

社会福祉法人北名古屋市社会福祉協議会登録ヘルパー就業規則

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、社会福祉法人北名古屋市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の登録ヘルパーの労働条件、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 この規則及びこれに付属する諸規程等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。

(適用範囲)

第2条 この規則は、職員のうち登録ヘルパーに適用する。

(規則遵守の義務)

第3条 本会及び登録ヘルパーは、この規則及びその他諸規程を遵守し、その義務を履行し、相協力して、事業の推進に努めなければならない。

第2章 人事

(採用)

第4条 登録ヘルパーの採用は、書類選考及び面接による選考等により決定する。

2 本会に就職を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書（6か月以内の写真を貼付）
- (2) 職務上必要な資格証明書
- (3) 前各号のほか会長が必要と認める書類

3 本会に採用された者は、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。

- (1) 誓約書
- (2) 登録ヘルパー登録票
- (3) 前各号のほか会長が必要と認める書類

4 前項の書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに届け出なければならない。

(契約期間及び契約期間の更新)

第5条 登録ヘルパーの労働契約期間は1年以内とし、採用の際、個別にその期間を定める。

2 登録ヘルパーを引き続き就業させる必要を認めたときは、労働契約を更新する。

3 前項に該当する者は、第4条第3項第2号の登録ヘルパー登録票を提出しなければならない。

(労働条件の明示)

第6条 登録ヘルパーとして採用した者に対し、主たる労働条件を記載した労働条件通知書（様式第1）を交付して明示する。

（試用期間）

第7条 登録ヘルパーとして採用した者は、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、会長が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

2 試用期間中に登録ヘルパーとして不適当と認められた者は、解雇することがある。

3 試用期間は、勤務年数に通算する。

（無期労働契約の転換）

第8条 期間の定めのある登録ヘルパーのうち、通算契約期間が5年を超える登録ヘルパーは、当該登録ヘルパーの申出により、当該年度に締結している有期労働契約の契約期間の末日から、期間の定めのない労働契約での雇用に変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か月以上ある登録ヘルパーについては、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める事項は、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変換した後も引き続き適用する。

第3章 服務規律

（服務）

第9条 登録ヘルパーは、誠実に職務を遂行し、本会の指示命令に従い、職務能率の向上、知識及び技能の習得に努めるとともに、互いに協力して職場の秩序の維持に努めなければならない。

（遵守事項）

第10条 登録ヘルパーは、業務の正常な運営を図るため、次の事項を守らなければならない。

- (1) 本会の名誉を害し、本会の信用を傷つけないこと。
- (2) 本会の機密を漏洩しないこと。
- (3) 職務を利用して、他より不当に金品を借用し、贈与を受けるなど、不当な行為を行わないこと。
- (4) 勤務時間中は職務に専念し、みだりに職場を離れないこと。
- (5) セクシュアルハラスメントをしないこと。
- (6) パワーハラスメントをしないこと。
- (7) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントをしないこと。

(8) その他酒気をおびて就業するなど、登録ヘルパーとしてふさわしくない行為をしないこと。

(労働時間等の報告)

第11条 登録ヘルパーは、就労日毎に所定の活動報告書に記入した記録を、月末から3日以内に前月の活動結果としてまとめて、所属長に報告しなければならない。

第4章 勤務

(勤務時間)

第12条 登録ヘルパーの所定労働時間は、1週間25時間以内の範囲とし、労働契約において双方協議の上個別に定め、労働条件通知書により明示する。ただし、業務その他の都合により変更することがある。

2 労働条件通知書によりがたい場合は、月間勤務予定表により明示する。

(休憩時間)

第13条 登録ヘルパーの休憩時間は、1日の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合は45分とする。ただし、業務その他の都合により変更することがある。

(休日)

第14条 登録ヘルパーの休日は、次のとおりとする。

(1) 労働契約において定める日

(2) 年末年始 12月29日から12月31日までの日及び1月1日から3日までの日

2 業務上必要がある場合は、前項の休日を他の日に振り替えることがある。

3 前項に場合は、登録ヘルパーに対して速やかにその旨を通知するものとする。

(時間外及び休日勤務)

第15条 業務の都合により、第12条の所定労働時間を超え又は前条の所定休日に勤務させることがある。

2 前項の場合において、労働基準法で定める法定労働時間を超え又は法定休日に勤務させるときは、本会は職員の過半数を代表する者と書面による協定をし、これを所轄労働基準監督署に届出、その範囲内において行う。

