

社会福祉法人北名古屋市社会福祉協議会保育事業再雇用職員就業規則

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。）保育事業職員就業規則第29条第2項の規定に基づき再雇用する職員（以下「再雇用職員」という。）に関する労働条件、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。

(再雇用職員の定義)

第2条 この規則において再雇用職員とは、次の各号に掲げる者であつて第5条に定める再雇用の希望の申出により又は第8条に定める再雇用の更新の希望の申出により雇用される者とする。

(1) 定年退職した者

(2) 定年退職日以前に退職した者のうち25年以上勤続して退職した者であつて、再雇用しようとする日が当該退職の日の翌日から起算して5年を経過する日までの間にある者

(規則遵守の義務)

第3条 本会及び再雇用職員は、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。

(勤務の形態)

第4条 再雇用職員は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める者とする。

(1) 再雇用職員

1 週間の平均所定労働時間が正規職員と同一で再雇用される者をいう。

(2) 再雇用短時間勤務職員

休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり15時間30分から37時間30分までの範囲内で再雇用される者をいう。

第2章 人事

(再雇用の申請及び承認)

第5条 再雇用を希望する者は、再雇用申請書（様式第1）を提出しなければならない。

2 前項の再雇用申請書が提出されたときは、第6条に定める基準により選考し、その結果を再雇用通知書（様式第2）により、再雇用申請書提出者に通知する。

(再雇用の基準)

第6条 再雇用は、労使協定の定めに基づき、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的経営を確保するため、次の各号に定める基準をすべて満たした者に対して行う。

- (1) 再雇用の期間中において良好に勤務することが見込まれること。
- (2) 再雇用職員の配置を可能とする業務が見込まれること。

(再雇用の雇用期間及び更新)

第7条 再雇用の雇用期間は1年を上限とし、期間の更新を行うことができる。

(期間の更新の申請及び承認)

第8条 再雇用の期間の更新を希望する者は、再雇用更新申請書(様式第3)を提出しなければならない。

- 2 前項の再雇用更新申請書が提出されたときは、第9条に定める更新基準により選考し、その結果を再雇用更新通知書(様式第4)により、再雇用更新申請書提出者に通知する。

(期間の更新基準)

第9条 再雇用の期間の更新は、その者の知識及び経験等を考慮し、業務の能率的経営を確保するため、次の各号に定める基準をすべて満たした者に対して行う。

- (1) 再雇用の更新期間中において良好に勤務することが見込まれること。
- (2) 再雇用職員の配置を可能とする業務が見込まれること。

(期間の末日)

第10条 再雇用を行う場合及び再雇用の期間の更新を行う場合の期間の末日は、その者が満70歳に達する日以降における最初の3月31日以前でなければならない。

(更新の有無と雇止め)

第11条 再雇用及び再雇用の期間の更新を行うにあたっては、原則として次の内容で明示する。

- (1) 更新する場合があります
- (2) 契約の更新はしない
- (3) その他特殊な契約内容を示す

- 2 再雇用契約を1年以上継続している場合において、契約を更新しない場合は、少なくとも契約期間が満了する30日前までに、契約を更新しない旨(雇止め)の予告をする。

(労働条件の明示)

第12条 再雇用職員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5)を交付して明示する。

(人事異動)

第 1 3 条 本会は、業務上必要がある場合は、再雇用職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

2 異動を命ぜられた再雇用職員は、本会が正当と認める理由がない限り、これを拒むことはできない。

第 3 章 服務規律

(服務)

第 1 4 条 再雇用職員は、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 1 5 条 再雇用職員は、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) 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
- (5) 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。
- (6) セクシュアルハラスメントをしないこと。
- (7) パワーハラスメントをしないこと。
- (8) 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。
- (9) その他酒気をおびて就業するなど、再雇用職員としてふさわしくない行為をしないこと。

(出出勤)

第 1 6 条 再雇用職員は、始業及び終業の時刻を厳守し、出出勤にあたっては出出勤時刻を各自のタイムカードに記録しなければならない。

(欠勤)

第 1 7 条 年次有給休暇の付与日数を超えたとき及び特別休暇等の承認を受けていないときに勤務しなかったときは、欠勤とし、事前又は事後に届け出なければならない。

2 傷病のため引き続き 4 日以上欠勤する者は、医師の診断書を提出しなければならない。

(遅刻、早退等)

