

短時間正職員制度規程

第1章 総則

第1条(目的)

本規程は、多様な働き方を支援し、職員の継続的な就業を促進するため、短時間正職員制度を定めるものである。

第2条(定義)

短時間正職員とは、当法人の正職員(専任正職員も含む)として雇用され、所定労働時間が通常の正職員より短い者をいう。

第2章 適用および勤務条件

第3条(適用対象)

以下のいずれかに該当する職員で、本人の申請および理事長の承認を得た者とする。

- ・ 育児・介護等の事情によりフルタイム勤務が困難な者
- ・ 健康上の理由により短時間勤務を希望する者
- ・ その他事業所が認めた者

2. 短時間正職員制度の適用対象は、原則として法人において継続的な雇用が見込まれる正職員とし、契約職員・非常勤職員は対象外とする。ただし、理事長が特別に認めた場合はこの限りではない。

2(適用期間)

1. 短時間正職員制度の適用期間は、原則として1年間とし、更新することができる。
2. 更新は通算3年を上限とする。ただし、特別な事情が継続する場合は、常勤理事会の承認を得て1年単位で延長することができる。
3. 更新にあたっては、本人の申請および常勤理事会の承認を必要とする。
4. 現行の育児・介護休業制度の活用を妨げるものではない。
5. 制度は一時的措置とし、可能な限り通常勤務への復帰を基本とする。

第4条(所定労働時間)

短時間正職員の所定労働時間は、週20時間以上35時間未満とする。

第5条(勤務形態)

勤務日数、勤務時間帯、シフト等は、業務の都合および本人の希望を考慮し、所属長と協議の上決定する。

2. 短時間正職員は原則として所定外労働は行わない。ただし本人の同意があり、かつ業務上やむ負えない場合に限り、労使協定に基づき命ずることができる。

第3章 給与・賞与・手当

第6条(給与)

短時間正職員の給与は、通常の正職員の給与を基準とし、所定労働時間に応じて比例配分する。あわせて職務内容、責任の程度、経験等も考慮し個別に決定する。

第7条(賞与)

賞与は、通常正職員の支給基準に準じ、勤務時間に応じて比例配分する。

第8条(手当)

手当については、各就業規則に応じて支給する。

2. 所定労働時間を超えて勤務した場合、労働基準法に基づき時間外労働手当を支給する。

第4章 休暇・福利厚生

第9条(休暇)

年次有給休暇は、労働基準法に基づき、勤務日数に応じて付与する。その他の休暇制度は通常正職員と同様に適用する。ただし勤務日数・時間に応じて一部制限される場合がある。

第10条(社会保険等)

短時間正職員は、週所定労働時間が20時間以上でかつ雇用期間の定めがなく賃金月額が8.8万円以上の場合、法令に基づき社会保険(健康保険、厚生年金保険、雇用保険)に加入する。

第11条(退職金制度)

退職金制度は、通常正職員と同様に適用する。1年以内であれば同額を支給する。ただし、1年を超えた場合、勤務年数および労働時間に応じて算定する。(例:時短による所定労働時間6時間の場合「退職金=通常支給額-(通常支給額×6/8×年数)」とする。

第5章 安全・衛生・表彰・制裁等

第12条(安全・衛生)

通常正職員と同様に適用する

第13条(表彰・制裁)

通常正職員と同様に適用する。

第6章 申請・変更・終了・その他

第14条(申請手続)

制度利用を希望する者は、所定の申請書を提出し、所属長および理事長の承認を得るものとする。

2. (制度の周知・教育)

事業所は、短時間正職員制度の趣旨・内容について全職員に対して定期的に説明会等を

実施し、制度の理解と円滑な運用を図るものとする。

3. (人事評価・キャリア支援)

短時間正職員に対して、通常正職員同様に公正な人事評価およびキャリア形成の機会を保障する。

4. (業務配分の適正化)

所属長は、短時間正職員の勤務時間に見合った業務配分を行う。

第15条(変更・終了)

勤務条件の変更または制度の終了を希望する場合は、事前に申し出ること。事業所の業務状況により調整する場合がある。

第16条(制度利用者数の制限)

短時間正職員制度の利用者数は、事業所の業務遂行に支障がない範囲で、理事長が定める上限数を設けることができる。

ただし、上限に達している場合でも、特別な事情(育児・介護・健康上の理由等)があると理事長が認めた場合は、この限りではない。

制限を設ける場合は、合理的な業務運営上によるものとし、差別的な取り扱いにならないように留意する。

2. (育児・介護休業制度との関係性)

短時間正職員制度は、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業制度と併用することができる。

育児・介護を理由として短時間正職員制度を利用する者は、法令に基づく育児・介護休業、所定外労働の免除、深夜業の制限等の制度を併せて申請することができる。

育児・介護休業制度の利用により勤務条件に変更が生じる場合は、本人の申出に基づき、所属長および理事長の承認を得て、勤務形態を適宜見直すものとする。

育児・介護休業制度の法令改正に伴い、本制度の内容を必要に応じて見直すものとする。

第17条(ハラスメント防止)

事業所は短時間正職員に対して、雇用形態を理由に不利益取り扱いやハラスメントを行ってはならない。

第18条(改廃)

この規定の改廃については法人理事会にておこなうものとする。

この規定は 2026年4月1日より施行する