

参考	参考
<p><b>特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク期間契約指導員就業規則 (非正規指導員・代替指導員・アルバイト指導員)</b></p>	<p><b>特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク期間契約指導員就業規則 (非正規指導員・加配指導員・代替指導員・アルバイト指導員)</b></p>
<p>第一章 総 則</p>	<p>第一章 総 則</p>
<p><b>第1条(目的)</b> この規則は筑紫野市放課後児童健全育成事業実施要綱(以下「要綱」という。)に基づき筑紫野市放課後児童健全育成事業(以下「事業」という。)の運営を筑紫野市より委託された特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク(以下「法人」という。)に雇用される職員のうち、別に定める特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク指導員就業規則(正規指導員)(以下「本則」という)第2条第1項の第2号、第3号、第4号にあたる指導員の労働条件など、就業に関する事項を定めたものである。 2 職員の雇用にあたり、この規則に定める以外のものは個別に定めるものとする。</p>	<p><b>第1条(目的)</b> この規則は筑紫野市放課後児童健全育成事業実施要綱(以下「要綱」という。)に基づき筑紫野市放課後児童健全育成事業(以下「事業」という。)の運営を筑紫野市より委託された特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク(以下「法人」という。)に雇用される職員のうち、別に定める特定非営利活動法人ちくしっ子ネットワーク指導員就業規則(正規指導員)(以下「本則」という)第2条第1項の第2号、第3号、第4号、第5号にあたる指導員の労働条件など、就業に関する事項を定めたものである。 2 職員の雇用にあたり、この規則に定める以外のものは個別に定めるものとする。</p>
<p><b>第2条(職員の定義)</b> この規則で規定する職員とは、第二章に定める手続きを経て採用され、法人の業務に従事する者をいい、その種類は本則第2条の通りである。 2 この規則は本則第2条第1項第2号、第3号、第4号の指導員に適用することを原則とする。なお、これらを総称して期間契約指導員という。</p>	<p><b>第2条(職員の定義)</b> この規則で規定する職員とは、第二章に定める手続きを経て採用され、法人の業務に従事する者をいい、その種類は本則第2条の通りである。 2 この規則は本則第2条第1項第2号、第3号、第4号、<u>第5号</u>の指導員に適用することを原則とする。なお、これらを総称して期間契約指導員という。</p>
<p><b>第3条(規則遵守の義務)</b> 法人および指導員は、この就業規則を遵守し、各児童クラブの運営にあたらなければならない。 また、要綱・法人定款・定款細則・法人運営規定および法人緊急時対策マニュアルについても、指導員はこれを遵守し、またこれらの規定が目指す児童クラブの運営趣旨を理解し、その指導にあたるものとする。</p>	<p><b>第3条(規則遵守の義務)</b> 法人および指導員は、この就業規則を遵守し、各児童クラブの運営にあたらなければならない。 また、要綱・法人定款・定款細則・法人運営規定および法人緊急時対策マニュアルについても、指導員はこれを遵守し、またこれらの規定が目指す児童クラブの運営趣旨を理解し、その指導にあたるものとする。</p>
<p>第二章 採用および労働契約</p>	<p>第二章 採用および労働契約</p>
<p><b>第4条(採用)</b> 指導員の採用は、勤務を希望する者の中から試験若しくは書類選考によって行う。 2 試験の種類は、筆記試験及び面接試験とする。ただし、必要に応じ、一部を実施しないこと若しくは適性試験を追加して実施することができる。 3 試験若しくは書類選考を受けようとする者は、履歴書その他法人が必要と認めた書類を提出する。 4 法人は、選考に合格した者に対し、採用の内定をし、合格者に健康診断書を提出させる。</p>	<p><b>第4条(採用)</b> 指導員の採用は、勤務を希望する者の中から試験若しくは書類選考によって行う。 2 試験の種類は、筆記試験及び面接試験とする。ただし、必要に応じ、一部を実施しないこと若しくは適性試験を追加して実施することができる。 3 試験若しくは書類選考を受けようとする者は、履歴書その他法人が必要と認めた書類を提出する。 4 法人は、選考に合格した者に対し、採用の内定をし、合格者に健康診断書を提出させる。</p>
<p><b>第5条(採用決定時の提出書類)</b> 新たに採用された者は、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) 履歴書 (3) 健康診断書 (4) 年金手帳・雇用保険被保険者証(所持者のみ) (5) その他法人が必要と認めたもの</p>	<p><b>第5条(採用決定時の提出書類)</b> 新たに採用された者は、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) 履歴書 (3) 健康診断書 (4) 年金手帳・雇用保険被保険者証(所持者のみ) (5) その他法人が必要と認めたもの</p>
<p><b>第6条(採用の取消)</b> 指導員として採用された後であっても、年齢、住所、経歴等を偽りまたは採用面接において不実の陳述をした場合は、採用を取り消すことがある。</p>	<p><b>第6条(採用の取消)</b> 指導員として採用された後であっても、年齢、住所、経歴等を偽りまたは採用面接において不実の陳述をした場合は、採用を取り消すことがある。</p>
<p><b>第7条(労働契約の期間等)</b> 法人と期間契約指導員との労働契約の締結にあたっては、当該年度である4月1日から翌年3月31日までの1年以内の期間の定めをするものとし、法人は各人に対して労働条件通知書でその期間を示すものとする。 2 前項の場合において、期間契約指導員との契約期間満了後における当該契約に係る更新の有無を労働条件通知書で示す。 3 当該契約について更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。 ① 次年度の児童数に相応する指導員配置数により判断する。 ② 当該指導員の勤務成績、勤務態度により判断する。 ③ 当該指導員の能力により判断する。 ④ 法人の業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により判断する。 4 前項により、次年度も更新すると判断した場合には、採用期間満了日の60日前までに法人および児童クラブ保護者会は当該指導員と面談等を行い更新の意思を確認し、期間満了日である3月31日までに、新たな雇用契約を締結するものとする。</p>	<p><b>第7条(労働契約の期間等)</b> 法人と期間契約指導員との労働契約の締結にあたっては、当該年度である4月1日から翌年3月31日までの1年以内の期間の定めをするものとし、法人は各人に対して労働条件通知書でその期間を示すものとする。 2 前項の場合において、期間契約指導員との契約期間満了後における当該契約に係る更新の有無を労働条件通知書で示す。 3 当該契約について更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。 ① 次年度の児童数に相応する指導員配置数により判断する。 ② 当該指導員の勤務成績、勤務態度により判断する。 ③ 当該指導員の能力により判断する。 ④ 法人の業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により判断する。 4 前項により、次年度も更新すると判断した場合には、採用期間満了日の60日前までに法人および児童クラブ保護者会は当該指導員と面談等を行い更新の意思を確認し、期間満了日である3月31日までに、新たな雇用契約を締結するものとする。</p>

