

## 限定正職員運用規程

### 第1条（目的）

本規程は、法人において多様な働き方を選択肢として提示し、制度化することにより、今後の人材確保とキャリアの継続につなげるために策定するものとする。

### 第2条（対象者）

1. 限定正職員の認定は、正職員のうち限定正職員への申し出があった者に対し、法人が審査の上、決定する。但し、主任、バイザー、FCリーダーの役職にあるものについては適用除外とし、法人が「育児休業規程」により規定する短時間勤務制度適用者については、短時間勤務を優先して審査対象外とする。
2. 日勤のみ、かつ、休日の曜日が固定されている職場に配属される者については限定正職員の対象とはならない。

### 第3条（限定正職員の勤務形態）

限定正職員の勤務形態は、下記のいずれかとする（複数選択可。組み合わせはA～Cのいずれか）。但し、夜勤等が免除又は休日の曜日が固定となったとしても、本来正職員が負うべき責任、行うべき業務内容、異動については免除対象とならない。

#### 【勤務形態の選択肢】

- ①夜勤免除
- ②週1日の休日を曜日固定（週のうち1日に限る）
- ③早出または遅出のいずれかを免除

#### 【勤務形態の組合せ】

- A ①の夜勤免除のみ
- B ②の週1日休日の曜日固定のみ
- C 夜勤免除かつ週1日休日の曜日固定、かつ早出又は遅出のどちらかを免除

なお、「限定正職員なので行事設定はしない」「限定正職員なので異動はしない」等は認められません。

### 第4条（申請方法）

限定正職員への転換希望者は、所定の書式に必要事項を記載して転換実施希望日の1か月前までに管理者へ申し出ること。

### 第5条（限定正職員の更新）

1. 限定正職員は、1年ごとの更新制とする。更新方法は年度で区切り、端数月はカウントしない。なお更新期間は1事案（1認定）につき最大5年までとする。
2. 事業上のやむを得ない理由がある場合は、勤務形態の組合せの変更を指示し、又は前項及び第6条第2項の規定に関わらず、更新期間内であっても各月の1日付で正職員への復帰もしくは夜勤・早出・遅出・休日出勤を命じることがある。この場合、当該指示を受けた者は、特段の理由がない限り、この指示に従わなくてはならない。

## 第6条（限定正職員からの復帰）

1. 限定正職員から正職員への復帰を希望する者は、次項に定める復職希望日のいずれかを選択し、当該日の1か月前にまでに管理者へ申し出ること。
2. 限定正職員から正職員への復帰時期（復職希望日）は、原則4月1日または10月1日とする。

## 第7条（賞与の支給方法）

1. 限定正職員の賞与については、通常正職員に支払う賞与額に下記の支給率係数（以下「係数」という）をかけて支給する。なお、賞与算定期間に、正職員と限定正職員の間で転換があった場合は、賞与支給日における身分をもって係数を決定する。

〈コースA〉夜勤免除：×0.7

〈コースB〉週1日休日を曜日固定：×0.5（A・Bを併用する時は×0.5）

〈コースC〉夜勤免除かつ週1日休日を曜日固定かつ早出または遅出のどちらかを免除：×0.3

**【例】**通常正職員が6月1か月、12月1.2か月、3月1か月の年3.2か月の支給の場合、コースAでは、6月分賞与額として0.7か月、12月分の賞与額として1.2か月×0.7=0.84か月、3月分の賞与として0.7か月分となる。また、10月に限定正職員になった場合には、6月賞与は従来通り、12月賞与は0.84か月分、3月賞与は0.7か月分となる。この後、4月に正職員に復帰した場合、6月賞与は1.0か月となる。

2. 前項の規定に関わらず、必要に応じて評価を行い、賞与に反映させることがある。

## 第8条（施行時期）

この規程は、令和2年7月1日より施行する。なお、施行時に在籍する正職員については、令和5年3月31日までの移行期間を設け、以降、本規程を適用する。