

公益財団法人とっとり県民活動活性化センター

アルバイト就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 アルバイト就業規則（以下「本規則」という。）は、公益財団法人とっとり県民活動活性化センター（以下「センター」という。）のアルバイトの労働条件の明確化と職場秩序の維持を目的として、これらに関する事項を定めたものである。

(アルバイトの定義)

第2条 本規則におけるアルバイトとは、次のいずれも満たす者で、採用の手続きを経てセンターと雇用契約を締結し、特定の事業に従事する者をいう。

- (1) 所定労働時間が正規の職員又は非常勤職員に比して短い者
- (2) 給与が時間給または日給により支給される者
- (3) 雇用期間の定めのある者または通算5年を超えて継続雇用され、無期雇用転換の申し込みを行い承諾された者

(適用範囲)

第3条 本規則は、センターのアルバイトに適用する。

(規則遵守の義務)

第4条 センターおよびアルバイトは、本規則および本規則に付随する諸規程等を遵守して、誠実にその義務を履行し、相互に協力してセンター事業の発展と業務効率の向上に努めなければならない。

(各種届出手続)

第5条 本規則および本規則に付随する諸規程等に定められた各種届出の手続は、特別の事由がない限り、アルバイト本人が所定の期日までに行わなければならない。

- 2 前項の規定に違反した場合には、各種取扱いの適用を受けることができない場合がある。

第2章 人事

(採用)

第6条 センターは、就職を希望する者の中から選考し、所定の手続きを行った者をアルバイトとして採用する。

(労働契約の期間等)

第7条 センターは労働契約の期間の定めについては、1年の範囲内で各人別に決定し、別紙の雇用契約書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の雇用契約書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、次の事項とする。

- (1) 契約期間満了時の業務量
- (2) 当該アルバイトの勤務成績、態度
- (3) 当該アルバイトの能力
- (4) センターの経営状況
- (5) 従事している業務の進捗状況

(労働条件の明示)

第8条 センターは、アルバイトの採用に際しては、労働条件を各人別に決定し、別紙の雇用契約書及びその他の労働条件が明らかとなる事項を記した書面を本人に交付して、その労働条件を明示するものとする。

(採用決定時の提出書類)

第9条 アルバイトとして採用された時は、次の書類を提出しなければならない。ただし、センターが特に提出不要と認めた場合は、その一部を省略することができる。

- (1) 履歴書 (提出前3か月以内に撮影した写真を貼付すること)
- (2) 健康診断書 (提出前3ヶ月以内)
- (3) 雇用契約書 (センター指定の様式)
- (4) 誓約書 (センター指定の様式)
- (5) 源泉徴収票 (暦年内に前職のある者のみ)
- (6) 雇用保険被保険者証 (前職のある者のみ)
- (7) 年金手帳または基礎年金番号通知書
- (8) 給与所得者の扶養控除等 (異動) 申告書
- (9) 行政手続きにおける特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律 (以下「番号法」という。) に基づく個人番号カード、通知カードまたは住民票記載事項証明書 (個人番号が記載されたもの)
- (10) その他センターが必要とする書類

(身上変更事項の届出義務)

第10条 アルバイトは、既にセンターに届け出ている事項について変更があったときは、その日から7日以内にセンター指定の用紙に当該変更事項を記入して届け出なければならない。なお、届け出の際には、変更事項にかかわる書類の提出を求められることがある。

(退職)

第11条 アルバイトが、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、その翌日にアルバイトとしての身分を失う。

- (1) 自己の都合により、退職日を明示した退職願をセンターに提出し、センターがこれを承認したとき
- (2) 雇用契約書に契約の更新のない旨があらかじめ示されている場合は、その雇用期間が満了したとき
- (3) 本人が行方不明になり、無断欠勤が継続して7日に達したとき
- (4) 死亡したとき

(自己都合退職)

第12条 アルバイトが自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも退職の日の30日前までに希望する退職の日ならびにその事由を記載した退職願をセンターに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、退職の日まではセンターの指示する業務に服さなければならない。
- 3 前2項の場合において、アルバイトは退職の日までの間に従前の職務について後任者への引継ぎを完了し、業務に支障をきたさぬよう、専念しなければならない。

(雇止め)

第13条 雇用契約書に契約を更新する旨をあらかじめ明示していたアルバイトの労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

- 2 前項の場合において、当該アルバイトが、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第14条 次の各号のいずれかに該当するときは、アルバイトを解雇する。

- (1) 業務能力が著しく劣り、または勤務成績が著しく不良のとき
- (2) 就業状況が著しく不良で、アルバイトとしての職責を果たし得ないと認められたとき
- (3) 精神または身体の障害もしくは虚弱老衰、疾病等によって勤務に堪えられないと認められたとき
- (4) 7日以上にわたり正当な理由なく欠勤したとき（ただし、第11条第1項第3号を除く）
- (5) センターが、労働基準法第81条に基づく打切補償を支払ったとき
- (6) 業務上の傷病により療養の開始後3年を経過しても当該疾病が治癒しない場合であって、労災保険から傷病補償年金を受けているとき、または同日後受けることとなったとき
- (7) センターが、事業を継続することが不可能な状態となり、事業を終了、廃止をするとき