- 5 期間契約指導員が、次年度の雇用契約を締結する意思のないときには、期間満了日の60日前までに、法人または児童クラブ保護者会に申し出なければならない。
- 6 事由の如何を問わず、期間契約指導員が契約期間途中で雇用契約を破棄するときは、60日前までに法人または児童クラブ保護者会へ申し出なければならない。

#### 第8条(労働条件の明示)

法人は、指導員の採用に際しては、就業規則を提示し、労働条件を明示する。賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締切、支払いの時期に関する事項についてはこれらの事項が明らかとなる書面を交付する。

#### 第9条(人事異動)

本則に準ずる。

### 第三章 服務規律と職務

#### 第10条(服務の基本原則)

本則に準ずる。

#### 第11条(出退勤)

本則に準ずる。

#### 第12条(服務心得)

本則に準ずる。

#### 第13条(セクシュアルハラスメントの防止)

本則に準ずる。

#### 第14条(ほう・れん・そうの義務)

指導員は、欠勤、遅刻、早退及び休暇の連絡等の届出事項、並びにその他職務に関連するすべての事項について、ほうれんそう(日常的に行うべき報告、連絡、相談並びにあいさつ、合図、掛け声等をいう。)を徹底しなければならない。これに違反した場合は、懲戒処分を行うことがある。

#### 第15条(個人情報管理義務)

本則に準ずる。

#### 第16条(二重就業の制約)

本則に準ずる。

#### 第17条(自動車通勤)

本則に準ずる。

#### 第18条(自家用車の業務上使用)

本則に準ずる。

#### 第19条(指導員の職務)

指導員の職務は、別途定める「指導員の職務に関する規定」に定める。

### 第四章 勤 務

#### 第20条(非正規指導員および代替指導員の勤務時間および休憩時間)

始業、終業の時刻及び休憩の時間は次の通りとする。

- (1)～(2) (略)
- 2 非正規指導員は、前項(2)の期間のうち、土曜日は原則休日とする。
- 3 非正規指導員は、第1項(1)の期間または土曜日の午後6時以降に会議等業務がある場合、勤務することがある。
  
- 4 代替指導員は、正規指導員、非正規指導員が児童クラブ開所日に休日、休暇を取得する場合に、勤務するもので、所定勤務日の定めはないが、勤務日における勤務時間は第1項のとおりである。なお、第1項(2)の期間に勤務する場合、①、②、③のいずれかの勤務の前後に30分の延長勤務となることがある。

- 5 期間契約指導員が、次年度の雇用契約を締結する意思のないときには、期間満了日の60日前までに、法人または児童クラブ保護者会に申し出なければならない。
- 6 事由の如何を問わず、期間契約指導員が契約期間途中で雇用契約を破棄するときは、60日前までに法人または児童クラブ保護者会へ申し出なければならない。

#### 第8条(労働条件の明示)

法人は、指導員の採用に際しては、就業規則を提示し、労働条件を明示する。賃金の決定、計算及び支払い方法、賃金の締切、支払いの時期に関する事項についてはこれらの事項が明らかとなる書面を交付する。

#### 第9条(人事異動)

本則に準ずる。

### 第三章 服務規律と職務

#### 第10条(服務の基本原則)

本則に準ずる。

#### 第11条(出退勤)

本則に準ずる。

#### 第12条(服務心得)

本則に準ずる。

#### 第13条(セクシュアルハラスメントの防止)

本則に準ずる。

#### 第14条(ほう・れん・そうの義務)

指導員は、欠勤、遅刻、早退及び休暇の連絡等の届出事項、並びにその他職務に関連するすべての事項について、ほうれんそう(日常的に行うべき報告、連絡、相談並びにあいさつ、合図、掛け声等をいう。)を徹底しなければならない。これに違反した場合は、懲戒処分を行うことがある。

