一般財団法人世田谷トラストまちづくり無期契約職員就業規程

平成３０年４月１日
世トま規程第８４号

第１章　総則

（目的）

第１条　この規程は、一般財団法人世田谷トラストまちづくり（以下「財団」という）の有期契約職員から次条の方式によって無期労働契約に転換した職員（以下「無期契約職員」という）についての労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

２　この規程で特別の定めがない限り、無期契約職員には、一般財団法人世田谷トラストまちづくり職員就業規程その他の規定は適用しない。

３　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。

（定義）

第２条　この規程において「無期契約職員」とは、有期契約職員が労働契約法18条の定めにより有期労働契約から無期労働契約に転換した者をいう。

（規則の順守）

第３条　無期契約職員は、この規程を守り、業務の遂行に当たらなければならない。

第２章　無期転換の手続

（無期転換の手続）

第４条　無期契約職員は、無期労働契約への転換（以下「無期転換」という）にあたり、財団が指示した書類を提出しなければならない。

２　財団は、無期転換の労働条件を原則としてこの規程の写しを交付する方法で明示する。

３　前２項以外の無期転換の手続については、別に定めるものとする。

４　無期契約職員うち、次の要件を満たした場合、職員に登用することができる。

（１）職員と同等の勤務ができること。

（２）上司の推薦があること。

（３）選考に合格すること。

５　財団は、職員に登用するにあたって、以下の措置を講ずることとする。

（１）職員を募集する場合、その募集内容をすでに雇用している無期契約職員に周知すること。

（２）職員の配置を新たに行う場合、すでに雇用している無期契約職員にも応募する機会を与えること。

第３章　服務規律

（服務）

第５条　無期契約職員の服務規律は、有期契約職員就業規程第８条から第14条まで及び第18条の規定を準用する。

第４章　休職

（休職事由）

第６条　理事長は、無期契約職員が次の各号の一に該当するときは、休職させることができる。

（１）職務外の疾病で長期の休養を要する場合。ただし、結核性疾患による休養による場合を除く。

（２）刑事事件に関し起訴されたとき。

（３）水難、火災その他の災害により生死不明又は所在不明となったとき。

（４）その他特別の事由があるとき。

（休職期間）

第７条　前条の規定による休職期間は、療養を要する程度に応じ３年以内の期間とする。ただし、定年に達した日以後における休職期間はその年度までとする。

２　前条第２号の規定による休職期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。

３　前条第３号及び第４号の規定による休職期間は、理事長がその都度定める。

（休職の効果）

第８条　休職させられた無期契約職員は、職員としての身分を保有するが職務に従事しない。

２　休職させられた無期契約職員の給与については、一般財団法人世田谷トラストまちづくり無期契約職員給与規程（令和３年４月世トま規程第104号。以下「無期契約職員給与規程」という。）第４条の定めるところによる。

（復職）

第９条　休職期間が満了した場合においては、当該職員は復職し勤務に服する。

２　理事長は、休職期間が満了する前に休職事由が消滅したときは、当該職員を復職させることができる。

３　休職していた無期契約職員が、休職期間が満了してもなお、勤務不能なとき、又は復職ができないときは、原則として休職期間満了の日をもって退職とする。

（結核休養）

第10条　無期契約職員の結核性疾患による休養は別に定めるところによる。

第５章　労働時間、休憩及び休日

（労働時間、休憩、週休日、休日、時間外勤務、休日勤務等）

第 11 条　無期契約職員の労働時間、休憩、週休日、休日、時間外勤務、休日勤務等については、有期契約職員就業規程第 34 条から第 40 条までの規定を準用する。ただし、無期転換前の有期労働契約において、契約更新時に変更していた事項は、無期転換後も定期的に変更することがある。

第６章　休暇等

（年次有給休暇・特別休暇等）

第 12 条　無期契約職員の年次有給休暇、特別休暇等については、有期契約職員就業規程第 41 条及び第 42 条並びに第 44 条及び第 45 条までの規定を準用する。

２　前項で準用する第41条における年次有給休暇の勤続期間の計算にあたっては、無期転換前の勤務期間を通算する。

（病気休暇）

第12条の２　理事長は、無期契約職員が疾病又は負傷のため療養する必要があり、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して、病気休暇を承認するものとする。

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の期間とする。ただし、病気休暇の期間は、同一の疾病については、連続して90日を超えることができない。

３　無期契約職員は、疾病のため病気休暇を申請するときは、医師の診断書等を添えて、期間を定めて理事長に届出なければならない。

（介護休業）

第13条　理事長は、無期契約職員が、その配偶者（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者及び職員と性別が同一であって当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係にある者として理事長が認めるものを含む。以下同じ。）又は別表第１に定める親族で負傷、疾病又は老齢により日常生活を営むことに支障がある者の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇として、介護休業（前条第１項により準用する有期契約職員就業規程第44条に定める別表２に規定するものを除く。）を承認するものとする。