- (8) やむを得ない事情により、事業の縮小、変更または部門の閉鎖等を行う必要がセンターに生じ、アルバイトを他の職務に転換させることが困難なとき
- (9) センターの信頼を損なう行為があったとき
- (10) その他前各号に準ずる事由があったとき

(解雇の予告)

第15条 前条の規定により解雇する場合は、解雇する日の30日前までに予告するか、あるいは平均賃金の30日分の解雇予告手当を支給し、即日解雇する。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合については、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に事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
 - (2) アルバイトの側に責があることについて、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- 2 前項の予告日数は、平均賃金を支給した日数分だけ短縮する。

(解雇制限)

第16条 アルバイトが業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後30日間、並びに産前産後の女性アルバイトが労働基準法65条の規定によって休業する期間およびその後30日間は解雇しない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合は、この限りでない。

- (1) センターが、労働基準法第81条に基づく打切補償を支払ったとき
 - (2) 業務上の傷病により療養の開始後3年を経過しても当該疾病が治癒しない場合であって、労災保険から傷病補償年金を受けているとき、または同日後受けることとなったとき
 - (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で、所轄労働基準監督署長の認定を受けたとき
- 2 センターは、アルバイトが育児休業もしくは介護休業の申出をし、または育児休業もしくは介護休業を取得したことを理由に、当該アルバイトに対して解雇その他不利益な取扱いをしない。

(貸与金品の返還、返納等)

第17条 アルバイトが退職し、または解雇された場合には、退職の日までに私物を処分するとともに、次の各号にあげる金品をセンターに返還し、センターに対する一切の債務を清算しなければならない。

- (1) 健康保険証
- (2) センター名入りの名刺
- (3) その他センターから貸与された金品

(退職証明)

第18条 センターは、退職し、または解雇されたアルバイトが、次の事項について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付する。

- (1) 使用期間
- (2) 業務の種類
- (3) センターにおける地位
- (4) 給与
- (5) 退職の事由（解雇の場合はその理由）

2 前項の証明事項には、第1号から第5号のうち、退職し、または解雇されたアルバイトから請求された事項のみを記載する。

（解雇理由証明書）

第19条 センターは、解雇されたアルバイトが解雇の予告をされた日から退職の日までの間において、解雇の理由について証明書を請求したときは、その該当事由を明示した証明書を交付する。なお、当該アルバイトが解雇の事実のみについて証明書を請求したときは、センターはその事実のみを記載した証明書を交付するものとする。

2 解雇の予告がされた日以後に、アルバイトがその解雇以外の事由により退職した場合は、センターは解雇理由証明書の交付を行わない。

第3章 勤 務

（所定労働時間、始業・終業の時刻および休憩時間）

第20条 所定勤務日、所定労働時間、始業・終業の時刻及び休憩時間は、以下の範囲で個別に契約する。

- (1) 所定労働時間は、原則1週40時間未満、1日7時間以下とする。
- (2) 始業・終業時刻は9時30分から18時15分の間で定めるものとする。
- (3) 休憩時間は、60分以内とする。

2 前項の始業および終業時刻は、業務の開始および終了時刻のことであり、出所および退所時刻ではない。

（始業・終業の時刻、休憩時間の変更）

第21条 前条の始業・終業の時刻および休憩時間は、業務上の必要がある場合には、事前に通知した上で、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある。

（休憩時間の利用）

第22条 アルバイトは、休憩時間を自由に利用することができる。

（公民権行使の保障）

第23条 センターは、アルバイトが選挙権その他公民としての権利を行使し、又は公の職務を執行するために必要な時間を請求したときには、その時間を与える。ただし、アルバ

イトの権利の行使又は公の職務の執行に妨げがない限り、センターは請求された時刻を変更することができるものとする。

- 2 アルバイトは、前項に基づく労働の免除を請求するときは、所定の手続きにより、あらかじめ常務理事に届け出なければならない。
- 3 本条に定める公民権行使の時間は無給とする。

(休日)

第24条 アルバイトの休日は、次のとおりとする。

- (1) 法定休日を週に一日指定する
- (2) 年末年始休日（12月29日から1月3日までとするが、変更することがある）
- (3) その他センターが指定する日

(災害時の勤務)

第25条 センターは、災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、労働基準法第33条の規定に基づき事前に所轄労働基準監督署長の許可を得ることにより、その必要の限度において法定の労働時間を越えて、または法定の休日および夜間に勤務を命じることができる。ただし、事態急迫のために所轄労働基準監督署長の許可を事前に受ける余裕のない場合においては、事後に遅滞なく届け出るものとする。