#### 第15条(個人情報管理義務)

本則に準ずる。

#### 第16条(二重就業の制約)

本則に準ずる。

#### 第17条(自動車通勤)

本則に準ずる。

#### 第18条(自家用車の業務上使用)

本則に準ずる。

#### 第19条(指導員の職務)

指導員の職務は、別途定める「指導員の職務に関する規定」に定める。

### 第四章 勤 務

#### 第20条(非正規指導員および加配指導員ならびに代替指導員の勤務時間および休憩時間)

始業、終業の時刻及び休憩の時間は次の通りとする。

- (1)～(2) (略)
- 2 非正規指導員および加配指導員は、前項(2)の期間のうち、土曜日は原則休日とする。
- 3 非正規指導員および加配指導員は、第1項(1)の期間または土曜日の午後6時以降に会議等業務がある場合、勤務することがある。
  
- 4 代替指導員は、正規指導員、非正規指導員、加配指導員が児童クラブ開所日に休日、休暇を取得する場合に、勤務するもので、所定勤務日の定めはないが、勤務日における勤務時間は第1項のとおりである。なお、第1項(2)の期間に勤務する場合、①、②、③のいずれかの勤務の前後に30分の延長勤務となることがある。

- 5 法人は、学校の下校時間の変更、その他やむを得ない事情により、または指導員の個別事情を考慮して勤務開始時刻、勤務終了時刻、休憩時間を繰り上げたり、繰り下げたりすることがある。
- 6 非正規指導員が代替指導員として勤務することを希望する場合は、毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の变形労働時間制を採用することができるものとする。この場合、1週の労働時間は1ヶ月平均して39時間以内とする。なお、毎月1日を起算日とした月カレンダーは前月の末日までに明示する

**第21条(アルバイト指導員の勤務時間および休憩時間)**

アルバイト指導員は、前条第1項の(2)のうち季節的クラブ開設時および学校休校日に勤務するもので、勤務時間は、①②③のうちいずれかの交替勤務とし、休憩時間は指導員不在とならないよう交替で取得する。

**第22条(休憩時間)**

本則に準ずる。

**第23条(休日)**

休日は原則として次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- (3) お盆休み(8月13日から8月15日まで)
- (4) 年末年始(12月29日から1月3日まで)
- (5) 非正規指導員および加配指導員は土曜日
- (6) 法人が指定した日
- (7) 前(1)～(6)にかかわらず法定休日は、1週1日とする。

**第24条(振替休日)**

本則に準ずる。

**第25条(代休)**

本則に準ずる。

**第26条(時間外、休日勤務)**

本則に準ずる。

**第27条(遅刻、早退、欠勤等)**

本則に準ずる。

第五章 休 暇

**第28条(年次有給休暇)**

下表の勤続年数に応じ、所定労働日の8割以上を出勤した指導員に対して以下の表に掲げる年次有給休暇を付与する。ただし、6年6ヶ月(週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの指導員の場合は4年6ヶ月)以上勤務した者については、毎年、それぞれの表の最大日数を限度とする。

● 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

● 週所定労働日数が4日または1年間の所定労働日数が169日から216日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

● 週所定労働日数が3日または1年間の所定労働日数が121日から168日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

- 5 法人は、学校の下校時間の変更、その他やむを得ない事情により、または指導員の個別事情を考慮して勤務開始時刻、勤務終了時刻、休憩時間を繰り上げたり、繰り下げたりすることがある。
- 6 非正規指導員あるいは加配指導員が、代替指導員として勤務することを希望する場合は、毎月1日を起算日とする1ヶ月単位の变形労働時間制を採用することができるものとする。この場合、1週の労働時間は1ヶ月平均して39時間以内とする。なお、毎月1日を起算日とした月カレンダーは前月の末日までに明示する

**第21条(アルバイト指導員の勤務時間および休憩時間)**

アルバイト指導員は、前条第1項の(2)のうち季節的クラブ開設時および学校休校日に勤務するもので、勤務時間は、①②③のうちいずれかの交替勤務とし、休憩時間は指導員不在とならないよう交替で取得する。

**第22条(休憩時間)**

本則に準ずる。

**第23条(休日)**

休日は原則として次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日
- (3) お盆休み(8月13日から8月15日まで)
- (4) 年末年始(12月29日から1月3日まで)
- (5) 非正規指導員および加配指導員は土曜日
- (6) 法人が指定した日
- (7) 前(1)～(6)にかかわらず法定休日は、1週1日とする。

**第24条(振替休日)**

本則に準ずる。

**第25条(代休)**

本則に準ずる。

**第26条(時間外、休日勤務)**

本則に準ずる。

**第27条(遅刻、早退、欠勤等)**

本則に準ずる。

第五章 休 暇

**第28条(年次有給休暇)**

下表の勤続年数に応じ、所定労働日の8割以上を出勤した指導員に対して以下の表に掲げる年次有給休暇を付与する。ただし、6年6ヶ月(週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの指導員の場合は4年6ヶ月)以上勤務した者については、毎年、それぞれの表の最大日数を限度とする。

