

契約職員・アルバイト規程

一般財団法人Rubyアソシエーション

平成23年7月27日 作成・施行

平成26年6月12日 第2条及び第8条改正

第1章：総則

第1条（目的）

1. この規程は、就業規則第2条に規定する契約職員およびアルバイトの服務と就業条件に関する事項を定めたものである。
2. この規程に定めのない事項については、労働基準法、その他の関係法令の定めるところによる。

第2条（契約職員・アルバイトの定義）

1. この規程で契約職員とは、5年以内の契約期間を定めて採用された者をいう。（インターンを含む）
2. この規程でアルバイトとは、原則として正職員より少ない勤務日数又は勤務時間を定めて雇用する時間給の者をいう。

第3条（適用範囲）

1. この規程は契約職員とアルバイト（以下、契約職員等という）に適用する。

第4条（規則の遵守）

1. 契約職員等はこの規程を守り、誠実にその義務を履行し、財団の発展に努めなければならない。

第2章：採用

第5条（採用手続）

1. 財団は、契約職員等として就業を希望する者の中から、本人の履歴・能力・適正等を審査して採用する。

第6条（採用者の提出書類）

1. 採用を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。
 - (1) 履歴書（3ヶ月以内の写真添付）
 - (2) 職歴のある者にあつては雇用保険被保険者証
 - (3) 職歴のある者および二十歳以上の者にあつては年金手帳
 - (4) 扶養控除等申告書（優先させる他社がある場合を除く）
 - (5) 誓約書
 - (6) その他財団が必要と認める書類
2. 前項第2号および第3号については、雇用契約内容が社会保険および雇用保険の基準に達しない者については、適用しない。
3. 提出書類の記載事項に変更があつたときは、その都度書面で速やかに届け出なければならない。

第7条（雇用期間）

1. 契約職員等の雇用期間は、1年以内の任意の期間とし、個別に定める。ただし、その者の能力、適正および勤務態度等を考査するため、採用時の雇用期間に限り、原則として1ヶ月とする。
2. 雇用期間は、財団および契約職員等双方の合意に基づき、延長または更新することができる。

第8条（労働条件の明示）

1. 財団は、採用した者に対し、採用時の給与、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、退職、雇用期間その他の労働条件を記載した契約書及び本規則を提示して労働条件を明示するものとする。

第3章：服務

第9条（服務）

1. 契約職員等の服務については、就業規則第3章を準用する。

第4章：勤務

第10条（労働日、労働時間および休憩時間）

1. 契約職員等の労働日および労働時間は、本人の事情等を勘案して個別に定める。
2. 1日の労働時間は、原則として実働8時間以内とし、始業および終業の時刻、休憩時間は個別に定める。
3. 業務の都合により、時差勤務、交替制勤務等の変則勤務を命ずることがある。この場合、前項の始業、終業および休憩の時刻は、調整または変更することがある。
4. 出張およびその他事業所外で勤務する場合において労働時間を算定することが困難であるときは、第2項で定める労働時間を勤務したものとみなす。

第11条（休日）

1. 休日は、1週間に1日または4週間に4日を下回らない範囲で、個別に定める。
2. 業務の都合その他やむを得ない場合には、予告して前項の休日を1賃金支払期間中の他の日に振り替えることがある。（振替休日）

第12条（時間外および休日の勤務）

1. 業務の都合により、所定の就業時間を超えて、または深夜（午後10時から翌日5時）および休日に勤務させることがある。
2. 前項の場合、契約職員等は正当な理由なくこれを拒むことはできない。
3. 第1項の定めにより所定就業時間を超えて、または労働基準法に定める休日（法定休日）に勤務させる場合は、あらかじめ財団は従業員の過半数を代表する者との書面による協定（36協定）を締結し、これを所轄労働基準監督署長に届け出るものとする。
4. 前各項にかかわらず、18歳未満の者については、法定時間外、法定休日および深夜には勤務させない。

第13条（年次有給休暇）

1. 財団は所定労働日の8割以上出勤した者に対して、次表のとおり年次有給休暇を付与する。

(1) 1週間に30時間以上かつ1週間に5日以上（または1年間に217日以上）勤務する者

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

(2) 1週間に30時間未満、かつ1週間に4日以下または1年間に216日以下勤務する者

勤続年数		0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5以上
週労働日数	年労働日数							
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

2. 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも1週間前までに、5日以上連続休暇の場合は1ヶ月前までに所定の様式により請求しなければならない。
3. 業務の都合によりやむを得ない場合、財団は本人が指定した日を変更することがある。
4. 急病等で当日やむを得ず有給休暇を取得する場合は、必ず始業前に所属長へ連絡しなければならない。ただし、やむを得ない事情で始業前に連絡することが難しい場合は、始業後速やかに連絡しなければならない。

