

3 雇用規則・勤務時間・休暇等

[参考資料]

任用団体マニュアル：「第2章 募集、あっせん 2-1 募集要項」「第3章 受入事務 3-0 一般的事項」

JET プログラム質疑応答集：「4. 勤務時間・サービス・休暇」「5. 報酬・費用弁償」

	質問	回答
1	JET 参加者の採用選考時に、募集要項で示している勤務条件等はどうなものでしょうか。	<p>勤務条件、報酬等以下に掲げる基本的条件について、JET 参加者の採用選考時の募集要項に示されています。勤務条件等も、これに沿って定める必要があります。</p> <p>【勤務条件】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎任用期間は、原則として指定来日日の翌日から1年間とする。 ◎参加者が、別途任用団体が定める条件に違反した場合、1年を満了しなくとも任用解除となる場合がある。 ◎任用団体と参加者との合意がなされた場合に限り、再度1年間の任用が可能となる。この場合、再任用の回数は原則2回までとする(合計3年間の JET プログラム参加)。ただし、任用団体において勤務実績、経験・能力を考慮の上特に優れた者については最高4回までの再任用を可能とする(合計5年間の JET プログラム参加)。 ◎期間の途中で退職すると、学校の教育計画や本プログラムの運営に重大な支障をきたす。したがって、全ての参加者は、任用期間を全うすることを要求される。 ◎勤務時間は、休憩時間を除き1週間について 35 時間程度である。 ◎勤務時間の割り振りは、任用団体により異なるが、通常、月曜日から金曜日の午前8時30分から午後5時15分の時間帯内で定められる。 ◎基本的に、土曜日・日曜日・日本の祝日は休みとなる。ただし、業務の都合により、勤務時間の変更や土曜日・日曜日・日本の祝日における勤務が必要とされる場合がある。 ◎有給休暇は任用団体により異なるが、通常 10 日は付与される。 <p>【報酬】</p> <ul style="list-style-type: none"> ◎年間報酬額は、初年度は 336 万円程度とし、再任用された場合の2年目は 360 万円程度、3年目は 390 万円程度とする。また、任用団体が特に優れた参加者に対して2回を超えて再任用を行った場合、4年目及び5年目の年間報酬額はそれぞれ 396 万円程度とする。 ◎報酬は月額で支給される。帰国時にはその年に課税された住民税等の一部をまとめて納税する必要が生じる場合がある。 ◎日本では、健康保険、厚生年金保険、雇用保険等に加入しなければならず、その経費の一部は個人負担である。この個人負担は月毎に税引き後の報酬額から報酬支給時に差し引かれる。
2	各学校における就業規則等と、JET雇用規則は、JET参加者に対してそれぞれどのような拘束力を有するのでしょうか。	JET雇用規則は、各学校とJET参加者間で書面により同意がなされるものであり、同意書を取ることでJET参加者を拘束します。各学校における就業規則等の効力を発生させる場合は、JET規則に明記するか「別に定める」とするなど、その全部又は一部を引用してください。
3	勤務しない日が連続した場合の対応について教えてください。	規則上は、「勤務しない日が連続して 14 日を超えた場合は解雇できる」とした上で、運用上は、勤務しない日が連続して概ね1か月を超えた時点で最終判断するのが妥当であると思われませんが、各学校の就業規則に基づきご判断ください。
4	超勤手当や期末手当などの諸手当は支給してよいのでしょうか。	JET ALT の報酬は JET 募集要項に記載されている全国共通の固定額であるため、報酬および通勤手当以外の、超過勤務手当、期末・勤勉手当、退職手当等の諸手当の支給はお控えください。
5	報酬の1時間当たりの額はいくらになるのでしょうか。	CLAIR が示す下記の計算方法に基づいて算出した場合、1,846円となります。 (月額 28 万円×12 か月) ÷ (35 時間×52 週) ≒ 1,846円※ ※初年度報酬月額 28 万円で計算