● 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

● 週所定労働日数が4日または1年間の所定労働日数が169日から216日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

● 週所定労働日数が3日または1年間の所定労働日数が121日から168日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日

● 週所定労働日数が2日または1年間の所定労働日数が73日から120日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

● 週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月以上
有給休暇	1日	2日	2日	2日	3日

2 指導員は、年次有給休暇の取得にあたり、指定日の保育を担当する代替指導員の配置を完了させた後、指定日の前日までに法人の事務局まで届け出ることとする。ただし、業務の正常な運営を妨げると認められるときには、法人は指導員の指定した年次有給休暇の取得日を変更することができる。

- 3 有給休暇を取得する権利は次年度まで有効とする。  
 4 やむを得ない事情で欠勤した場合は、同一月に限り、申し出により有給休暇に振替ができるものとする。

**第29条(産前産後の休暇)**

本則に準ずる。

**第30条(母性健康管理のための休暇等)**

本則に準ずる。

**第31条(育児時間)**

本則に準ずる。

**第32条(子の看護休暇)**

本則に準ずる。

**第33条(生理日の措置)**

本則に準ずる。

**第34条(傷病休暇)**

指導員が法定伝染病に罹患した場合は、休暇をとり治療に専念しなければならない。なお、法定伝染病とは、インフルエンザ、その他児童への伝染が懸念される病気である。

- 2 指導員が業務外でおきた重大な怪我または前項の法定伝染病により勤務が不能となった場合は、その傷病が回復するまで傷病休暇の扱いをすることができる。ただし、内容および期間等について法人に届けをし、認められた場合とする。5日以上の傷病休暇は、医師の診断書を提出しなければならない。  
 3 傷病休暇は無給とする。

**第35条(特別休暇)**

- 次の場合は、非正規指導員は請求により特別休暇をとることができる。  
 (1) 本人の結婚 3日間(ただし、婚姻届出の日または結婚式の日のうち早い方から1か月以内)  
 (2) 配偶者または子の死亡 死亡の日から7日以内(暦日)  
 (3) 父母(配偶者の父母を含む)の死亡 死亡の日から7日以内(暦日)  
 2 特別休暇は、無給とする。

**第36条(公民権行使の時間)**

本則に準ずる。

**第37条(休暇の取得)**

非正規指導員が第29条から第36条の休暇を取得する際は、指定日の前日までに法人の事務局まで届け出るものとする。なお、必要に応じて代替指導員の配置を完了させるものとする。

**第38条(育児休業)**

● 週所定労働日数が2日または1年間の所定労働日数が73日から120日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
有給休暇	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日

● 週所定労働日数が1日または1年間の所定労働日数が48日から72日までの指導員

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月以上
有給休暇	1日	2日	2日	2日	3日

2 指導員は、年次有給休暇の取得にあたり、指定日の保育を担当する代替指導員の配置を完了させた後、指定日の前日までに法人の事務局まで届け出ることとする。ただし、業務の正常な運営を妨げると認められるときには、法人は指導員の指定した年次有給休暇の取得日を変更することができる。

- 3 有給休暇を取得する権利は次年度まで有効とする。  
 4 やむを得ない事情で欠勤した場合は、同一月に限り、申し出により有給休暇に振替ができるものとする。

**第29条(産前産後の休暇)**

本則に準ずる。

**第30条(母性健康管理のための休暇等)**

本則に準ずる。

**第31条(育児時間)**

本則に準ずる。

**第32条(子の看護休暇)**

本則に準ずる。

**第33条(生理日の措置)**

本則に準ずる。

**第34条(傷病休暇)**

指導員が法定伝染病に罹患した場合は、休暇をとり治療に専念しなければならない。なお、法定伝染病とは、インフルエンザ、その他児童への伝染が懸念される病気である。

- 2 指導員が業務外でおきた重大な怪我または前項の法定伝染病により勤務が不能となった場合は、その傷病が回復するまで傷病休暇の扱いをすることができる。ただし、内容および期間等について法人に届けをし、認められた場合とする。5日以上の傷病休暇は、医師の診断書を提出しなければならない。  
 3 傷病休暇は無給とする。

**第35条(特別休暇)**

- 次の場合は、非正規指導員および加配指導員は請求により特別休暇をとることができる。  
 (1) 本人の結婚 3日間(ただし、婚姻届出の日または結婚式の日のうち早い方から1か月以内)  
 (2) 配偶者または子の死亡 死亡の日から7日以内(暦日)  
 (3) 父母(配偶者の父母を含む)の死亡 死亡の日から7日以内(暦日)  
 2 特別休暇は、無給とする。

**第36条(公民権行使の時間)**

本則に準ずる。

**第37条(休暇の取得)**

非正規指導員および加配指導員が第29条から第36条の休暇を取得する際は、指定日の前日までに法人の事務局まで届け出るものとする。なお、必要に応じて代替指導員の配置を完了させるものとする。