２　理事長は、無期契約職員が請求した場合において当該職員が要介護状態にある家族を介護するため１日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「介護短時間勤務」という。）を利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で承認することができる。

３　前項に規定するもののほか、介護休業、介護短時間勤務に関し必要な事項は別に規則で定める。

（育児休業等）

第14条　理事長は、無期契約職員が３歳に満たない子を養育するための休業として、当該子が３歳に達する日までの期間、育児休業を承認するものとする。

２　理事長は、無期契約職員が前項の規定により育児休業の承認の請求をしたときは、当該請求に係る子について、既に育児休業をしたことがあるとき（理事長が特別の事情があると認める場合を除く。）その他育児休業を承認することが適当でないと認められる特別の事由がある場合を除き、これを承認しなければならない。

３　理事長は、無期契約職員が請求した場合において、当該無期契約職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため１日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「部分休業」又は「育児短時間勤務」という。）を承認することができる。

４　理事長は、無期契約職員が請求した場合において、当該職員が満６歳に達

する日の翌日以後の最初の４月１日から満９歳に達する日以後の最初の３月31日までの間にある子を養育するため１日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「子育て部分休業」という。）を承認することができる。

５　前各項に規定するもののほか、育児休業、部分休業及び育児短時間勤務並びに子育て部分休業に関し必要な事項は別に規則で定める。

第７章　給与

（給与）

第15条　無期契約職員の給与については、無期契約職員給与規程による。

第８章　退職及び契約解除

（希望退職）

第16条　無期契約職員が退職を希望する場合は、14日前までにその旨を理事長に願い出なければならない。

（希望以外の退職）

第17条　希望以外の退職は、次の各号のいずれかに該当するときとする。

（１）休職期間が満了し復職できないとき

（２）禁固以上（執行猶予を含む。）の刑に処せられたとき

（３）成年被後見人又は被保佐人の宣告を受けたとき

（４）死亡したとき

（定年）

第18条　第２条の規定により期間の定めのない無期労働契約での雇用に転換した職員に係る定年は、満65歳に達した日の年度末日をもって退職とする。

２　65歳以降に無期転換を申し込む場合には、無期契約職員の定年は満75歳とし、定年年齢に達した日の年度末日をもって退職とする。ただし、心身の故障のため業務の遂行に耐えられないと認められ、無期契約職員としての職責を果たし得ないと判断したときは、対象とはならない。

（契約解除）

第19条　無期契約職員が次の各号の一に該当するときは、契約解除することができる。

（１）精神又は身体に著しい障害があるため、財団の勤務に堪えられないと認められるとき。

（２）職員としての能力が著しく劣り、又は勤務成績が不良で職員として不適格と認められたとき。

（３）懲戒による免職事由に該当したとき。

（４）事業の縮小その他やむを得ない業務上の都合によるとき。

（契約解除猶予）

第20条　前条の規定にかかわらず、次の各号に掲げる期間及びその後の30日間は、契約解除しない。ただし、やむを得ない事由による業務の継続が不可能になったときで、あらかじめ労働基準監督署の認定を受けた場合は、その限りでない。

（１）業務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のために休業する期間。

（２）妊娠出産休暇の期間。

第９章　出張
（出張の命令、旅費）
第21条　無期契約職員の出張の命令、旅費については、有期契約職員就業規程第48条及び第49条を準用する。

第10章　研修
（研修）
第22条　無期契約職員の研修については、有期契約職員就業規程第57条を準用する。

第11章　保健衛生及び災害補償
（保健衛生及び災害補償）
第23条　無期契約職員の安全衛生及び災害補償ついては、有期契約職員就業規程第58条から第61条までの規定を準用する。
（休業補償）
第24条　無期契約職員が前条の規定による療養のため、就業することができず、給与の支払いを受けることができないときは、労働者災害補償保険法に定める休業補償給付又は休業給付を受ける期間について、労働基準法第12条に定める平均賃金の100％を限度として、休業補償給付又は休業給付との差額分を休業の開始時期から満１年６月を上限として支給する。
（障害補償、遺族補償、葬祭料等）
第25条　無期契約職員の障害補償、遺族補償、葬祭料等については、有期契約職員就業規程第63条から第66条までの規定を準用する。

第12章　表彰及び懲戒
（表彰）
第26条　無期契約職員の表彰については、有期契約職員就業規程第51条及び第52条を準用する。
（懲戒）
第27条　無期契約職員の懲戒については、有期契約職員就業規程第53条から第56条の規定を準用する。

第13章　補則
（委任）
第28条　この規程の施行について必要な事項は、理事長が別に定める。

附則
この規程は、平成30年４月１日から施行する。

附則
この規程は、令和３年４月１日から施行する。

附則
この規程は、令和４年４月１日から施行する。

附則
この規程は、令和５年４月１日から施行する。

附則
この規程は、令和６年４月１日から施行する。

附則
この規程は、令和７年４月１日から施行する。

別表第１（第13条関係）
親族の被介護者の範囲

（同居・別居を問わない者） 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫 （同居を条件とする者） 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者の子