(時間外勤務)

第26条 センターは、業務上必要がある場合には、アルバイトの同意を得て、所定労働時間を越える勤務を命じることがある。

- 2 前項において、法定労働時間を越える勤務を命じる場合には、職員代表と締結し所轄労働基準監督署長に届け出た「時間外労働・休日労働に関する協定届」の範囲内で命じるものとする。ただし、災害その他避けられない事由によって臨時の必要がある場合には、前項の規定に基づき、その必要の限度において命じることができる。
- 3 満18歳未満の者に対しては、原則として法定労働時間を越える勤務を命じることはない。ただし、前項の規定による場合は、この限りでない。
- 4 妊娠中または産後1年を経過していない女性アルバイトが請求した場合は、法定労働時間を越える勤務を命じることはない。

(休日勤務)

第27条 センターは、業務上必要がある場合には、アルバイトの同意を得て、所定の休日に勤務を命じることがある。

- 2 前項において、法定休日に勤務を命じる場合には、職員代表と締結し所轄労働基準監督署長に届け出た「時間外労働・休日労働に関する協定届」の範囲内で命じるものとする。ただし、災害その他避けられない事由によって臨時の必要がある場合には、前条の規定に基づき、その必要の限度において命じることができる。
- 3 満18歳未満の者に対しては、原則として法定休日に勤務を命じることはない。ただし、

前条の規定による場合は、この限りでない。なお、法定休日以外の休日については、週の法定労働時間を越えない範囲において勤務を命じることがある。

- 4 妊娠中または産後1年を経過していない女性アルバイトが請求した場合は、法定休日に勤務を命じることがない。なお、法定休日以外の休日については、週の法定労働時間を越えない範囲において勤務を命じることがある。

(夜間勤務)

第28条 センターは、業務上必要がある場合、または第26条の規定による場合には、アルバイトの同意を得て、午後10時から午前5時までの夜間に勤務（以下「夜間勤務」という）を命じることがある。

- 2 満18歳未満の者に対しては、原則として夜間勤務を命じることがない。ただし、本規則の「災害時の勤務」の規定による場合は、この限りでない。

- 3 妊娠中または産後1年を経過していない女性アルバイトが請求した場合は、夜間勤務を命じることがない。

(休暇等の種類)

第29条 休暇の種類は、次のとおりとする。

- (1) 年次有給休暇
- (2) 産前産後休業
- (3) 生理休暇
- (4) 育児休業
- (5) 介護休業
- (6) 子の看護休暇
- (7) 介護休暇
- (8) 母性健康管理のための休暇等

(年次有給休暇)

第30条 6カ月以上継続勤務し、センターの定める所定労働日数の8割以上出勤したアルバイトに、次表のとおり有給休暇を与える。

| | | | 雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数 | | | | | | |
|---------|---------|--------------------------------------|-----------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 週所定労働時間 | 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合) | 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 |
| 30時間以上 | | | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |
| 30時間未満 | 5日以上 | 217日以上 | | | | | | | |
| | 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 |

- 2 年次有給休暇は、付与された年度の次年度に限り繰り越すことができる。
- 3 年次有給休暇は、職員が請求した時季に与えなければならない。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、他の時季にこれを与えることができる。
- 4 その年の年次有給休暇の残日数がある場合には翌年に限り20日を限度として繰り越すことができる。
- 5 年次有給休暇は、繰り越されたものから先に請求があったものとして取り扱うものとする。
- 6 年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、常務理事が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が自ら請求し取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 7 出勤率の算定にあたっては、以下の休暇は出勤したものとみなす。
 - (1) 年次有給休暇を取得した日
 - (2) 業務上の傷病による休業期間
 - (3) 産前産後休業期間
 - (4) 育児休業期間
 - (5) 介護休業期間
 - (6) 子の看護のための休暇を取得した日
 - (7) 生理休暇を取得した日
- 8 年次有給休暇を取得した日は、通常の給与を支給する。

(年次有給休暇の取得)

第31条 年次有給休暇の取得を請求しようとする者は、所定の手続きによって遅くとも前日までにその時季をセンターに申し出なければならない。なお、事業の正常な運営を妨

げる事由のある場合は、センターはその時季または期間を変更することができる。

- 2 アルバイトが、何らかの事由により、前日までに申し出をすることができなかった場合には、当日始業時刻までに電話等でセンターに連絡するものとし、出勤後すみやかに所定の手続きによって申し出なければならない。
- 3 センターは、前項の連絡および申し出を受け、アルバイトが前日までに申し出をしなかったことについて、やむを得ない事情であると認めた場合においては、前項の申し出にかかわる日に年次有給休暇を取得したのものとして取り扱うことがある。なお、やむを得ない事情であると認められない場合には、欠勤として取り扱う。