**第38条(育児休業)**

<p>本則に準ずる。</p> <p><b>第39条(介護休業)</b> 本則に準ずる。</p> <p><b>第40条(災害時の措置)</b> 災害(地震および風水害等)時で児童の登所がない場合は、期間契約指導員の勤務を免除することがある。なお、この場合、無給とする。</p> <p style="text-align: center;"><b>第六章 定年・退職および解雇</b></p> <p><b>第41条(定年)</b> 期間契約指導員が契約を更新して継続勤務する場合、定年は、原則満65歳とし、定年に達した日の属する年度の末日(3月31日)をもって退職とする。ただし、代替指導員については経験等を考慮してこれを更新する場合もある。</p> <p><b>第42条(退職)</b> 指導員が次のいずれかに該当するときは退職とし、その翌日から指導員としての資格を失う。  (1) 本人が死亡したとき  (2) 本人から退職の申し出があり、法人の承認があったとき、またはやむを得ない理由により退職の申し出から14日を経過したとき  (3) 定年に達したとき  (4) 雇用期間満了のとき  (5) 指導員の行方が不明となり、2週間以上連絡がとれないときで、解雇手続をとらない場合は、2週間経過した日  (6) その他、退職につき労使双方合意したときは、合意により決定した日  2 指導員が自己都合により退職する場合は60日前までに所定の手続きにおいて法人事務局に届け出なければならない。  3 退職の届け出をした指導員であっても、退職の日までは、引き続き職務を継続しなければならない。</p> <p><b>第43条(解雇)</b> 雇用期間満了前であっても、次に定める事由のいずれかに該当すると認められる場合には、法人は、指導員に対して雇用契約を破棄する旨を書面をもって通知し、通知到達後30日経過後に当該雇用契約は破棄されたものとみなす。または、平均賃金の30日分を支払って即時に解雇する。  (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき  (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき  (3) 児童の退所または障がい児の退所による指導員定数の削減、法人業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により、解雇の必要があるとき  (4) 勤務態度が著しく不誠実なときまたは服務規律に反するとき  (5) 正当な理由なく、長期間無届け欠勤したとき  (6) 心身の故障のため指導員としての職務を行うことに著しく支障があり、またはこれに堪えられないとき  (7) 前3号に規定する場合のほか、指導員としての職務に必要な適格性を欠くとき  (8) その他、前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき</p> <p><b>第44条(解雇予告)</b> 法人が前条により指導員を解雇する場合は、解雇する日の30日前に予告するか、あるいは平均賃金または給与の30日分を支給し、即日解雇する。ただし、下記の各号に該当する場合は、解雇の予告をせず、または解雇予告手当を支給することなく解雇する。  ①天災事変その他やむを得ない事由のため法人事業の継続が不可能な場合  ②懲戒解雇の事由に該当する秩序違反の行為があった場合  ③採用から14日を経過しない試用期間中の場合  2 前項の予告日数は、平均賃金の1日分を支払ったごとに、その日数分だけ短縮する。</p> <p><b>第45条(金品の返納)</b> 本則に準ずる。</p> <p style="text-align: center;"><b>第七章 表彰および制裁</b></p> <p><b>第46条(表彰)</b> 指導員が災害・事故時における安全確保等、職務上顕著な功績があったとき表彰する。</p>	<p>本則に準ずる。</p> <p><b>第39条(介護休業)</b> 本則に準ずる。</p> <p><b>第40条(災害時の措置)</b> 災害(地震および風水害等)時で児童の登所がない場合は、期間契約指導員の勤務を免除することがある。なお、この場合、無給とする。</p> <p style="text-align: center;"><b>第六章 定年・退職および解雇</b></p> <p><b>第41条(定年)</b> 期間契約指導員が契約を更新して継続勤務する場合、定年は、原則満65歳とし、定年に達した日の属する年度の末日(3月31日)をもって退職とする。ただし、代替指導員については経験等を考慮してこれを更新する場合もある。</p> <p><b>第42条(退職)</b> 指導員が次のいずれかに該当するときは退職とし、その翌日から指導員としての資格を失う。  (1) 本人が死亡したとき  (2) 本人から退職の申し出があり、法人の承認があったとき、またはやむを得ない理由により退職の申し出から14日を経過したとき  (3) 定年に達したとき  (4) 雇用期間満了のとき  (5) 指導員の行方が不明となり、2週間以上連絡がとれないときで、解雇手続をとらない場合は、2週間経過した日  (6) その他、退職につき労使双方合意したときは、合意により決定した日  2 指導員が自己都合により退職する場合は60日前までに所定の手続きにおいて法人事務局に届け出なければならない。  3 退職の届け出をした指導員であっても、退職の日までは、引き続き職務を継続しなければならない。</p> <p><b>第43条(解雇)</b> 雇用期間満了前であっても、次に定める事由のいずれかに該当すると認められる場合には、法人は、指導員に対して雇用契約を破棄する旨を書面をもって通知し、通知到達後30日経過後に当該雇用契約は破棄されたものとみなす。または、平均賃金の30日分を支払って即時に解雇する。  (1) 成年被後見人又は被保佐人となったとき  (2) 禁錮以上の刑に処せられたとき  (3) 児童の退所または障がい児の退所による指導員定数の削減、法人業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により、解雇の必要があるとき  (4) 勤務態度が著しく不誠実なときまたは服務規律に反するとき  (5) 正当な理由なく、長期間無届け欠勤したとき  (6) 心身の故障のため指導員としての職務を行うことに著しく支障があり、またはこれに堪えられないとき  (7) 前3号に規定する場合のほか、指導員としての職務に必要な適格性を欠くとき  (8) その他、前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき</p> <p><b>第44条(解雇予告)</b> 法人が前条により指導員を解雇する場合は、解雇する日の30日前に予告するか、あるいは平均賃金または給与の30日分を支給し、即日解雇する。ただし、下記の各号に該当する場合は、解雇の予告をせず、または解雇予告手当を支給することなく解雇する。  ①天災事変その他やむを得ない事由のため法人事業の継続が不可能な場合  ②懲戒解雇の事由に該当する秩序違反の行為があった場合  ③採用から14日を経過しない試用期間中の場合  2 前項の予告日数は、平均賃金の1日分を支払ったごとに、その日数分だけ短縮する。</p> <p><b>第45条(金品の返納)</b> 本則に準ずる。</p> <p style="text-align: center;"><b>第七章 表彰および制裁</b></p> <p><b>第46条(表彰)</b> 指導員が災害・事故時における安全確保等、職務上顕著な功績があったとき表彰する。</p>
---	---