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する登録ヘルパーが申し出た場合は、前各項の規定にかかわらず、時間外勤務として延長できる限度は、1か月24時間、1年150時間とする。

4 次に掲げる者で、負傷、疾病、老齢又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり日常生活を営むのに支障がある者（以下第5項第4号及び第20条第1項において「要介護者」

という。)を介護する登録ヘルパーが申し出た場合は、第1項及び第2項の規定にかかわらず、時間外勤務として延長できる限度は、1か月24時間、1年150時間とする。

- (1) 配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この号において同じ。）
- (2) 父母及び子
- (3) 配偶者の父母
- (4) 登録ヘルパーと同居している祖父母、孫及び兄弟姉妹
- (5) 登録ヘルパー又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者及び登録ヘルパーとの間において事実上子と同様の関係にあると認められる者で会長が定めるもの

5 次の者については、前各項の規定にかかわらず、時間外及び休日並びに深夜に勤務させることはできない。

- (1) 妊娠中の女性登録ヘルパー及び産後1年を経過しない女性登録ヘルパーであって、申し出た者
 - (2) 18歳未満の者
 - (3) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する登録ヘルパーであって、申し出た者
 - (4) 要介護者を介護する登録ヘルパーであって、申し出た者
- （出張）

第16条 事務局長は、業務上必要がある場合は、登録ヘルパーに出張を命ずることができる。

2 出張から帰任したときは、直ちに事務局長に口頭で復命し、重要事項については復命書を提出しなければならない。

第5章 休暇及び休業

（年次有給休暇）

第17条 過去の勤務実績により、所定労働日数の8割以上勤務した者は、一の年度について次表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を受けることができる。

勤続年数	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、過去の勤務実績により、週の所定労働日数が4日以下又は年間での所定日数が216日以下の者で8割以上勤務した者は、次表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を受けることができる。

週 所 定 労働日数	1年間の所 定労働日数	勤 続 年 数						
		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
4 日	169～216日	7 日	8 日	9 日	10日	12日	13日	15日
3 日	121～168日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10日	11日
2 日	73～120日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48～72日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

- 3 年次有給休暇の単位は、1日とする。
- 4 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の手続により、事前に届け出るものとする。ただし、登録ヘルパーの指定した日に休暇をとらせることが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、指定した日を変更することがある。
- 5 本会は、職員の過半数を代表する者と書面による協定をしたときは、各登録ヘルパー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、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
- 6 年次有給休暇は、当該年度に新たに付与した日数を超えない範囲内の残日数を上限として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

(産前産後の休業)

第18条 出産前の女性登録ヘルパーは、出産の日を含め、6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）の産前休業を受けることができる。

- 2 妊娠4か月以上を経過して出産した女性登録ヘルパーには、生産、死産を問わず出産当日を除き、産後8週間の産後休業を与える。ただし、産後6週間を経過した者が就業を求めた場合、医師が支障がないと認めた業務に就かせるときは、この限りでない。

(育児休業等)

第19条 3歳未満の子を有する登録ヘルパーのうち必要のある者は、本会に申し出ることにより、子の年齢に応じ、育児休業制度の適用を受けることができる。

- 2 小学校3年生修了までの子を養育する登録ヘルパーが、その子の看護等（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話、疾病の予防、感染症に伴う学級閉鎖等又は入園式等のために必要なものとして会長が定めるその子の世話等を行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において5日（その養育する小学校3年生修了までの子が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間で無給休暇を受けることができる。

- 3 育児休業等に関する必要な事項は、育児・介護休業法の定めるところによる。

(介護休業等)

第20条 要介護者を介護する登録ヘルパーのうち必要のある者は、本会に申し出ることにより、介護休業制度の適用を受けることができる。

2 前項の登録ヘルパーが、その要介護者の介護のため勤務しないことが相当であると認められる場合は、一の年度において5日（その要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）の範囲内の期間で無給休暇を受けることができる。

3 介護休業等に関する必要な事項は、育児・介護休業法の定めるところによる。

第6章 定年、退職及び解雇

(定年)

第21条 登録ヘルパーの定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する年度の末日をもって退職とする。ただし、会長が特に必要と認めた場合は、この限りでない。