(産前産後休業)

第32条 センターは、6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性アルバイトが請求した場合は、産前休業を与える。また、女性アルバイトが出産したときは、出産日の翌日から8週間の産後休業を与える。ただし、産後6週間を経過した女性アルバイトが請求した場合、医師が就業に支障がないと認めた業務に就かせることがある。

- 2 前項に定める休業は無給とする。
- 3 産前産後休業の期間中も、社会保険被保険者資格は継続する。なお、産前産後の休業により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月にセンターが納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとしアルバイトはセンターが指定する日までに支払うものとする。

(生理休暇)

第33条 生理日の就業が著しく困難な女性アルバイトが請求した場合は、休暇を与える。

- 2 前項の休暇は無給とする。

(育児休業及び介護休業等)

第34条 育児休業及び介護休業等の適用を受けることができるアルバイトの範囲その他必要な事項については「育児・介護休業等に関する規程」で定める。

(母性健康管理のための休暇等)

第35条 妊娠中または出産後1年を経過しない女性アルバイトから、所定労働時間内に母子保護法に基づく保健指導または健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

(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、医師または助産師(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 妊娠中または出産後1年を経過しない女性アルバイトから、母子保健法に定める保険指導また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の申し出があった場合、次の措置を講ずる。

(1) 妊娠中の通勤緩和

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時間の勤務時間の短縮または1時間以内の時差出勤

(2) 妊娠中の休憩の特例

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、休憩の回数の増加

(3) 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置

妊娠または出産に関する諸症状の発生または発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

3 本条に定める措置のうち、休業、休暇、休憩および勤務時間の短縮等により、就労をしなかった期間または時間は無給とする。

(出退勤)

第36条 アルバイトは、出勤および退勤の場合は、次の事項を守らなければならない。

(1) 始業時刻前に出勤し、就業に適する服装を整える等、就業の準備をし、始業時刻とともに業務を開始すること

(2) 出勤および退勤の際には、センターの定める方法によって出退勤の記録を残すこと

(3) 退勤する際は、機械、器具、その他の備品並びに書類等を整理格納すること

(入退場の統制)

第37条 次の各号のいずれかに該当するアルバイトに対しては、事務所への入場を禁止し、または退所を命じることがある。

(1) 酒気を帯びている者

(2) 衛生管理上有害であると認められる者

(3) 火気、凶器その他業務に必要でない危険物を携帯する者

(4) 業務を妨害し、もしくはセンターの風紀、秩序を乱し、またはその恐れのある者

(5) その他センターが必要と認めた者

(欠勤)

第38条 アルバイトは、傷病、その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、所定の手続きによって事前に常務理事に届け出なければならない。ただし、何らかの事由により、事前に届け出ることができなかつた場合は、当日始業時刻までに電話等でセンターに連絡し、事後すみやかに所定の手続きにより届け出なければならない。

2 センターは、アルバイトが当日始業時刻までに連絡せずに欠勤した場合に、連絡しなかつたことについて、やむを得ない事由であると認められない場合には、無断欠勤として取

り扱う。

- 3 欠勤が連続4日以上継続する場合で、その事由が傷病によるときは、前各項の届出のほかに医師の診断書を、また、その事由が傷病以外によるときは、これを証する書類または理由書を提出しなければならない。
- 4 欠勤（無断欠勤を含む）により就労しなかった期間は無給とする。

（直行・直帰）

第39条 アルバイトが事業場外の業務に伴って直行または直帰する場合には、事前に常務理事の承認を受けなければならない。

第4章 服務規律

（服務基本原則）

- 第40条 アルバイトは、センターの一員としての自覚と責任に徹し、業務に精励し、就労時間中は自己の業務に専念しなければならない。
- 2 職務遂行にあたっては、業務上の指揮命令に従うとともに、同僚とも相互に協力して、作業能率の向上に努めつつ、センター業務の発展に貢献するよう努めなければならない。
 - 3 アルバイトは、規則に定める事項を誠実に遵守するほか、職場規律およびセンター内秩序の維持、健全な職場環境の保持のためにセンターが行う施策に積極的に協力しなければならない。

（服務規律）

第41条 アルバイトは、次の事項を守らなければならない。

- （1）常に健康に留意するとともに、品位を保ち、明朗、はつらつたる態度をもって就業すること
- （2）センターの評判または信用を傷つけ、もしくは名誉を損なう可能性のある行為を行ってはならない
- （3）業務情報安全管理規定を厳守すること
- （4）職場内は常に整理整頓し、清潔かつ衛生的な状態に保つよう努めること
- （5）定められた場所以外では喫煙しないこと
- （6）センターの許可なく、職場内において火気または火災の可能性のある器具・機器等（電気ヒーター等）を使用してはならない
- （7）勤務時の装い（衣服・髪型・化粧・アクセサリ・爪等）は、常に清潔を保ち、過度に華やかな印象を与えるものは避けること。
- （8）センターの設備、器具、車両およびその他の備品を大切にし、各種資源（消耗品、燃料等）は節約し、書類は丁寧に扱うとともに、その保管を厳にすること
- （9）正当な理由なく、職制に基づく常務理事または責任者の指示命令、通達指示に抗ってはならない
- （10）みだりに自己の意見をもって業務上の約定、もしくは承諾をし、または業務につい