	質 問	回 答
6	勤務時間の割り振りは、具体的にどのように行えばよいでしょうか。	<p>週 35 時間を、各学校の実情に応じて割り振っていただければ結構です。例えば、CLAIR では、以下のような例を示しています。</p> <p><例1>毎日7時間勤務する場合 「参加者の勤務時間の割り振りは、月曜日から金曜日までの毎日午前8時30分から午後4時30分までとし、土曜日及び日曜日は勤務を要しない日とする。ただし、月曜日から金曜日までの毎日午後0時から午後1時までには休憩時間とし、この時間は、参加者が自由に使用できるものとする。」</p> <p><例2>月曜日から木曜日までは7時間45分、金曜日には4時間勤務する場合 「参加者の勤務時間の割り振りは、月曜日から木曜日までにおいては毎日午前8時30分から午後5時15分まで、金曜日においては午前8時30分から午後1時30分までとし、土曜日及び日曜日は勤務を要しない日とする。ただし、月曜日から金曜日までの毎日午後0時から午後1時までには休憩時間とし、この時間は、参加者が自由に使用できるものとする。」</p> <p>なお、労働基準法第32条では ◎休憩時間を除き1週間について40時間を超えて労働させてはならない ◎休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならないと定めています。また同第35条では ◎最低週1回又は4週間に4回以上の休日を与えなければいけないと定めています。このような法定労働時間を超える勤務又は法定休日における勤務は、労働基準監督署長に届け出た労使協定に基づいて命じるものとし、法令の定める割増賃金を支払うこととなっています。ただし本プログラムでは、割増賃金の支払を前提とした勤務は想定されていません。</p>
7	土曜日に授業を行うことも多いのですが、毎週土曜日を勤務日とすることは可能でしょうか。	募集要項に「基本的に、土曜・日曜・日本の祝日は休みとなる」と記載されているため、土曜日は休みとすることが望ましいですが、各学校の実情に応じて決定の上、JET への説明を行い、理解を得てください。
8	曜日にとらわれずに、1日単位で柔軟に運用できるようにするには、どうすればよいでしょうか。	<p>「1か月毎の勤務日程表を作成して外国語指導助手に予め示す」ことにより、柔軟な運用が可能となります。</p> <p>その場合の1つの方法として、例えば以下のように数通りの勤務時間帯を設定して1か月単位の勤務日程表を作成し、外国語指導助手に事前に示すという方法が考えられます。</p> <p><例></p> <ol style="list-style-type: none"> 外国語指導助手の勤務時間は、休憩時間を除き1週間について35時間とする。 外国語指導助手の始業時間及び終業時間は、次の各号のとおりとする。 <ul style="list-style-type: none"> 一 〇時〇分から〇時〇分まで 二 〇時〇分から〇時〇分まで 三 〇時〇分から〇時〇分まで 始業時間及び終業時間については、毎月、勤務を要する日ごとに定めるとともに、当該月が開始する日の1週間前までに、外国語指導助手に示すものとする。 第2項の規定にかかわらず、所属長は、外国語指導助手に対し、その始業時間及び終業時間並びに休憩時間の変更を指示することができる。
9	年次有給休暇は、どの時点で何日付与したらよいでしょうか。	<p>年次有給休暇については、労働基準法第39条第1項で「その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。」と規定されています。(これを踏まえ、JET 参加者の募集要項でも、最低10日付与することが明記されています。)</p> <p>この趣旨は、「ほとんど勤務実績がないにもかかわらず1年分の年次有給休暇を取得した上、中途退職する」という不合理が生じる可能性を排除することにあります。従って初年度についても、雇用時に年間分の年次有給休暇を与えることを妨げるものではありませんが、例えば最低10日のうち数日分を雇用時に付与し、残りを雇用後6か月の時点で付与するなど、2段階で行う方法も考えられます。</p> <p>ただし再度の雇用を行う場合は、年間分の年次有給休暇を再雇用時に付与する必要があります。</p>

