

就業規則

社会福祉法人 尚栄福社会

二子保育園

目 次

第1章 総則.....1

- 第 1条 (目的)
- 第 2条 (適用範囲)
- 第 3条 (規則の遵守)

第2章 採用、異動等.....1～2

- 第 4条 (採用手続)
- 第 5条 (採用時の提出書類)
- 第 6条 (試用期間)
- 第 7条 (労働条件の明示)
- 第 8条 (人事異動)
- 第 9条 (休職)

第3章 服務規律.....2～4

- 第10条 (服務)
- 第11条 (遵守事項)
- 第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止)
- 第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止)
- 第14条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)
- 第15条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)
- 第16条 (個人情報保護)
- 第17条 (始業及び終業時刻の記録)
- 第18条 (遅刻、早退、欠勤等)

第4章 労働時間、休憩及び休日.....4～5

- 第19条 (労働時間及び休憩時間)
- 第20条 (休日)
- 第21条 (時間外労働及び休日労働)
- 第22条 (週休日及び休日の振替)

第9章 安全衛生及び災害補償……………11

第45条 (遵守事項)

第46条 (健康診断)

第47条 (健康管理上の個人情報の取扱い)

第48条 (安全衛生教育)

第49条 (災害補償)

第10章 研修・職業訓練……………12

第50条 (研修・教育訓練)

第11章 表彰及び制裁……………12～13

第51条 (表彰)

第52条 (懲戒の種類)

第53条 (懲戒の事由)

第12章 無期労働契約への転換……………13～14

第54条 (無期労働契約への転換)

第13章 公益通報者保護……………14

第55条 (公益通報者の保護)

第14章 副業・兼業……………14

第56条 (副業・兼業)

第5章 休暇等.....5～7

- 第23条 (年次有給休暇)
- 第24条 (産前産後の休業)
- 第25条 (母性健康管理の措置)
- 第26条 (育児時間及び生理休暇)
- 第27条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)
- 第28条 (慶弔休暇)
- 第29条 (病気休暇)
- 第30条 (裁判員等のための休暇)

第6章 賃金.....7～9

- 第31条 (賃金の構成)
- 第32条 (代替休暇)
- 第33条 (休暇等の賃金)
- 第34条 (臨時休業の賃金)
- 第35条 (欠勤等の扱い)
- 第36条 (賃金の計算期間及び支払日)
- 第37条 (賃金の支払と控除)
- 第38条 (賃金の非常時払い)
- 第39条 (昇給)
- 第40条 (賞与)

第7章 定年、退職及び解雇.....9～10

- 第41条 (定年等)
- 第42条 (退職)
- 第43条 (解雇)

第8章 退職金.....10

- 第44条 (退職金)

- 3 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。ただし、入職後14日を経過した者については、第43条、第2項に定める手続によって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 保育園は、職員を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 期間の定めのある労働契約を更新する場合の基準に関する事項（期間の定めのある労働契約を更新する場合に限る）
- (3) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (4) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに交替制により就業させる場合における就業時転換に関する事項
- (5) 賃金（退職手当及び臨時に支払われる賃金等を除く）の決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期並びに昇給に関する事項
- (6) 退職に関する事項（解雇の事由を含む）

(人事異動)

第8条 保育園は、業務上必要がある場合に、職員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2 保育園は、業務上必要がある場合に、職員を在籍のまま関係法人（会社を含む）へ出向させることがある。
- 3 前2項の場合、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第9条 職員が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が6ヶ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき 1年以内（結核性疾患のみ2年以内）
 - ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき、必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
 - 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第3章 服務規律

(服務)

第10条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、保育園（法人を含

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、社会福祉法人 尚栄福社会 二子保育園（以下「保育園」という。）の職員の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、社会福祉法人 尚栄福社会 二子保育園の職員に適用する。

2 パートタイム職員の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

(規則の遵守)

第3条 法人は、この規則に定める労働条件により、職員に就業させる義務を負う。また、職員は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用手続)

第4条 法人は、入職を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 職員として採用された者は、採用された日から4週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 誓約書
- ③ 住民票記載事項証明書（3ヶ月以内のもの）
- ④ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑤ 健康診断書（細菌検査書を含む）
- ⑥ 身元保証書
- ⑦ その他保育園が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で保育園に変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第6条 職員として新たに採用した者については、採用した日から3ヶ月間を試用期間とする。