ての既定方針並びに常務理事の命令を侵す等の越権行為をしてはならない

- (1 1) みだりにセンターの経営方針、職制を中傷しないこと
- (1 2) センターを欺き、業務上の損害を与えるような行為をしないこと
- (1 3) 職務上知り得たセンター内機密、業務方針、顧客情報、職員等の個人情報およびセンターの不利益となる事項を他に漏らさないこと（退職後においても同様とする）
- (1 4) 許可なくセンターの施設、機械器具、金銭、その他の物品を他人に貸与したり、持ち出したりしないこと
- (1 5) 業務を妨害し、または職場の風紀、秩序を乱さないこと
- (1 6) 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
- (1 7) 酒気帯状態で勤務に服さないこと
- (1 8) 勤務中に飲酒、放歌、私語、私用電話等をしないこと
- (1 9) センターの所定の届出や手続き等を怠らないこと
- (2 0) 業務に関し、不当な金品の借用または贈与の利益を受けないこと
- (2 1) センター内の立場を利用して、政治活動および宗教活動を行わないこと
- (2 2) センター内で許可なく、演説、集会または印刷物の配布、提示その他これに類する行為をしないこと
- (2 3) センターの許可なく、自家用車で通勤し、または業務に用いないこと
- (2 4) その他、前各号に準ずる不都合な行為をしないこと

(ハラスメントの禁止)

第4 2条 ハラスメントの禁止については、別途「ハラスメント防止規程」にて定める。

(個人情報・機密情報等の保護)

第4 3条 アルバイトは、センターの知的所有権を含め、業務上または業務外で知り得たセンターおよび顧客に関する情報、その他業務に関する一切の情報の管理に十分な注意を払うものとし、当該情報を他に漏洩し、または個人的に使用する等してはならない。また、自らの業務に関係のないセンターおよび顧客の情報を不当に取得してはならない。

2 アルバイトは、退職（解雇の場合を含む）時に、自ら管理していたセンターおよび顧客に関する情報、その他業務に関する一切の情報帳簿類をすみやかに返却しなければならない。

3 前1項に掲げる情報については、センターに雇用されている期間はもとより、退職後または解雇された後においても、他に漏洩し、または個人的に使用する等してはならない。

(パソコン通信等の管理)

第4 4条 センターは、センター内機密、業務方針、顧客情報、職員等の個人情報などの漏洩を防止するため、またはセンター内のパソコン環境を良好に保つため、必要に応じてサーバー上のデータ等を調査することができる。

(許可を要する事項)

第45条 アルバイトは、センターの許可を得ないで、次の行為をしてはならない。

- (1) 業務外の事由により、勤務中に業務を中断し、または外出する場合
- (2) 業務外の事由により、センターの施設、機械器具、金銭、その他の物品を使用する場合
- (3) センターの施設、機械器具、金銭、その他の物品を他人に貸与する場合
- (4) 事業所内において演説、集合、放送、宣伝もしくは文書の配付、貼付、掲示、その他これに類する行為をする場合
- (5) センター内に日常携帯品以外の品物を持ち込もうとする場合、およびセンター外にセンターの備品等を持ち出そうとする場合
- (6) 自家用車で通勤し、または自家用車を業務に用いる場合
- (7) センター内において、火気または火災の可能性のある機器・器具（電気ヒーター等）を使用する場合

第5章 給与等および退職金

(給与)

第46条 給与は基本給与と諸手当から成る。給与の支給については予算の範囲内での支給とする。

2 基本給与は、時給または日給とし、鳥取県の「会計年度任用職員の任用等に関する取扱要領（令和2年3月27日付第201900310374号総務部長通知）」を参考に、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に理事長が決定する。基本給与は別表の通りとする。

3 諸手当は次の各号に規定するものとする。

- (1) 通勤手当
- (2) 時間外勤務手当
- (3) 休日勤務手当
- (4) 夜間勤務手当
- (5) 期末手当

(通勤手当)

第47条 通勤手当は、通勤のため常に交通機関を利用するアルバイトに対し、1日あたり1,000円かつ月12,000円の範囲で、その実費を支給する。

2 通勤手当の支給にあたっては、鳥取県の「会計年度任用職員の任用等に関する取扱要領（令和2年3月27日付第201900310374号総務部長通知）」に規定する通勤にかかる費用弁償の取扱いを準用するものとする。

