

嘱託就業規則

医療法人社団 茨腎会

第1条 [目的]

本規則は、医療法人社団茨腎会（以下「法人」という）が65歳以上の職員を嘱託として雇用する場合の労働条件について定めたものです。

第2条 [嘱託の定義]

嘱託とは、定年到達者で業務上の必要がある場合に再雇用された者、および定年を超えた年齢で新たに雇用された者をいいます。

第3条 [嘱託の区分]

嘱託の区分は、次の2種類とし、別途個別に雇用契約をします。

嘱託A 定年到達者で業務上の必要があり再雇用された者

嘱託B 65歳を過ぎてから新たに雇用された者

2、各区分とも、フルタイム勤務者と短時間勤務者に分かれます。

第4条 [定年後継続雇用の対象者]

職員が定年後の継続雇用を希望した場合は、法人が認めた場合に限り、定年の日の翌日から1年以内の契約更新により、嘱託として継続雇用します。

第5条 [雇用期間]

嘱託（無期雇用契約に転換した者を除く）の雇用期間は1年以内とし、雇用契約書において定めます。

2、雇用期間満了後、両者が合意した場合は雇用契約を更新することがあります。更新の基準は、契約更新時の業務量、勤務成績、勤務態度、能力等によります。

3、雇用契約を更新しない場合は、契約時に最終契約と明示されている場合を除き、法人および本人は、原則として満了日の30日前（初回更新は満了日）までに通知または申し出ることとし、雇用期間の満了日をもって退職とします。

4、解雇条件に該当する場合は、前項によらず、更新契約を行いません。

第6条 [職務]

職務は、定年までの職務歴等を考慮して再雇用契約の際あらためて決定します。

2、新規雇用の場合は契約時に決定します。

第7条 [労働時間、休日、休憩]

嘱託の労働時間、休日、休憩は、別途個別に契約します。

第8条 [無期雇用契約転換制度]

嘱託のうち、通算契約期間が5年を超える者は、無期雇用契約への転換を申し込むことができます。その場合、現に締結している有期労働契約期間の末日の翌日から無期雇用契約に転換します。

- 2、 前項に定める通算契約期間は、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します。
- 3、 第1項の有期労働契約の通算は、契約が締結されていない期間が6ヶ月以上ある場合は、契約が締結されていない期間の前後の期間は通算しません。ただし、契約が締結されていない期間が6ヶ月未満の場合でも、その直前の有期契約期間が1年未満で、契約が締結されていない期間がその有期契約期間の2分の1以上（1ヶ月に満たない端数は1ヶ月に切り上げ）あるときは、通算しません。
- 4、 第1項の申し込みは、現に締結している有期労働契約の満了日の30日前までに所定の手続きにより所属長を通じて行うものとします。
- 5、 無期雇用契約転換後の労働条件は、原則として申込時点と同一としますが、本人の能力、勤務成績、勤務態度、業務の都合等により勤務時間、賃金その他の労働条件を定期的に見直すことがあります。
- 6、 無期雇用へ転換した嘱託の契約上限は以下のとおりとします。

無期雇用転換日が70歳未満の者

…満70歳の誕生日の属する賃金計算期間の末日

第9条 [年次有給休暇]

定年再雇用の嘱託については、定年前の勤続年数を通算して、法令に定める年次有給休暇を与えます。

- 2、 新規雇用の嘱託は、勤続6ヵ月から勤続年数に応じて法令に定める年次有給休暇を与えます。

第8条 [休職の種類]

嘱託が次に該当し、法人が必要と認める場合は休職とします。

- (1)業務外の傷病による欠勤が前1ヵ月間で通算して5日間となったとき
なお、休職期間満了後も復帰の見込みがない場合には休職を認めない場合があります。
- (2)法人の都合により、休職を命じたとき
- (3)前各号の他、特別の事情があつて休職させることを必要と認めたとき

第10条 [休職期間]

前条(1)の休職期間は1ヵ月間とします。なお、起算日は、休職に入った初日とします。ただし、休職期間中に休職の事由が消滅し、職務に復帰した場合は、休職を解くものとします。なお、職務に充分精励できないと法人が判断した時は復職を認めないことがあります。

- 2、 前条(2)(3)の休職期間は法人が命じた期間とします。
- 3、 前条(2)を除き休職期間中の賃金は支給しません。
- 4、 休職期間は勤続年数として通算しません。

第 1 1 条 [本人申し出による休職手続き]

嘱託は休職を申し出る時に休職願いを法人に出さなければなりません。その際は、法人が指定する医師の診断書が必要であり、その診断書の費用は個人負担とします。その上で法人が認めた場合は休職とします。

第 1 2 条 [復職]

私傷病による休職の時は、健康状態が良くなり、業務を充分行うことができると法人が判断した場合に限り復職することができます。ただし、旧職務と異なる職務に配置することがあります。

- 2、法人は、法人が選任した産業医または法人が指定する医師の診断結果により復職可能かどうか決めることとします。
- 3、復職後 6 ヶ月以内に、直前の休職と同一または類似の事情で欠勤する場合は、欠勤開始日から休職とし、以後継続又は断続する欠勤日は従前の休職期間に算入します。

第 1 3 条 [退職]

次の各号の一に該当するときは、退職とします。

- (1) 満 7 0 歳の誕生日の属する賃金計算期間の末日に到達した場合
- (2) 雇用契約期間を満了した場合
- (3) 退職を願い出て受理された場合
- (4) 休職期間の満了直後に復職しない場合
- (5) 法人に届出のない欠勤が所定の休日も含め連続 1 4 日間に及んだ場合
- (6) 死亡した場合

第 1 4 条 [賃金]

嘱託の賃金は、別に定める契約従業員・パートタイマー・嘱託賃金規程によります。

- 2、嘱託に対する慶弔見舞金の支給については、別に定める慶弔見舞金規程によります。

第 1 5 条 [賃金の見直し]

賃金は契約更新時に見直しを行い、改定することがあります。

第 1 6 条 [賞与]

賞与は、法人の業況が許す場合に、6 月と 1 2 月、正規職員賞与支給日に在籍する者に対し支給することがあります。

第 1 7 条 [退職金]

嘱託に対しては、退職金を支給しません。

第 18 条 [社会保険等]

健康保険、厚生年金保険、労働者災害補償保険、雇用保険は、法令の定めに従って加入します。

第 19 条 [契約職員・パートタイマー就業規則の準用]

この規則に定めるほか、服務規律、勤務、安全衛生、災害補償、表彰、懲戒および解雇に関する事項については契約職員・パートタイマー就業規則を準用します。

- 2、 特別休暇は法令に定めのある場合を除き適用しません。

第 20 条 [附則]

本規則は、平成 24 年 11 月 1 日から施行します。

- 2、 本規則は、平成 30 年 11 月 1 日より一部改訂施行します。
- 3、 本規則は、令和 3 年 7 月 1 日より一部改訂施行します。
- 4、 本規則は、令和 6 年 3 月 1 日より一部改訂施行します。
- 5、 本規則は、令和 6 年 8 月 1 日より一部改訂施行します。
- 6、 本規則は、令和 8 年 10 月 1 日より一部改訂施行します。