2 前項について、保育園が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

む)の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 職員は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で保育園の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 保育園(法人を含む)の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た保育園(法人を含む)、利用者等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ 許可なくして他に就職、または事業を営まないこと。
- ⑧ 許可なく施設内で集会等を開催しないこと。
- ⑨ 許可なく印刷物等の掲示、配布等の行為をしないこと。
- ⑩ その他、職員としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第12条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第13条 性的言動により、他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第14条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第15条 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第16条 職員は、保育園及び利用者等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 職員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた保育園及び利用者等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第17条 職員は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第18条 職員は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に園長に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第35条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して3日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第19条 職員の労働時間は、一月の単位で変形労働制とし、平均して、一週間の労働時間が週法定労働時間以下となるようにする。

2 前条第1項の規定による労働時間の割り振りは週休日を除き事業の実情に応じ園長が定める。

A番	7:00～15:45
B番	7:30～16:15
B'番	8:00～16:45
C番	8:30～17:15
D番	9:30～18:15
E番	10:30～19:15

3 前項の場合に於いて休憩時間は45分とし、その時限は園長が定める。

(休日)

第20条 職員の休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② 国民の祝日・国民休日の日（日曜日と重なったときは振替日）
- ③ 年末年初（12月29日～1月3日）
- ④ 夏季休日（保育園が示した期間内で3日間）
- ⑤ 3週間に2回の平日（その日は、園長が別に定める）
- ⑥ その他会社が指定する日

2 業務の都合により法人が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

3、休日とは給与を支給し、勤務を免除する日をいう。

(時間外労働及び休日労働)

第21条 職員には、災害その他避けることのできない事由、又は業務の都合により時間外労働又は休日に労働させることがある。

(週休日及び休日の振替)

第22条 園長は業務の都合により週休日又は休日に労働を命ずる場合に於いて職員の健康上必要と認める時、又は職員から振替の請求があった時は、これらの日を他の日と振替することができる。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第23条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した職員に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した職員に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。ただし、20日を限度とする。

勤続期間	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、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める職員については年間所定労働日数が216日以下）の職員に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働 日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		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

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、職員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、職員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の

時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、職員代表との書面による協定により、各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取得させることがある。

5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業・子の介護休暇及び介護休業を取得した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

7 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

8 法人は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各職員に通知する。

(産前産後の休業)

第24条 8週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性職員から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性職員は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性職員から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第25条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、所定労働時間内に、母子保健法(昭和40年法律第141号)に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

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

② 産後(1年以内)の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、保健指導又は健康診査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出があった場合、次の措置を講ずる。

- ① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1.5時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認める。

- ② 妊娠中の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や休憩の回数を増やす。
- ③ 妊娠中又は出産後の女性職員が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

第26条 1歳に満たない子を養育する女性職員から請求があったときは、休憩時間のほか1日1時間30分間を1回または2回に分け、育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性職員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第27条 職員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(慶弔休暇)

第28条 職員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- | | |
|---------------------------------|-----|
| ① 本人が結婚したとき | 6日 |
| ② 妻が出産したとき | 5日 |
| ③ 配偶者または子が死亡したとき | 10日 |
| ④ 父母が死亡したとき | 7日 |
| ⑤ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 3日 |
| ⑥ 叔父、叔母、孫、配偶者祖父母、配偶者兄弟姉妹が死亡したとき | 1日 |

(病気休暇)

第29条 職員が私的な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、病気休暇を60日与える。

(裁判員等のための休暇)

第30条 職員が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合 | 必要な時間 |

第6章 給与

(給与)

第31条 この章に記載の無い給与に関しては、別途定める給与規程に準ずる

(代替休暇)

第32条 1か月の時間外労働が60時間を超えた職員に対して、超過時間相応の代替休暇を与えるものとする。

(休暇等の賃金)

第33条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び子の看護休業期間、介護休業期間、裁判員等のための休暇の期間は、
無給とする。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

(臨時休業の賃金)

第34条 保育園の都合により、所定労働日に職員を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(欠勤等の扱い)

第35条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1か月平均所定労働時間数

(1か月平均所定労働時間数は第36条第3項の算式により計算する。)

(賃金の計算期間及び支払日)

第36条 賃金において、変動の無いものは毎月末日締め、末日に支払う。

2 変動のある賃金は、毎月20日に締め切って計算し、当月末日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

3 前項の計算期間の途中で採用された職員又は退職した職員については、月額賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払と控除)

第37条 賃金は、職員に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、職員が同意した場合は、本人の指定する金融機関の預貯金口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

① 源泉所得税

- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 職員代表との書面による協定により賃金から控除することとした給食費、加盟協会厚生会費

(賃金の非常時払い)

第38条 職員又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために職員から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

(昇給)

第39条 昇給は、勤務成績その他が良好な職員について、毎年4月1日をもって行うものとする。ただし、保育園の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