第 1 8 条 再雇用職員がやむを得ない事由により、遅刻、早退又は勤務時間中に私用外出しようと

するときは、あらかじめ承認を受けなければならない。

第4章 勤務

（勤務時間）

第19条 再雇用職員の所定労働時間は1週間38時間45分、1日7時間45分以内の範囲とし、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。

（休憩時間）

第20条 再雇用職員の休憩時間は、1時間以内とし、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。

（休日）

第21条 再雇用職員の休日は、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1月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 前項の場合は、再雇用職員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22条 業務の都合により、第19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再雇用職員が申し出た場合は、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的の障害により、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2号、第26条第1項第4号及び第28条第1項において「要介護者」という。）を介護する再雇用職員が申し出た場合は、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) 再雇用職員と同居している祖父母、孫及び兄弟姉妹

(5) 再雇用職員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再雇用職員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) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する再雇用職員であって、申し出た者

(2) 要介護者を介護する再雇用職員であって、申し出た者

(出張)

第23条 事務局長は、業務上必要がある場合は、再雇用職員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24条 再雇用職員は、一の年度について20日の年次有給休暇を受けることができる。ただし、年度の中途において新たに採用された再雇用職員のその年度の年次有給休暇の日数は、次のとおりとする。

採用された月	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
付与日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

2 再雇用短時間勤務職員は、前項に定められた付与日数にその者の1週間の勤務日の日数を5日で除して得た数を乗じて得た日数とする。

3 年次有給休暇の単位は、1日又は半日とする。ただし、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、一の年度における年次有給休暇の5日を超えない範囲内の日数を限度として、1時間を単位とすることができる。

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、再雇用職員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、各再雇用職員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。

(病気休暇)

第25条 病気休暇は、再雇用職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。

- 2 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。ただし、次に掲げる場合以外の場合における病気休暇の期間は、次に掲げる場合における病気休暇を使用した日その他会長が定める日を除いて、連続して90日を超えることはできない。

(1) 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかった場合

(2) その他会長が定める場合

- 3 病気休暇を受けようとする再雇用職員は、必要に応じ医師の診断書等を提出し、あらかじめ承認を受けなければならない。

(特別休暇)

第26条 特別休暇は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1) 再雇用職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(2) 再雇用職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として、国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(3) 小学校3年生修了までの子を養育する再雇用職員が、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とき 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

(4) 要介護者の介護その他会長が定める世話を行う再雇用職員が、当該世話を行うため勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年度において5日（その要介護者が2人以上の場合にあっては、10日）の範囲内の期間

(5) 再雇用職員の親族（別表第1の親族欄に掲げる親族に限る。）が死亡した場合で、再雇用職

員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ同表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

(6) 再雇用職員が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められるとき 一の年度の7月から9月までの期間内における、第21条に定める休日を除いて3日の範囲内の期間

(7) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、再雇用職員が勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間

ア 再雇用職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該再雇用職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき

イ 再雇用職員及び当該再雇用職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該再雇用職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき

(8) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められるとき 必要と認められる期間

(9) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、再雇用職員が退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

2 前項第3号及び第4号の休暇の単位は、1日、半日又は1時間とする。

（育児休業等）

第27条 3歳未満の子を有する再雇用職員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、育児休業又は育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 3歳以上の小学校就学の始期に達するまでの子を有する再雇用職員のうち必要のある者は、本会に申し出ることにより、育児時差出勤制度又は育児短時間勤務制度の適用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28条 要介護者を介護する再雇用職員のうち必要のある者は、本会に申し出ることにより、介護休業又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 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 退職及び解雇

(退職)

第29条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その日を退職の日として再雇用職員の身分を失う。

- (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ったとき、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30条 再雇用職員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも退職日の30日前までに書面により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、会長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31条 再雇用職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解職する。

- (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) 再雇用職員に故意又は重大な過失があったとき。
- (4) 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。
- (5) 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再雇用職員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 解職にあたり当該再雇用職員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 給与及び旅費

(給与)

第32条 再雇用職員の給与は、本会保育事業職員給与規程による。

(旅費)

第33条 再雇用職員の旅費は、本会旅費規程による。

第8章 安全衛生

(遵守義務)

第34条 本会は、再雇用職員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 再雇用職員は、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。

(健康診断)