	質 問	回 答
10	年次有給休暇の日数は、2 年度目以降はどうなるのでしょうか。	労働基準法第 39 条第2項に基づき、最低付与日数が以下のとおり定められています。 ◎2 年度目:11 日 ◎3 年度目:12 日 ◎4 年度目:14 日 ◎5 年度目:16 日
11	年次有給休暇の繰越は認められるのでしょうか。	再度の雇用を行う場合は継続勤務と認められること、また、年次有給休暇の消滅時効は 2 年間(労働基準法第 115 条)であることから、雇用期間中に取得せずに残った日数については、次の雇用期間に繰り越すことになります。 なお、CLAIR がJET参加者に示しているハンドブックにおいて、年次有給休暇の繰越ができる旨(1回しかできないので、繰越分は翌年のうちに消化すること)が言及されています。
12	年次有給休暇の時間単位での取得は認められるのでしょうか。	労働基準法第 39 条第4項において、有給休暇は、労使協定で定めるところにより、5 日以内で時間を単位として与えることができるとされていますので、各学校の実情に応じて対応してください。 なお、CLAIR は、「年次有給休暇は時間単位で取得することも差し支えない。」としています。
13	病気休暇の日数は、どのように定めるのでしょうか。	病気休暇は、労働基準法上の定義ではないため、日数についての定めはありません。各学校の就業規則等にならって運用してください。なお、CLAIR は、一例として、「その開始の日から起算して 20 日を超えることはできない」 「病気休暇を承認された期間と期間の間が 7 日に満たない時は、それらの2の期間は連続するものと見なす」とする記載方法を示しています。
14	特別休暇の日数は、どのように定めるのでしょうか。	原則として、各学校の就業規則等にならって運用してください。ただし、法定のものと同様でないものがありますので、注意が必要です。 <法定> 1 産前産後(労働基準法第65・66条) ◎女性の外国語指導助手が6週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内に出産する予定である場合、出産の日までの届け出た期間◎女性の外国語指導助手が出産した場合、出産の日の翌日から8週間を経過するまでの日。ただし、産後6週間を経過した女性の外国語指導助手が就業を申し出た場合において、医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。 2 育児時間(同第67条) 女性の外国語指導助手が生後1年に達しない子の育児を行う場合、1日2回それぞれ30分以内の期間 3 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置(同第68条) 届け出た生理日 4 子の看護休暇の申出(育児・介護休業法第16条の2、同3) 小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する外国語指導助手が、その子の看護をするために勤務しないことが相当であると認められる場合、5日の範囲内の期間 <法定外> 1 父母・配偶者等の死亡に係る休暇 CLAIR は、JET 参加者が帰国することを考慮し、往復に要する日数を含めて「10 日」又は「5日」とする記載方法を示しています。 2 結婚休暇 CLAIR は、一般職の地方公務員の例にならって「5 日」とする記載方法を示しています。 3 不可抗力の災害により自己の住居が損壊した場合 被害の程度に応じ学園が必要と認める期間 4 通勤に要する交通機関の事故等による交通途絶の場合 当該交通機関が解消するまでの期間 5 その他 CLAIR は、入国後の住居地の届出、在留資格の手続き等を想定しています。

	質 問	回 答
15	特別休暇における有給・無給の基準は何でしょうか。	<p>原則として、各学校の就業規則等にならって運用してください。</p> <p>なお、前記特別休暇のうち、法定休暇の1と2については、労働基準法第39条第8項により出勤であると見なされているものです。法定休暇の3については、労働基準法上有給・無給の定めはありません。</p> <p>これらについては、雇用期間が1年と短いことから、CLAIRは無給案を示しています。(抑止効果を意図したものとも考えられます。)なお、法定休暇の1の産後の場合については、健康保険による出産手当金(報酬の約6割×休業日数)を受けられます。</p> <p>法定休暇の4については、法令上有給・無給どちらでも差支えないため、CLAIRは無給案を示していますが、有給とすることも可能です。</p> <p>なお、前記特別休暇のうち、法定外のものについては、CLAIRはいずれも有給案を示しています。</p>
16	休職についての考え方はどうなっているでしょうか。	<p>ひな形では CLAIR の案を示していますが、各学校における休職の規定を準用してください。</p>
17	勤務禁止中の報酬の有無等については、どのように定めればよいでしょうか。	<p>原則として、各学校の就業規則等にならって運用してください。</p> <p>なお、CLAIRは、</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 病毒伝ばの恐れのある伝染性の疾病にかかって、伝染予防の措置をしていない者 二 心臓、腎臓、肺等の疾病で、労働のため病勢が著しく増悪する恐れのあるものにかかった者 三 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者 <p>を勤務禁止の対象としています。</p> <p>また、この場合の報酬の支給は、以下のように定めていますので、必要に応じて以下の規定を準用してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 勤務できない事由が職務による負傷又は職務による疾病である場合は、その休職の期間中、報酬から公務災害補償等によって得られる給付を差し引いた全額を支給する。 二 勤務できない事由が前号に定めるもの以外の場合は、その休職の期間が当該休職に先行する勤務できない日の初日から起算して30日に達するまでは報酬の全額を支給し、30日を超え60日に達するまでは報酬の半額を支給し、60日を超えるときは報酬を支給しない。
18	指導力向上研修や文化研修は勤務時間振替の対象となるでしょうか。	<p>勤務時間内に職務として受講するものと考えられますので、振替は発生しません。</p>