- 2 顕著な業績が認められた職員については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、職員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第40条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した職員に対し、保育園の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、保育園の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
1月 1日から 6月30日まで	6月30日
7月 1日から 12月31日まで	12月10日

- 2 前項の賞与の額は、保育園の業績及び職員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第41条 職員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満65歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第42条 前条に定めるもののほか、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て保育園が承認したとき、又は退職願を提出して90日を経過したとき。
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。
- ③ 第9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。

2 職員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇)

第43条 職員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、職員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（保育園が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、職員として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第53条、第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

2 前項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて職員を第52条、第1項第4号に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する職員を解雇する場合は適用しない。

- ① 日々雇い入れられる職員（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用する職員（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ③ 試用期間中の職員（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

4 第1項の規定による職員の解雇に際して職員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第8章 退職金

(退職金)

第44条 職員の退職金については、社会福祉・医療事業団および神奈川県福利協会の民間社会

福祉施設従事者退職金制度の定めるところによる。

第9章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第45条 保育園は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

2 職員は、安全衛生に関する法令及び保育園の指示を守り、保育園と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

3 職員は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。

- ① 設備等の異常を認めたときは、速やかに保育園に報告し、指示に従うこと。
- ② 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
- ③ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、園長または主任に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第46条 職員に対しては、採用の際健康診断書の提出を求め、毎年1回、定期的に健康診断を行う。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第47条 保育園への提出書類及び身上その他の個人情報（家族状況も含む）並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

- ① 保育園の労務管理、賃金管理、健康管理
- ② 出向、転籍等のための人事管理

2 職員の定期健康診断の結果、職員から提出された診断書、その他職員の健康管理に関する情報は、職員の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に意見聴取等のために提供するものとする。

3 健康診断の実施の事務に従事した者は、その事務に従事したことによって知り得た職員の秘密を漏らしてはならない。

(安全衛生教育)

第48条 職員に対し、雇入れの際及び配置換え等により職務内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 職員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第49条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

第10章 研修・職業訓練

(研修・教育訓練)

第50条 保育園は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、職員に対し、必要な研修・教育訓練を行う。

2 職員は、保育園から研修・教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り研修・教育訓練を受けなければならない。

3 前項の指示は、研修・教育訓練日の少なくとも1週間前までに職員に対し文書または掲示にて通知する。

第11章 表彰及び制裁

(表彰)

第51条 保育園は、職員が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる時。
- ② 保育園（法人を含む）に特段の利益または利用者から感謝があった時。
- ③ 社会的功績があり、保育園及び職員の名誉となった時。
- ④ 前各号に準ずる善行又は功労のあった時。

2 表彰は、原則として法人の総会にて行う。また、賞状のほか賞金を授与する。

(懲戒の種類)

第52条 保育園は、職員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

①けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

②減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は3ヶ月以内の期間において1回の額を賃金支払期における賃金総額の1割とする。

③出勤停止

始末書を提出させるほか、30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懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(懲戒の事由)

第53条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が10日以上に及ぶ時。

- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により保育園に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で職場内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条、第16条に違反したとき。
- ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第43条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が30日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、6回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により保育園（法人を含む）に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 職場内外において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- ⑦ 素行不良で著しく職場内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条、第16条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で保育園の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や保育園（法人を含む）に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、保育園（法人を含む）の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく保育園（法人を含む）の業務上重要な秘密を外部に漏洩して保育園（法人を含む）に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。

その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第12章 無期労働契約への転換

（無期労働契約への転換）

第54条 期間の定めのある労働契約で雇用する職員のうち、通算契約期間が5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転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、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、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転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第31条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該職員に係る定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第13章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第55条 保育園は、職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

第14章 副業・兼業

(副業・兼業)

第56条 職員は、勤務時間外において、他の会社（他の法人、団体）等の業務に従事することができる。

2 職員は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、保育園に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、保育園は、これを禁止又は制限することができる。

- ①心身の疲れにより保育園（法人を含む）の業務に支障が認められるとき。
- ② 労務提供上の支障がある場合。
- ③ 保育園（法人を含む）秘密が漏洩する場合。
- ④ 保育園（法人を含む）の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合。
- ⑤ 競業により、保育園（法人を含む）の利益を害する場合。

(委任)

附則

- 1、この規定は平成21年4月1日から施行し、同年4月1日から適用する。
- 1、この規定は平成22年4月1日から改訂し、同年4月1日から適用する。
- 1、この規定は平成26年4月1日から施行し、同年4月1日から適用する。
- 1、この規定は平成27年4月1日から施行し、同年4月1日から適用する。
- 1、この規定は平成30年4月1日から施行し、同年4月1日から適用する。
- 1、この規定は平成30年6月29日に改定し、施行、同年7月1日から適用する。