

公益財団法人四万十川財団契約職員就業規程

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規程は、公益財団法人四万十川財団（以下「財団」という。）に勤務する契約職員の就業に関し必要な事項を定める。

(契約職員の定義)

第2条 この規程において契約職員とは、1年（原則として4月1日から3月31日までとし、年度途中の場合は、年度末の3月31日までとする。）の契約期間を定め雇用されるものをいう。

ただし、理事長が特に必要と認めた場合は、3年を上限として契約期間を定めることができる。

第2章 人事

(採用)

第3条 契約職員は所定の手続きを経て採用する。

(試用期間)

第4条 新たに採用された契約職員の試用期間は6ヶ月とする。試用期間中に不適合と認められた者は、採用を取り消す。

(労働条件の明示)

第5条 財団は、契約職員の労働契約締結に際しては、賃金、従事する業務、労働時間、休日、契約期間その他の労働条件を明示した雇用通知書を交付するものとする。

(異動)

第6条 財団は、業務上の必要がある場合、契約職員の就労の部署、又は従事する業務の変更を命ずることができる。契約職員は、正当な理由なく変更を拒否することはできない。

(契約の更新)

第7条 契約職員の更新は次のとおりとする。

- (1) 契約職員は契約期間満了の都度、契約更新の可否を判断するものとし、判断基準は次のとおりとする。
 - ア 次年度の業務量
 - イ 勤務成績及び勤務態度
 - ウ 本人の能力
 - エ 財団の経営状況及び体制の見直し
- (2) 契約職員の契約の更新は、3年を限度とする。ただし、理事長が特に必要と認めた場合は3年を超えて更新できる。
- (3) 雇用止めは60歳に達した日の属する年度末とする。ただし、理事長が特別に必要を認めた場合は、別に定める更新基準により60歳を超えて雇用することがある。
- (4) 契約職員の契約を更新しない場合は、当該契約期間満了の30日以上前までに文書で予告する。

(休職)

第8条 契約職員が私傷病により勤務できないと認められたときは、2ヶ月間を休職期間とすることができる。

- 2 休職事由が消滅したと理事長が認めたときは、職務に復帰させる。
- 3 休職期間が満了し、傷病が治癒せず就労が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。
- 4 休職中は契約職員の身分を有するが、給与は支給しない。休職期間中は出勤日数に算入しない。

第3章 服 務

(服務遂行)

第9条 契約職員は、法令及びこの規程を遵守し、かつ上司の指示に従って、与えられた職務を忠実に遂行しなければならない。

(禁止行為)

第10条 契約職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 財団の名誉若しくは品位を毀損し、又は利益を害すること。
- (2) 業務上知り得た財団及び関係者の機密を漏らすこと。その職を退いた後も同様とする。
- (3) 理事長の許可を得ず他の業務に就くこと。
- (4) 業務上必要がある場合を除き、みだりに財団の名前を用いること。

- (5) 財団の秩序及び職場の規律を乱すこと。
- (6) セクシャルハラスメントの行為を行うこと。

(届出事項)

第11条 契約職員は、次の各号に掲げる事項に異動があった場合には、速やかに理事長に届け出なければならない。

- (1) 氏名
- (2) 現住所
- (3) 履歴及び資格に関する事項
- (4) その他人事管理上必要と認められる事項

第4章 勤務時間、休日等

(勤務時間)

第12条 契約職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間につき1週間当たり38時間45分、1日7時間45分とする。

2 始業時刻は午前8時30分、終業時間は午後5時15分とする。

(休憩時間)

第13条 契約職員の休憩時間は1時間とする。

(週休日)

第14条 週休日（勤務時間を割り振られない日をいう。以下同じ。）は、日曜日及び土曜日とする。

2 理事長は、契約職員に週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、期間内にある勤務日を週休日に変更して、当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(休日)

第15条 休日は次の各号に掲げる日とし、契約職員は特に命令のない限り給与を受けて勤務を免除されるものとする。

- (1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律178号）に規定する日
- (2) 12月29日から翌年1月3日までの日（1号に該当する日を除く）

(休日の振替日及び代休日)

第16条 理事長は、契約職員に前条の休日である勤務時間が割り振られた日に、割り振られた勤務時間の全部について勤務することを命じる場合には、当該休日前に、当該休日の振替（以下「振替日」という。）として勤務日（勤務を命じる休日を起算日として4週間前から4週間後の日までの期間）を指定することができる。

2 前項の規定により、振替日に指定された日に特に勤務を命じる必要がある場合は、当該振替日に代わる日（次項において「代休日」という。）として勤務日（勤務をした休日を起算日とする8週間後の日までの期間）を指定することができる。

この場合、休日勤務手当を支給する。

3 振替日又は代休日を指定された契約職員は、勤務を命ぜられた休日又は振替日の全勤務時間を勤務した場合において、当該振替日又は代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、勤務することを要しない。

（時間外勤務等）

第17条 契約職員は、財団の業務上特に必要がある場合には、勤務時間を超える勤務又は週休日等に勤務を命じられることがある。

（割増賃金）

第18条 時間外勤務手当及び休日勤務手当に係る1時間当たりの支給率は次のとおりとする。

（1）時間外勤務手当

勤務日時間外労働割増賃金単価・・・時間単価×1.25

週休日・休日労働割増賃金単価・・・時間単価×1.35

勤務日深夜労働割増賃金単価・・・時間単価×1.50

週休日・休日深夜労働割増賃金単価・・・時間単価×1.60

（2）休日勤務手当・・・時間単価×0.35

第5章 休暇等

（休暇の種類）

第19条 契約職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

2 時間を単位として取得した休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。

（年次有給休暇の請求）

第20条 契約職員が年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時期を指定して請求するものとする。ただし、事業の正常な運営に支障があるときは、時期を変更することができる。