3 アルバイトが給与計算期間の途中で転居により通勤手当額に変更があったときは、その計算期間についてはセンターが算定した金額を支給するものとする。

(時間外勤務手当)

第48条 時間外勤務手当は、所定の就業時間を超えて勤務することを命ぜられ、その勤務に服したアルバイトに支給する。

2 時間外勤務手当の額は、基本給が時給の場合は、その勤務1時間につき100分の125を乗じて得た額とし、基本給が日給の場合は、その額を勤務時間で除した金額に100分の125を乗じて得た額とする。

3 1か月の時間外勤務が60時間を超える時間外勤務手当の額は、その超えた時間について、時給の場合は、その勤務1時間につき100分の150を乗じて得た額とし、基本給が日給の場合は、その額を勤務時間で除した金額に100分の150を乗じて得た額とする。

(休日勤務手当)

第49条 休日勤務手当は、第24条に定める休日に勤務することを命ぜられ、その勤務に服したアルバイトに支給する。

2 休日勤務手当の額は、基本給が時給の場合は、その勤務1時間につき100分の135を乗じて得た額とし、基本給が日給の場合は、その額を勤務時間で除した金額に100分の135を乗じて得た額とする。

(夜間勤務手当)

第50条 勤務時間が夜間(午後10時から午前5時までの間)に及ぶ場合においては、その勤務に服したアルバイトに割増手当を支給する。

2 夜間勤務手当の額は、基本給が時給の場合は、その勤務1時間につき100分の150(時間外勤務手当+夜間勤務手当)を乗じて得た額とし、基本給が日給の場合は、その額を勤務時間で除した金額に100分の150(時間外勤務手当+夜間勤務手当)を乗じて得た額とする。

(期末手当)

第51条 期末手当の支給は、非常勤職員の期末手当を基に予算の範囲内で理事長が別に定める。

(給与の支払および控除)

第52条 給与は、これを全額通貨で直接アルバイトに支給する。

2 前項の給与は、本人の同意を得た場合には、センターが指定する本人名義の預貯金口座へ振り込むことによって支払う。

3 センターは、第1項の規定にかかわらず次の各号に掲げるものは給与から控除する。

(1) 社会保険料など法令で定められた保険料

(2) センターの支給する給与にかかる所得税

(3) 給与から控除することについて、職員の過半数を代表する者との間で書面によって協定されたもの

(給与の計算期間および支給日)

第53条 給与は、月の1から末日までを計算期間とし、翌月21日に支払う。

2 給与支給日が金融機関の休日にあたる時は、直前の営業日を支給日とする。

(退職金)

第54条 アルバイトについては、退職金を支給しない。

第6章 安全衛生および災害補償

(安全衛生教育)

第55条 センターは、アルバイトに対して、採用の際および配置換え等により作業内容を変更した場合には、従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

(災害予防)

第56条 アルバイトは、災害予防のため、次の事項を守らなければならない。

(1) ガス、電気、有害物、爆発物等の取り扱いは、所定の方法に従い慎重に行うこと

(2) 定められた場所以外では喫煙しないこと

(3) 消防の備品および救急箱がある場所、およびその使用方法を承知しておくこと

(4) 常に整理整頓に努め、通路、非常用出入口、消火設備のある箇所に物品を置かないこと

(5) 許可なく焚き火、その他火気を使用しないとともに、油またはガスの取扱いに十分注意すること

(6) 所定の危険有害な場所には、関係者以外は立ち入らないこと

(7) 非常災害が起こり、または起こる恐れのある場合は、直ちに臨機の処置を講ずるとともに、その旨を関係者その他居合わせた者に連絡し、被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(8) 安全の確保と保健衛生のために必要に応じてセンターに進言し、その向上につとめること

(9) 前各号の他、安全衛生上必要としてセンターが定めた事項に従うこと

(健康診断)

第57条 センターは、アルバイトに対し、毎年1回、定期的に健康診断を行う。

2 センターは、アルバイトに対して健康診断の結果を通知する。

3 センターは、健康診断の結果に基づき、アルバイトの健康保持のために必要な措置について医師の意見を聴取するものとし、その意見を勘案の上必要に応じて、当該アルバイトに対し、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮等の措置を命じることがある。

(災害補償)

第58条 センターは、アルバイトが業務上の事由により負傷し、または疾病にかかったと

きは、労働基準法の規定に従い療養補償、休業補償、障害補償を行う。また、業務上の事由による負傷、または疾病により死亡したときは、労働基準法の規定に従い遺族補償を行うとともに葬祭料を支払う。

- 2 前項に基づく補償を受けるべき者が、同一の事由について労働者災害補償保険法の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合には、その価額の限度において前項の規定を適用しない。

(打切補償)

第59条 センターは、業務上の傷病により労働基準法第75条の規定に基づく療養の補償を受けているアルバイトが、療養の開始後3年を経過しても当該傷病が治癒しない場合、平均賃金の1,200日分の打切補償を行い、当該アルバイトに対するその後の補償を打ち切ることができる。