(退職)

第22条 登録ヘルパーが次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その日を退職に日として登録ヘルパーの身分を失う。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 本人の都合により退職を申し出て本会の承認があつたとき、又は退職の申出をした日から起算して14日を経過したとき。
- (3) 労働契約において定めた雇用期間が満了し、契約を更新しないとき。

(退職願)

第23条 登録ヘルパー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 前項の規定により退職願を提出した者は、本会の承認があるまで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。

(解雇)

第24条 登録ヘルパーが次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇する。

- (1) 身体又は精神の障害により、職務に堪えられないと認められたとき。
- (2) 業務能率又は勤務成績が著しく劣り、向上の見込みがないと認められたとき。
- (3) 第7条に定める試用期間中の者について、登録ヘルパーとして不適当と認められたとき。
- (4) 登録ヘルパーに故意又は重大な過失があつたとき。
- (5) 天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能になったとき、又は事業の縮

小等により剰員を生じたとき。

(6) その他前各号に準ずる事由により会長が解職を相当と認めるとき。

2 解職する場合は、30日前に予告するか、又は労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分に相当する額の予告手当を支給する。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、又は懲戒による解雇及び登録ヘルパーの責に帰すべき事由に基づいて解職する場合は、予告又は予告手当の支給は行わない。

3 解職にあたり当該登録ヘルパーの請求があった場合には、弁明する機会を与えなければならない。

第7章 給与及び退職金

(給与)

第25条 給与は、給料、休業手当、賞与及び処遇改善手当をいう。

(給与の支払方法)

第26条 給与は、通貨で、登録ヘルパーに対して直接に、その全額を支払う。ただし、登録ヘルパーの同意を得た場合には、登録ヘルパーの指定する金融機関への振込により支払うことができる。

2 次に掲げるものは、給与支払の際、控除する。

(1) 給与所得税

(2) 雇用保険料

(3) 職員を代表する者との書面協定により控除対象としたもの。

(給料)

第27条 給料は、別に定める。

(給料の支給)

第28条 給料は、月の1日から末日までを計算期間とし、その支給日は、翌月の26日とする。ただし、その日が休日、日曜日又は土曜日に当たるときは、その日前において、その日に最も近い日で休日、日曜日及び土曜日でない日を支給日とする。

2 登録ヘルパーが退職等により離職したときは、その日まで給料を支給する。

3 登録ヘルパーが死亡したときは、その日まで給料を支給する。

(休業手当)

第29条 休業手当は、別に定める。

2 休業手当は、給料の支給方法に準じて支給する。

(賞与)

第30条 賞与は、6月1日及び12月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）

にそれぞれ在職する登録ヘルパーに対し、基準日以前6か月以内の期間におけるその者が従事した勤務時間に応じて、それぞれ基準日の属する月の会長が定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した登録ヘルパーについても同様とする。

2 賞与の額は、該当する期間の業績等によってその都度決定する。

(処遇改善手当)

第31条 処遇改善手当は、第27条に規定する給料を調整するために支給する。

2 処遇改善手当は、4月1日及び10月1日（以下この条においてこれらの日を「基準日」という。）

にそれぞれ在職する登録ヘルパーに対して、それぞれ基準日の属する月の会長が定める日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した登録ヘルパーについても同様とする。

3 処遇改善手当の額は、基準日以前6か月の期間における介護職員等処遇改善加算総額を踏まえ、基準日以前6か月以内の期間におけるその者が従事した勤務時間に応じて算出するものとする。

(退職金)

第32条 退職金は、支給しない。

第8章 安全衛生

(遵守義務)

第33条 本会は、登録ヘルパーの安全衛生の確保及び改善を図るため必要な措置を講ずる。

2 登録ヘルパーは、安全衛生に関する法令及び規則並びに本会の指示を守り、本会と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

3 利用者宅でサービスを行う際には、利用者等からの感染の危険から守るため、本会が備える手袋等を使用しなければならない。

(健康診断)

第34条 本会は登録ヘルパーに対し、毎年定期に健康診断を行う。

2 健康診断の結果、必要のあるときは、一定期間の労働の禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(伝染病発生時の措置)

第35条 登録ヘルパーは、自己の居住する家屋又はその近隣に感染症法に基づき入院隔離や就業制限の対象と指定されている疾病等が発生したときは、又はその疑いがあるときは、直ちにその