#### 第47条(制裁の種類)

制裁は次の区分により行う。

- (1) 口頭注意 始末書を提出させ、口頭で今後を戒める。
- (2) 書面注意 始末書を提出させ、書面で今後を戒める。
- (3) 減給 始末書を提出させ減給する。1回の減給の額は平均賃金の半日分とし、1か月間の減給の総額は、その月の賃金総額の10分の1を限度とする。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する。

#### 第48条(制裁の事由)

次のいずれかに該当するときは、口頭注意、書面注意または減給に処する。

- (1) 正当な理由がなく無断欠勤が引き続き3日以上に及ぶとき
  - (2) しばしば欠勤、遅刻、早退するなど、職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) 不良な言動で、法人の秩序、風紀を乱したとき
  - (5) その他、前各号に準ずる行為があったとき
- 2 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇に処する。
- (1) 正当な理由がなく無断欠勤が7日以上に及ぶとき
  - (2) 欠勤、遅刻、早退を繰り返し、注意を受けても改めないとき
  - (3) 横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき
  - (4) 故意または重大な過失により、法人に重大な損害を与えたとき
  - (5) 不良な言動で、著しく法人の秩序、風紀を乱したとき
  - (6) 主要な経歴を偽り、または不正な手段で指導員となったとき
  - (7) その他、前各号に準ずる・重大な行為があったとき

### 第八章 職種の転換

#### 第49条(職種の転換)

原則1年以上勤続し、正規指導員への転換を希望する非正規指導員については、人事配置計画に基づく場合の他、急遽正規指導員の定数に欠員が生じた場合で、法人が次の要件を満たすことを確認し、必要・適任であると判断したときは正規指導員として任用し、労働契約するものとする。

- (1) 現職種での勤務に一切の不良なところがないこと。
  - (2) 正規指導員の所定労働時間の勤務ができること。
- 2 前項により正規指導員に転換して労働契約を締結する場合は、有給休暇の付与日数の算定において、期間契約指導員としての勤続年数または勤続日数を通算するものとする。
- 3 非正規指導員および代替指導員は、契約期間満了時に正規指導員以外の別の職種への転換を希望することができる。この場合、法人において該当職種での採用にあたっては、契約する場合またはしない場合の判断は、以下の事項とする。
- ① 次年度の児童数に相応する指導員配置数により判断する。
  - ② 当該指導員の勤務成績、勤務態度により判断する。
  - ③ 当該指導員の能力により判断する。
  - ④ 法人の業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により判断する。
- 4 前項により、職種転換による契約を締結すると判断した場合には、期間満了日までに、新たな雇用契約を締結するものとする。

### 第九章 賃金

#### 第50条(給与)

基本給は時間給とし、業務内容、本人の能力及び経験等を勘案し各人ごとに決定し、その内容は個別契約によるものとする。賃金の構成は次のとおりとする。

- (1) 基本時給
- (2) 通勤手当
- (3) 手当(時間外勤務手当、休日勤務手当及び深夜勤務手当)

#### 第51条(通勤手当)

通勤手当は、自宅から勤務する児童クラブまでの距離(合理的な経路による最短距離とする)に応じて、次のとおり支給する。

- |  |        |
|--|--------|
| (1) 通勤距離2 <sup>*</sup> 未満                  | 支給しない  |
| (2) 通勤距離2 <sup>*</sup> 以上4 <sup>*</sup> 未満 | 一日100円 |
| (3) 通勤距離4 <sup>*</sup> 以上                  | 一日200円 |

#### 第47条(制裁の種類)

制裁は次の区分により行う。

- (1) 口頭注意 始末書を提出させ、口頭で今後を戒める。
- (2) 書面注意 始末書を提出させ、書面で今後を戒める。
- (3) 減給 始末書を提出させ減給する。1回の減給の額は平均賃金の半日分とし、1か月間の減給の総額は、その月の賃金総額の10分の1を限度とする。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する。