- 2 前項の規定は、当該アルバイトが療養の開始後3年を経過した日または同日後において労働者災害補償保険法の傷病補償年金を受け、または受けることとなった場合には、これに代えることができる。

(通勤災害)

第60条 アルバイトが、通勤途上において負傷し、疾病にかかり、または死亡したとき(以下、この条において「災害」という)は、労働者災害補償保険法の規定に従い保険給付を受けるものとする。

- 2 前項にかかわらず、当該災害について労働者災害補償保険法に基づく所轄労働基準監督署の認定を得られないときは、アルバイトは同法による保険給付を受けることができない。また、センターが、当該災害について補償を行うことはない。

第7章 賞 罰

(懲戒の種類、程度)

第61条 アルバイトが第62条の各号に定める懲戒事由のいずれかに該当した場合には、その事由および情状に応じ、次の区分により懲戒処分を行う。

- (1) 訓戒：始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給：始末書を提出させ、減給する。ただし、減給は、1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が一給与支払期における給与総額の10分の1の範囲で行うものとする。
- (3) 出勤停止：始末書を提出させ、7労働日以内の期間を定めて出勤を停止する。なお、出勤停止の期間は無給とする。
- (4) 懲戒解雇：予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。

(懲戒事由)

第62条 アルバイトが次の各号のいずれかに該当する場合には、情状により訓戒、減給、出勤停止とする。

- (1) センターの定める諸規程に違反し、その程度が重くないとき
- (2) 第41条の服務規律の規定に違反し、その程度が重くないとき
- (3) ハラスメント防止規程に違反し、その程度が重くないとき
- (4) 第43条の個人情報・機密情報の保護の規定に違反し、その程度が重くないとき
- (5) 第45条の許可を要する事項の規定に違反し、その程度が重くないとき
- (6) 第56条の災害予防の規定に違反し、その程度が重くないとき
- (7) 正当な理由がなく、無断欠勤をしたとき
- (8) 正当な理由がなく、みだりに任務を離れる等誠実に勤務しないとき
- (9) 正当な理由がなく、常務理事または責任者の指示命令、通達指示に従わなかったとき
- (10) 出退勤の記録を他人に依頼し、もしくは依頼に応じたとき
- (11) 勤務に関係する手続きその他の届出を怠ったとき
- (12) 過失により、業務上の失態があり、またはセンターに損害をあたえたとき
- (13) 素行不良にして、センター内の秩序または風紀を乱したとき
- (14) 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
- (15) 所持品の点検などの業務行為に対し、正当な理由なくこれを拒んだとき
- (16) 監督不行届のため重大な失態があり、そのため部下が懲戒に処されたとき
- (17) 職務に対する熱意または誠意がなく、怠慢で業務に支障が及ぶと認められるとき
- (18) 飲酒運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反をしたとき
- (19) センターの所有物を粗略に扱いセンターに損害を与えたとき
- (20) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 アルバイトが次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とする。

- (1) センターの定める諸規程に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (2) 第41条の服務規律の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (3) ハラスメント防止規程に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (4) 第43条の個人情報・機密情報の保護の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (5) 第45条の許可を要する事項の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (6) 第56条の災害予防の規定に違反し、その行為が複数回に及ぶかその程度が重いとき
- (7) 8日以上正当な理由なく無断欠勤し、出勤の督促に応じないとき
- (8) 故意、怠慢または重大な過失により業務上重大な失態があり、またはセンターに多大な損害をあたえたとき
- (9) 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められないとき
- (10) 懲戒処分を受けた者に、当該処分から3ヶ月以内に再度懲戒事由に該当する行為があったと認められたとき
- (11) 氏名や重要な経歴をいつわり、その他不正手段を用いて雇用されたとき
- (12) 職場内またはこれに準ずる場所で、暴行、脅迫、傷害、その他これに類する行為の

あったとき

- (13) 職場内またはこれに準ずる場所で、刑法、その他の法令に規定する犯罪に該当する行為を犯し、その事実が明白なとき
 - (14) 他人の金品を窃取し、または窃取しようとしたとき
 - (15) 職務上の地位を利用して私利を図り、不正、不当に金品その他を授受し、もしくは求め、または供応したとき
 - (16) 故意または重大な過失により、センターの設備および機械器具、その他物品を破損、滅失したとき、もしくは重大な災害事故を発生させたとき
 - (17) センターの金品を私用に供し、または盗んだとき
 - (18) 飲酒運転、著しい速度超過等の悪質な交通法規違反により、他人に被害または損害を与えるような事故を起こしたとき
 - (19) 素行不良にして、センター内の秩序または風紀を著しく乱したとき
 - (20) 勤務に関係する手続その他の届出を故意に怠り、または偽ったとき
 - (21) 職務上知り得たセンター内機密、業務方針、顧客情報、職員等の個人情報およびセンターの不利益となる事項を他に漏らしたとき
 - (22) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 3 前項各号に該当する場合であっても、情状によっては、軽減することがある。