旨を上司に申し出てその指示を受けなければならない。

(就業禁止)

第36条 登録ヘルパーは、前条の場合において、本会が保健衛生上必要な就業禁止等の措置をとるときは、これに従わなければならない。

2 前項の就業禁止による休業は、これを出勤とみなす。

(災害補償)

第37条 登録ヘルパー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、労働者災害補償保険法の定めるところにより、保険給付を受けるものとする。

第9章 表彰及び懲戒

(表彰)

第38条 登録ヘルパーの表彰は、本会表彰状並びに感謝状の顕彰に関する規程による。

(懲戒の種類)

第39条 懲戒の種類及び程度は、次のとおりとする。

- (1) 譴責 始末書を徴して将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を徴するほか、1回について平均賃金の1日分の半額を減ずる。ただし、減額は総額で1か月の給与総額の10分の1を限度とする。
- (3) 出勤停止 始末書を徴するほか、10日間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) 諭旨解雇 諭旨により退職願を出させるが、これに応じないときは、解雇する。
- (5) 懲戒解雇 労働基準監督署長の認定を受けたときは、即時解雇する。

(出勤停止)

第40条 次の各号の一に該当した場合、出勤停止に処する。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であったこと等情状により減給又は譴責にとどめることがある。

- (1) 正当な理由なく業務に関する命令に従わないとき。
- (2) 自己の職責を怠り業務怠慢行為があったとき。
- (3) 頻繁に無断欠勤、遅刻、早退、外出を行い、職場の秩序を乱すような行為があったとき。
- (4) 職務上の権限を越え、又はこれを濫用して専断的な行為があったとき。
- (5) けんか等職場の秩序を乱す行為があったとき。
- (6) 監督不行届により、部下が本会に損害を与えたとき。
- (7) 前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

(諭旨解雇又は懲戒解雇)

第41条 次の各号の一に該当した場合、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であったこと等情状により前条の処分にとどめることがある。

- (1) 極めて軽微なものを除き、事業場内外において盗取、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき。
- (2) 賭博、風紀紊乱により職場規律を著しく乱したとき。
- (3) 雇入れの際の採用条件の要素となるような経歴を詐称したとき。
- (4) 本会の承認を得ないで、他の事業所へ転職したとき。
- (5) 14日以上正当な理由なく無断欠勤したとき。
- (6) 業務に関する重大な秘密を他に漏らしたとき。
- (7) セクシュアルハラスメントを行ったとき。
- (8) パワーハラスメントを行ったとき。
- (9) 妊娠、出産、育児休業、介護休業等に関するハラスメントを行ったとき。
- (10) 業務に関連して私利を図り、又は不当に金品その他を収受するなどの行為があったとき。
- (11) 故意又は重大な過失により本会に損害を与えたとき。
- (12) 前条の各号に該当する行為を反覆し、改悛の情が認められないとき。
- (13) 前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、平成29年4月1日から施行する。

(規則の廃止)

- 2 社会福祉法人北名古屋市社会福祉協議会登録ヘルパー就業規則（平成18年6月1日施行）は、平成29年3月31日をもって廃止する。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年3月14日から施行し、令和4年2月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

様式第 1 （第 6 条関係）

労働条件通知書（登録ヘルパー）

年 月 日

様

所 在 地

事業所名

使用者氏名

雇 用 期 間	
勤 務 場 所	
業 務 内 容	
労 働 時 間	1 労働時間 週 時間を超えない程度 2 その他、状況により変更等の必要がある場合は、双方で協議する。
休 日	
休 暇	1 年次有給休暇
給 与	1 給料 2 休業手当 3 給与締切日 4 給与支払日 5 給与支払時の控除 6 賞与 7 処遇改善手当 8 退職手当 9 昇給
契約更新の有無	
退職に関する事項	1 定年制 2 自己都合による退職手続 3 解雇事由・手続
そ の 他	1 社会保険の加入状況 2 雇用保険の適用 3 労働保険の加入状況 4 労働契約法第18条の規定により、平成25年4月1日以降の有期労働契約の契約期間が通算5年を超える場合には、労働契約期間の末日までに労働者からの申込みをすることにより、当該労働契約期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約に転換される。 5 上記に定めるもののほか、本会登録ヘルパー就業規則による。 6 労働条件についての相談窓口