#### 第48条(制裁の事由)

次のいずれかに該当するときは、口頭注意、書面注意または減給に処する。

- (1) 正当な理由がなく無断欠勤が引き続き3日以上に及ぶとき
  - (2) しばしば欠勤、遅刻、早退するなど、職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) 不良な言動で、法人の秩序、風紀を乱したとき
  - (5) その他、前各号に準ずる行為があったとき
- 2 次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇に処する。
- (1) 正当な理由がなく無断欠勤が7日以上に及ぶとき
  - (2) 欠勤、遅刻、早退を繰り返し、注意を受けても改めないとき
  - (3) 横領、傷害などの刑法犯に該当する行為があったとき
  - (4) 故意または重大な過失により、法人に重大な損害を与えたとき
  - (5) 不良な言動で、著しく法人の秩序、風紀を乱したとき
  - (6) 主要な経歴を偽り、または不正な手段で指導員となったとき
  - (7) その他、前各号に準ずる・重大な行為があったとき

### 第八章 職種の転換

#### 第49条(職種の転換)

原則1年以上勤続し、正規指導員への転換を希望する非正規指導員については、人事配置計画に基づく場合の他、急遽正規指導員の定数に欠員が生じた場合で、法人が次の要件を満たすことを確認し、必要・適任であると判断したときは正規指導員として任用し、労働契約するものとする。

- (1) 現職種での勤務に一切の不良なところがないこと。
  - (2) 正規指導員の所定労働時間の勤務ができること。
- 2 前項により正規指導員に転換して労働契約を締結する場合は、有給休暇の付与日数の算定において、期間契約指導員としての勤続年数または勤続日数を通算するものとする。
- 3 非正規指導員および代替指導員は、契約期間満了時に正規指導員以外の別の職種への転換を希望することができる。この場合、法人において該当職種での採用にあたっては、契約する場合またはしない場合の判断は、以下の事項とする。
- ① 次年度の児童数に相応する指導員配置数により判断する。
  - ② 当該指導員の勤務成績、勤務態度により判断する。
  - ③ 当該指導員の能力により判断する。
  - ④ 法人の業務の縮小・休止・廃止などやむを得ない業務上の都合により判断する。
- 4 前項により、職種転換による契約を締結すると判断した場合には、期間満了日までに、新たな雇用契約を締結するものとする。

### 第九章 賃金

#### 第50条(給与)

基本給は時間給とし、業務内容、本人の能力及び経験等を勘案し各人ごとに決定し、その内容は個別契約によるものとする。賃金の構成は次のとおりとする。

- (1) 基本時給
- (2) 通勤手当
- (3) 手当(会議手当、時間外勤務手当、休日勤務手当)

#### 第51条(通勤手当)

通勤手当は、自宅から勤務する児童クラブまでの距離(合理的な経路による最短距離とする)に応じて、次のとおり支給する。

- |  |        |
|--|--------|
| (1) 通勤距離2 <sup>*</sup> 未満                  | 支給しない  |
| (2) 通勤距離2 <sup>*</sup> 以上4 <sup>*</sup> 未満 | 一日100円 |
| (3) 通勤距離4 <sup>*</sup> 以上                  | 一日200円 |

#### 第52条(時間外勤務手当・休日勤務手当・深夜勤務手当)

所定勤務時間を超えて勤務した場合の時間外勤務手当及び深夜(午後10時から午前5時までの間)に勤務した場合の深夜勤務手当は、次の方法により計算して支払う。

- (1) 法定内時間外勤務  
時間あたり基本時給×当該超過勤務時間
- (2) 法定外時間外勤務  
時間あたり基本時給×当該超過勤務時間×1.25
- (3) 法定内休日勤務  
時間当たり基本時給×当日の勤務時間数
- (4) 法定外休日勤務  
時間あたり基本時給×当日の勤務時間×1.35
- (5) 深夜勤務手当  
時間当たり基本時給×当該深夜勤務時間×0.25

#### 第53条(賃金の締切・支払い)

賃金は、毎月1日から起算し、当月末日をもって締め切る。支払日は翌月15日(支払日が休日の場合はその前日)に銀行その他の金融機関の本人名義の口座に振込みとする。

2 次にあげるものは、給与支払いの際、控除する。

- (1) 源泉所得税および住民税
- (2) 健康保険料、厚生年金保険料および介護保険料
- (3) 雇用保険料
- (4) その他労使協定で定めるもの

#### 第54条(給与計算の方法)

欠勤、遅刻、早退などにより所定勤務時間の全部または一部を勤務しなかった場合は、その時間に対する給与の支給はしない。

- 2 就業規則に定める有給休暇以外の休暇を取得した場合は、その日またはその時間の給与の支給はしない。
- 3 第1項、第2項の日割りまたは時間割計算額の算出は、基本時給を基礎とする。
- 4 有給休暇を取得した場合は、その期間の所定勤務時間に相当する給与を支払う。

#### 第55条(昇給)

定期昇給は行わない。

#### 第56条(賞与)

賞与は支給しない。

### 第十章 退職金

#### 第57条(退職金)

退職金は支給しない。

### 第十一章 安全衛生

#### 第58条(遵守義務)

法人は、指導員の安全衛生の確保および改善のため必要な措置を講じる。

- 2 指導員は安全衛生に関する法令および法人の定める規則、指示に従い、法人と協力して労働災害の防止、児童クラブ内の保健衛生に務めなければならない。

#### 第59条(健康維持・増進のための責務)

指導員は、心身の健康の重要性を認識し、その維持・増進に積極的に取り組まなければならない。

#### 第60条(健康診断)

#### 第52条(会議手当)

第20条に定める会議とは、各児童クラブにおける保護者会、役員会または法人における理事会等であり、非正規指導員または加配指導員がこれに出席する場合、2時間以内を勤務とみとめ会議手当を支給する。