第35条 本会は再雇用職員に対し、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。

(ストレスチェック)

第36条 本会は再雇用職員に対し、毎年定期に医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

- 2 ストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた再雇用職員に対し、当該再雇用職員の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 面接指導の結果、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、配置転換その他必要な措置を命ずることがある。

(伝染病発生時の措置)

第37条 再雇用職員は、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38条 再雇用職員は、前条の場合において、会長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。

第9章 災害補償

(災害補償)

第39条 再雇用職員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。

- 2 再雇用職員が業務上負傷し又は疾病にかかり休業する場合の最初の3日間については、本会は平均賃金の60%の休業補償を行う。

第10章 表彰及び懲戒

(表彰)

第40条 再雇用職員の表彰は、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41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) 降職 始末書を徴するほか、職制上の地位を免じ、又は下位等級へ降格する。
- (5) 諭旨解雇 諭旨により退職願を出させるか、これに応じないときは、解雇する。
- (6) 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。

(出勤停止又は降職)

第42条 次の各号の一に該当した場合、出勤停止又は降職に処する。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43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) 会長の承認を得ないで、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

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表第 1（第26条関係）

忌 引 期 間 表

親 族	日 数
配偶者	7 日
父 母	
子	5 日
祖父母	3 日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7 日）
孫	1 日
兄弟姉妹	3 日
おじ又はおば	1 日（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7 日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7 日）
子の配偶者又は配偶者の子	1 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、5 日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1 日（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3 日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1 日

備 考

- 1 葬祭のため遠隔の地に旅行する必要がある場合は、往復に要する日数を加算することができる。

様式第 1（第 5 条関係）

再 雇 用 申 請 書

年 月 日

社会福祉法人 北名古屋社会福祉協議会

会 長 様

住 所

氏 名

㊞

社会福祉法人北名古屋社会福祉協議会保育事業再雇用職員就業規則第 5 条第 1 項の規定により、再雇用を希望するので、次のとおり申請します。

1 退職（予定）日 年 月 日

2 希望する業務

3 希望する勤務形態 1 日（ ）時間で週（ ）日

4 健康状態について

(1) 現在の健康状態

ア 健康 イ やや病弱 ウ 病気療養中（病名 ）

(2) 病歴

ア な し イ あ り（病名 ）

様式第2（第5条関係）

再 雇 用 通 知 書

年 月 日

様

社会福祉法人 北名古屋社会福祉協議会
会 長

年 月 日付けで申請のありました再雇用について、慎重に審査し選考しました結果は、下記のとおりです。

記

1 決定内容

様式第3（第8条関係）

再 雇 用 更 新 申 請 書

年 月 日

社会福祉法人 北名古屋社会福祉協議会

会 長 様

住 所

氏 名

印

社会福祉法人北名古屋社会福祉協議会保育事業再雇用職員就業規則第8条第1項の規定により、再雇用の更新を希望するので、次のとおり申請します。

1 希望する業務

2 希望する勤務形態 1日（ ）時間で週（ ）日

3 健康状態について

(1) 現在の健康状態

ア 健康 イ やや病弱 ウ 病気療養中（病名 ）

(2) 病歴

ア なし イ あり（病名 ）

様式第 4（第 8 条関係）

再 雇 用 更 新 通 知 書

年 月 日

様

社会福祉法人 北名 古屋市社会福祉協議会
会 長

年 月 日付けで申請のありました再雇用の更新について、慎重に審査し選考しました結果は、下記のとおりです。

記

1 決定内容

様式第5（第12条関係）

労働条件通知書（保育事業再雇用職員）

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	
一週間の勤務日	
始業・終業の時刻 及び休憩時間	
休 日	
超過勤務の有無 及 び 程 度	1 時間外勤務 2 休日勤務
休 暇	1 年次有給休暇 2 その他の休暇
賃 金	1 給料 2 役職手当 3 通勤手当 4 時間外勤務・休日勤務手当 5 処遇改善手当 6 給与締切日 7 給与支払日 8 給与支払時の控除 9 期末・勤勉手当 10 退職手当 11 昇給 ※ 詳細は、本会保育事業職員給与規程参照
契約更新の有無	
退職に関する事項	1 自己都合による退職手続 2 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 労災保険の加入状況 4 上記に定めるもののほか、本会保育事業再雇用職員就業規則による。 5 労働条件についての相談窓口