヘルパー2級、介護職員初任者研修修了者、介護職員実務者研修修了者	2級1号
上記資格を持たない者	1級1号
※経験年数等を勘案して決定	

2 一般職(事務、清掃、運転手等)

区 分	初任時給
※資格・経験年数等を勘案して決定	3級1号
	2級1号
	1級1号

3 看護職

区 分	初任時給
看護師	2級1号
准看護師	1級1号
※経験年数等を勘案して決定	

※資格手当受給者で、NPO法人時を含め、当法人にて福祉・介護職員として5年以上勤務した者は、1級⇒2に昇格する。

介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士の資格を有し、10年以上勤務した者は、2級⇒3級に昇格する。

上記の規定は、その他の職種について、準用する。

【資格手当支給基準表】

区 分	支給額
介護福祉士	3,000円/月
保育士	3,000円/月
喀痰吸引研修	3,000円/月

※1か月に10日以上、その資格を必要とする業務に従事した場合に支給する。

※なお介護福祉士、保育士については業務内容に応じてどちらか支給する。

喀痰吸引等研修については、医的ケアの業務が加わるので、別途支給する。