2 会議手当の支給額は個別に定める。

#### 第53条(時間外勤務手当・休日勤務手当)

所定勤務時間を超えて勤務した場合の時間外勤務手当は、次の方法により計算して支払う。

- (1) 法定内時間外勤務  
時間あたり基本時給×当該超過勤務時間
- (2) 法定外時間外勤務  
時間あたり基本時給×当該超過勤務時間×1.25
- (3) 法定内休日勤務  
時間当たり基本時給×当日の勤務時間数
- (4) 法定外休日勤務  
時間あたり基本時給×当日の勤務時間×1.35

#### 第54条(賃金の締切・支払い)

賃金は、毎月1日から起算し、当月末日をもって締め切る。支払日は翌月15日(支払日が休日の場合はその前日)に銀行その他の金融機関の本人名義の口座に振込みとする。

2 次にあげるものは、給与支払いの際、控除する。

- (1) 源泉所得税および住民税
- (2) 健康保険料、厚生年金保険料および介護保険料
- (3) 雇用保険料
- (4) その他労使協定で定めるもの

#### 第55条(給与計算の方法)

欠勤、遅刻、早退などにより所定勤務時間の全部または一部を勤務しなかった場合は、その時間に対する給与の支給はしない。

- 2 就業規則に定める有給休暇以外の休暇を取得した場合は、その日またはその時間の給与の支給はしない。
- 3 第1項、第2項の日割りまたは時間割計算額の算出は、基本時給を基礎とする。
- 4 有給休暇を取得した場合は、その期間の所定勤務時間に相当する給与を支払う。

#### 第56条(昇給)

定期昇給は行わない。

#### 第57条(賞与)

賞与は支給しない。

### 第十章 退職金

#### 第58条(退職金)

退職金は支給しない。

### 第十一章 安全衛生

#### 第59条(遵守義務)

法人は、指導員の安全衛生の確保および改善のため必要な措置を講じる。

- 2 指導員は安全衛生に関する法令および法人の定める規則、指示に従い、法人と協力して労働災害の防止、児童クラブ内の保健衛生に務めなければならない。

#### 第60条(健康維持・増進のための責務)

指導員は、心身の健康の重要性を認識し、その維持・増進に積極的に取り組まなければならない。

#### 第61条(健康診断)

法人は指導員に対して、労働安全衛生法に基づき毎年1回、定期健康診断を行う。なお、定期健康診断にかかる費用は法人負担とする。指導員は、この健康診断を正当な理由なく拒否することはできない。ただし、代替指導員およびアルバイト指導員については、年間勤務日数(予定または実績)により定期健康診断の必要性を判断する。

2 法人は健康診断の結果、必要と認めるときは、一定期間の勤務の禁止や就業時間の短縮など健康保持上の必要な措置を命ずることがある。

**第61条(福利厚生施設)**

指導員は、児童クラブ施設内に設けられた福利厚生施設を自由に利用することができる。

**第62条(教育研修)**

指導員は、法人が実施する教育研修を受講しなければならない。

**第63条(安全衛生教育)**

法人は指導員に対し、次の事項について安全教育を行う。

- (1) 職務の遂行に伴い発生する恐れのある疾病の原因やその予防に関する事項
- (2) 整理、整頓および清潔の保持に関する事項
- (3) 事故時等における応急措置や対処に関する事項
- (4) その他、職務上必要と思われる事項

2 指導員は、すすんでこれを受けなければならない。

第十二章 災 害 補 償

**第64条(災害補償)**

指導員が職務上負傷もしくは病気にかかり、または死亡したときは、労災補償給付による。

法人は指導員に対して、労働安全衛生法に基づき毎年1回、定期健康診断を行う。なお、定期健康診断にかかる費用は法人負担とする。指導員は、この健康診断を正当な理由なく拒否することはできない。ただし、代替指導員およびアルバイト指導員については、年間勤務日数(予定または実績)により定期健康診断の必要性を判断する。

2 法人は健康診断の結果、必要と認めるときは、一定期間の勤務の禁止や就業時間の短縮など健康保持上の必要な措置を命ずることがある。

**第62条(福利厚生施設)**

指導員は、児童クラブ施設内に設けられた福利厚生施設を自由に利用することができる。

**第63条(教育研修)**

指導員は、法人が実施する教育研修を受講しなければならない。

**第64条(安全衛生教育)**

法人は指導員に対し、次の事項について安全教育を行う。

- (1) 職務の遂行に伴い発生する恐れのある疾病の原因やその予防に関する事項
- (2) 整理、整頓および清潔の保持に関する事項
- (3) 事故時等における応急措置や対処に関する事項
- (4) その他、職務上必要と思われる事項

2 指導員は、すすんでこれを受けなければならない。

第十二章 災 害 補 償

**第65条(災害補償)**

指導員が職務上負傷もしくは病気にかかり、または死亡したときは、労災補償給付による。