ない。

5. 第1項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後休業の期間、育児・介護休業期間および業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。
6. 従業員の過半数を代表する従業員との書面協定により、各契約職員等の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
7. 新たに付与した年次有給休暇の全部または一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年に限り繰り越される。
8. 有給休暇中は通常の賃金を支給する。

第14条（特別休暇）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、それぞれに定める日数の特別休暇を請求することができる。
 - (1) 産前産後休暇
 - ①契約職員等が出産する場合、出産予定日の以前6週間（ただし、多胎妊娠のときは14週間）、出産後は出産日の翌日より8週間の休暇を与える。
 - ②前号の休暇は、無給とする。
 - (2) 生理休暇
 - ①生理日の就業が著しく困難な女性契約職員等が所定の手続きにより休暇を請求したときは、財団は必要な時間・日数の休暇を与える。
 - ②前号の休暇は、無給とする。
 - (3) 育児・介護休業休暇
 - ①子を養育し、一定の条件を満たした契約職員等は、その子が1歳（保育所に入所できないなど、やむを得ない事情がある場合には1歳半）に達するまでの間、「育児・介護休業に関する規程」による育児休業を取得することができる。
 - ②要介護状態にある家族を介護し、一定の条件を満たした契約職員等は、「育児・介護休業に関する規程」に定める範囲内で介護休業を取得することができる。
 - (4) その他財団が必要と認めた休暇
 - ①財団は、特別に必要と認められるときは、必要な日数の特別休暇を付与することができる。
 - ②特別に認める休暇は、原則として無給とする。ただし、状況および取得日数に応じて、有給とする場合がある。

第15条（出張）

1. 財団は、業務上必要があるときは、契約職員等に対し出張を命ずることがある。
2. 出張中は、所定の就業時間を勤務したものとみなす。ただし、財団が別段指示をした場合は、この限りではない。
3. 出張の取扱いについては、別に定める『出張旅費規定』による。

第5章：給与等

第16条（給与）

1. 契約職員等の給与は、原則として時間給とする。
2. 契約職員等の給与は、職務の内容、本人の能力、経験、技能および勤務条件等を勘案し、個別に決定する。
3. 給与は、当月21日から翌月20日までを1ヶ月分として締め切って計算し、末日に契約職員等が指定した本人名義の銀行預金口座に振り込むものとする。ただし、支給日が休日にあたる場合は、前営業日に繰り上げて支給するものとする。
4. 前項の規定にかかわらず、第8条に規定する採用時に提示する労働条件において、財団および契約職員等双方の合意に基づいて、給与の支給方法を個別に決定することができる。ただし、給与の振込先は本人名義の銀行預金口座に限る。

第17条（給与の控除）

1. 次の各号に掲げるものは、給与より控除して支払う。
 - (1) 所得税、地方税、社会保険料、その他法令で定められているもの
 - (2) その他従業員代表と控除協定を結んだもの

第18条（端数処理）

1. 1ヶ月の計算期間における各細目ごとの時間数の合計に15分未満の端数が生じた場合はこれを四捨五入して計算する。
2. 日割り計算その他の計算において1円未満の端数が生じた場合、その端数は、四捨五入して支給する。

第19条（給与の改定）

1. 契約職員等の給与は、財団の業績、本人の実力・成果・貢献度を評価のうえ、その額の増額または減額の改定を行う。
2. 給与の改定は、原則として契約更新時に行うものとする。ただし、特に財団が必要と認める場合は、これ以外の時期に改定を行うことがある。

第20条（不就業時の給与）

1. 遅刻、早退、欠勤、私用外出その他不就業時の給与は、原則として支給しない。

第21条（割増給与）

1. 契約職員等が第12条により法定時間外勤務、法定休日勤務および深夜勤務をしたときは、次の各号により割増給与を支給する。
 - (1) 法定時間外勤務手当
時間給×1.25×超過勤務時間
 - (2) 法定休日勤務手当
時間給×1.35×勤務時間
 - (3) 深夜勤務手当（午後10時から午前5時までの間に勤務したとき）
時間給×0.25×勤務時間

第22条（通勤手当）

1. 通勤のため交通機関を利用する者に対し、原則として最短の通勤経路の1ヶ月分の定期券代を毎月の給与の支給日に支払う。
2. 最短以外の通勤経路を選択したときは、その通勤経路を選択する相当の理由があると認められる場合に限り、現に使用している交通機関の通勤定期券代を支給する。相当の理由があると認められない場合は、前項の通りとする。
3. 月の途中で入社、退社した者および正職員の所定勤務日数よりも勤務日数が少ない者の通勤手当は、1ヶ月の定期券代を当該支払期間の暦日数で日割計算した額とする。
4. 通勤のために交通機関を利用しない者に対して、財団は申請に基づき、次の各号により通勤手当を支給する。ただし、片道2km未満の場合は支給しない。
 - (1) 片道2km以上で車を利用する場合・・・1日あたり、@35円/片道km
 - (2) 片道2km以上で自転車・徒歩通勤の場合・・・1日あたり、125円
5. 前各項の金額は、日額600円を上限とする。