2 年次有給休暇は日又は時間を単位として請求することができる。

(年次有給休暇)

第21条 契約職員の年次有給休暇は、4月1日時点において前年度に所定労働日の8割以上勤務した職員に対して、次の表のとおり勤続年数に応じた年次有給休暇を付与する。

1年未満	1年以上	2年以上	3年以上	4年以上	5年以上	6年以上
11日	12日	13日	14日	16日	18日	20日

2 契約職員の新規採用年次の年次有給休暇は、最初の2ヶ月については2日、試用期間中は6日とし、その年度に取得できる日数は10日（年度の途中の場合は1ヶ月につき1日の割合で10日を限度）とする。

(病気休暇)

第22条 契約職員が負傷又は疾病のため療養の必要があり、診断書又は医師の診察を受けたことを証するものの提出により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、1年度につき10日の範囲内で日又は時間を単位として、必要と認める期間につき病気休暇を付与するものとする。

2 中途採用で年度の勤務月数が12月に満たない場合は、2月をもって1日の割合で通減する。

(特別休暇)

第23条 契約職員の特別休暇は理事長が別に定める。

(産前産後の休業)

第24条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の契約職員から請求があったときには、休業させる。

2 出産した契約職員は、8週間休業させる。ただし、産後6週間が経過した契約職員から請求があったときは、医師の支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(母性健康管理のための休暇等)

第25条 妊娠中又は出産後1年を経過しない契約職員から所定労働時間内に、母子保健健康法に定める健康審査、又は保健指導を受けるために、休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を付与する。

(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、医師又は助産婦（以下「医師棟」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間

(2) 産後1年以内

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない契約職員から健康審査又は保健指導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し出があった場合は、次の措置を講ずることとする。

(1) 妊娠中の通勤緩和

通勤時間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又は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) 妊娠中又は出産後の諸症状に対する措置

妊娠又は出産に係る諸症状の発生又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業務の軽減、勤務時間の短縮、休業等の措置

(育児時間)

第26条 1歳に満たない子を養育する女性契約職員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分の育児時間を付与する。

(育児休業)

第27条 契約職員は、1歳に満たない子を養育するため必要があるときは、財団に申し出て育児休業の適用を受けることができる。

2 育児休業の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項は理事長が別に定める。

(介護休業)

第28条 契約職員のうち必要のある者は、財団に申し出て介護休業の適用を受けることができる。

2 介護休業の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項は理事長が別に定める。

第6章 給与等

(給与)

第29条 契約職員の給与は、本給及び通勤手当とし、支給額等は理事長が別に定める。ただし、従事させる業務により理事長は別に定めることができる。なお、時間外勤務及び休日勤務については別途割増賃金を支払う。

2 給与の支払いは本人に通貨で支払う。ただし、本人が同意した場合は、指定する金融機関の口座に振り込むことにより支払うものとする。

3 給与は、職員の給与に関する条例（昭和29年高知県条例34号）の例により支給する。

(休暇等の給与)

第30条 年次有給休暇、病気休暇、特別休暇は有給とする。

2 産前産後の休業期間、母性健康管理のための休暇、育児・介護休暇法に基づく育児休業・介護休業の期間、育児時間及び休職期間は無給とする。

(給与の減額)

第31条 契約職員が欠勤、遅刻及び早退をしたときは、1時間当たりの額に欠勤、遅刻及び早退の時間を乗じた額を減額して支給する。

(賞与)

第32条 賞与は6月1日及び12月1日に在職する契約職員に対し、財団の支給基準額に基づいて6月及び12月に支給する。支給基準は理事長が別に定める。

(退職金)

第33条 契約職員の退職金については支給しない。ただし、従事させる業務により理事長は別に定めることができる。

(旅費)

第34条 契約職員が業務のため出張する場合は、一般職員に準じて旅費を支給する。

第7章 退職

(退職)

第35条 契約職員が次の各号のいずれかに該当したときは、退職するものとする。

- (1) 退職を願い出て、承認された場合
- (2) 契約期間が満了したとき
- (3) 第8条に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき
- (4) 死亡したとき

(解雇)

第36条 契約職員が次の各号のいずれかに該当する場合は解雇するものとする。

- (1) 勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがないと認められるとき
- (2) 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないと認められるとき
- (3) 経営状況、事業の縮小等、事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員が必要になったとき
- (4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき

(労働契約の解除)

第37条 契約職員の無断欠勤が続き、行方不明で連絡がとれない場合は、14日経過後に退職の意思表示があったものとみなし、労働契約を解除する。

第8章 その他

(懲戒)

第38条 財団は契約職員の懲戒処分を行うことができる。懲戒処分は一般職員に準じるものとする。

(災害補償)

第39条 契約職員が業務上又は通勤により負傷、疾病又は死亡した場合は、

労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより補償する。

(損害賠償)

第40条 契約職員が故意又は重大な過失により、財団に損害を与えたときは、その全部又は一部を賠償する責めを負うものとする。

(この規程の施行に関し必要な事項)

第41条 この規程の施行に関し、必要な事項は理事長が別に定める。

附則

この規程は平成20年4月1日から施行する。

附則

この規程は平成22年1月1日から施行する。

附則

この規程は平成25年4月1日から施行する。