(教唆及び幫助)

第63条 センターは、アルバイトが他の職員を教唆し、または幫助して規則に定める懲戒事由に掲げる行為を行わせたと認められる場合には、その行為者に準じて懲戒に処す。

(加重)

第64条 センターは、懲戒処分を受けたアルバイトが、その後3ヶ月以内にさらに懲戒処分に該当する行為をしたとき、または同時に2つ以上の懲戒該当行為をしたときは、その懲戒を加重する。

(損害賠償)

第65条 センターは、アルバイトが故意または著しい過失によってセンターに損害を与えたときは、当該アルバイトに対して、その全部または一部の賠償を求めることがある。ただし、当該アルバイトが賠償することによって、規程の懲戒処分を免れるものではない。

第8章 雑則

(無期転換)

第66条 有期労働契約の通算契約期間が5年を超える場合、アルバイトがセンターに対して当該有期労働契約満了日までに無期労働契約の締結の申込みをすれば、センターはそのアルバイトの申込みを承諾したものとみなす。

(改廃)

第67条 この規則は、関係諸法規の改正及び社会事情の変化などにより必要がある場合には、職員代表と協議のうえ改廃することができる。

2 この規則の改廃は、理事会の決議による。

附 則

平成31年4月1日 施行

令和2年7月20日 一部改正

令和2年10月20日 一部改正

令和3年5月24日 一部改正

令和3年11月30日 一部改正

令和4年3月24日 一部改正、令和4年4月1日施行

令和5年3月22日 一部改正、令和5年4月1日施行

別表 基本給表

| 給与区分 | 日給 | 時給 |
|--|-----------------------|---------|
| 正職員の補佐及び正職員と同等の一定の業務に従事するにあたり一定の技能の習熟が必要な職 | 7,000 円 (1日7時間の場合) | 1,000 円 |
| 特定の学識・経験に基づく高度な専門性・特殊性が必要な業務 | 9,590 円 (1日7時間の場合) | 1,370 円 |

雇 用 契 約 書

| | | | | |
|-----|------|---|-------|--------------|
| 労働者 | フリガナ | | 生年月日 | 年 月 日 |
| | 氏名 | | | |
| | 現住所 | 〒 | 緊急連絡先 | (本人) (自宅) |

公益財団法人とっとり県民活動活性化センター（以下法人という）と上記労働者（以下本人という）とは、次の通り労働条件を承認し、互いに誠実に、これを遵守履行することを契約する。

| | |
|-----------------------|--|
| 契約期間 | 令和 年 月 日から令和 年 月 日まで |
| 就業の場所 | 倉吉市山根 557 番地 1 パープルタウン 2 階 |
| 従事すべき業務の内容 | |
| 始業、終業の時刻、休憩時間、所定時間外労働 | 1 始業・終業の時刻及び休憩時間 原則、以下のとおりとする。※事業により変更する場合がある。 始業（ 時 分）～終業（ 時 分）、【適用日：曜日】、【休憩時間：60分】 【勤務時間： 時間】 2 所定時間外労働の有無（有、無）※事情により指示する場合がある |
| 休日 | ・ 定例日：毎週土曜日、日曜日、国民の祝日、 ・ その他（1月1日～1月3日、12月29日～12月31日） |
| 休暇 | とっとり県民活動活性化センター 就業規則による。 |
| 賃金 | 1 基本賃金 イ 月 給（ 円）、ロ 日給（ 円） ハ 時間給（ 円）、ニ 出来高給（基本単価 円、保障給 円） 2 諸手当 通勤手当（規定により支給 ※1日往復 円以内で、月 円を限度に実費を支給） 3 賃金締切日（毎月末日） 4 賃金支払日（翌月 21 日） 5 賃金の支払方法（口座振り込み） 6 労使協定に基づく賃金の支払時の控除（有、無） 7 昇給（有、無） 8 賞与（有（年2回）、無） 9 退職金（有、無） ○詳細は、とっとり県民活動活性化センター 就業規則第 条～第 条 |
| 退職に関する事項 | 1 定年制（有（歳）、無） 2 自己都合退職の手続（退職する14日以上前に届け出ること） 3 解雇の事由及び手続 ○詳細は、とっとり県民活動活性化センター 就業規則第 条～ 条 |
| その他 | ・ 雇用保険の適用（有、無） ・ 雇用管理の改善等に関する事項に係る相談窓口 |

上記以外の労働条件は法人の就業規定によります。

令和 年 月 日

法人 倉吉市山根 557 番地 1 パープルタウン 2 階
公益財団法人とっとり県民活動活性化センター
理事長 ㊟

本人 ㊟