第23条（慶弔見舞）

1. 契約職員等については、原則として慶弔見舞金は支給しない。

第24条（退職金）

1. 契約職員等については、原則として退職金は支給しない。

第6章：休職、退職および解雇

第26条（休職の種類）

1. 契約職員等については、原則として休職制度を適用しない。

第27条（退職基準）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、退職とする。
 - (1) 本人が退職を願い出て受理されたとき
 - (2) 雇用期間の定めがある場合、その期間が満了し、更新されないとき
 - (3) 定年に達したとき
 - (4) 死亡したとき
2. 前項第3項の定年については、就業規則の規定を準用する。

第28条（自己都合退職）

1. やむを得ない事情により契約期間の途中で退職を申し出る場合は、少なくとも1ヶ月前までに財団の指定する書式により退職願を提出し、財団の承認を受けなければならない。ただし、14日前までの申出を妨げない。
2. 財団は、やむを得ない事情により退職を認める場合であっても業務の都合により、申出のあった退職希望日について、その期日の延期を求めることがある。ただし、前段の求めに応じないことを妨げない。
3. 退職願を提出した者は、財団の承認があるまで又は退職願受理後14日を経過するまでは、従前の職務に従事しなければならない。

第29条（解雇基準）

1. 契約職員等が次の各号の一に該当するときは、契約期間の途中でであっても解雇する。
 - (1) 職務の遂行に必要な能力を欠き、向上の見込みがなく、かつ他の職務に転換することができないとき
 - (2) 職務怠慢がひどく、勤務成績が著しく不良で、改善の見込みがなく、職責を果たし得ないと認められたとき
 - (3) 財団が適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお、その精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認めるとき
 - (4) 事業の不振または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により剰員を生じ、他の職務に転換することも不可能なとき
 - (5) 天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり雇用を維持することができなくなったとき
 - (6) 業務上の傷病による療養休業期間が3年におよび打切り補償を行ったとき
 - (7) 就業規則第38条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があるものの、情状酌量が認められるとき
 - (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
2. 前項第3号による場合は、財団の指定する医師の診断結果によるものとする。

第30条（解雇の予告）

1. 前条の場合には、30日前に解雇の予告をするか、または30日分の平均賃金を支給して即日解雇する。ただし、採用後14日以内の者、2ヶ月以内の期間を定めて雇用した者については即日解雇し、解雇

予告手当を支払わない。

2. 前項において必要があるときは、予告日数を短縮し、短縮した日数分の平均賃金を支給して解雇する。
3. 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、または本人の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合において、その事由につき行政官庁の認定を得て前各項の定めによらず、即日解雇するときがある。

第31条（解雇制限）

1. 前条の規定にかかわらず、次の各号の一の期間中は解雇しない。ただし、業務上傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らず打切補償を支払った場合（法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む）はこの限りでない。

- (1) 契約職員等が業務上の傷病により休業する期間およびその後30日間
- (2) 産前産後の女性契約職員等が第15条第1項によって休業する期間およびその後30日間

第7章：表彰および懲戒

第32条（表彰）

1. 財団は、契約職員等に就業規則第33条に規定する功労があった場合には、就業規則に基づき職員に準じて表彰を行う場合がある。

第33条（懲戒）

1. 財団は、契約職員等に就業規則第35条および第36条に規定する事実があった場合には、就業規則に基づき職員に準じて懲戒を行う。

第34条（損害の賠償）

1. 契約職員等が違反行為等により財団に損害を与えた場合、財団は損害を現状に回復させるか、または回復に必要な費用の全部もしくは一部を賠償させることがある。なお、当該損害賠償の責任は、退職後も免れることはできない。さらに、本人より賠償がなされないときは、身元保証人にその責任を追求することがある。

第8章 雑 則

第35条（安全衛生および災害補償）

1. 契約職員等の安全衛生および災害補償については、就業規則第9章に準ずるものとする。
2. 前項にかかわらず、勤務日数または勤務時間が基準に達しないため社会保険に加入していない契約職員等については、就業規則第32条第2項は適用しない。

（附則）

1. この規程は、平成23年7月27日より実施する。
2. この規則の改廃は、従業員代表者の意見を聴いて行う。
3. この規則の一部を改訂し、平成26年6月12日より実施する。