

社会福祉法人弥富市社会福祉協議会非常勤職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人弥富市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の非常勤職員（短時間労働者）の期間を定めて契約する職員（以下「非常勤職員等」という。）についての必要事項を定めたものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則で非常勤職員等とは、第4条に定める手続を経て期間を定めて雇用される者をいう。

(遵守義務)

第3条 本会及び非常勤職員等は、この規則並びに業務上の指示命令を誠実に遵守し、互いに協力して事業の発展と労働条件の向上に努めなければならない。

第2章 人事

(採用)

第4条 本会は、非常勤職員等として就業を希望する者より、選考のうえ適格と認めた者を非常勤職員等として採用する。

(雇用通知書の交付)

第5条 本会は非常勤職員等の採用に当たっては、所定の雇用通知書を交付する。

(採用時の提出書類)

第6条 新たに採用された非常勤職員等は、本会の指定する日までに次の書類を提出しなければならない。

(1) 履歴書

(2) その他本会が必要と認める書類

2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、その都度書面でこれを届出なければならない。

(試用期間)

第7条 非常勤職員等については、採用後1ヵ月間を試用期間とする。ただし、特殊な技能又は経験を有する者については、試用期間を短縮、あるいは設けないことができる。

2 前項の期間中に業務の遂行に支障があると認められる者については、雇用契約を解約することができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(雇用期間)

第8条 非常勤職員等の雇用期間は、一会計年度を超えない範囲内とし、契約時に本人の希望を考慮のうえ、各人別に決定し、雇用通知書で示すものとする。

2 前項の雇用契約は、本会の業務の必要、本人の実績、契約期間満了時の業務量、勤務成績・態度、能力、本会の経営状況及び従事している業務の進捗状況を考慮して更新することができる。

(異動)

第9条 本会は、業務の都合により必要があるときは、非常勤職員等に勤務場所又は職務内容の変更を命ずることができる。

(退職)

第10条 非常勤職員等が次の各号のいずれかに該当する場合には、退職とする。

- (1) 雇用契約において定めた雇用期間の終期が到来し、契約を更新しないとき。
 - (2) 本人の都合により、退職を申し出て本会の承認を得たとき。又は、退職の申出の日から起算し 14 日を経過したとき。
 - (3) 死亡したとき。
- 2 非常勤職員等が本人の都合により退職しようとするときは、少なくとも 14 日前までにその旨を本会に申し出なければならない。

(雇用契約終了の予告)

第11条 本会は、期間の定めのある雇用契約の更新により 1 年を超えて引き続き使用するに至った非常勤職員等について、期間の満了により雇用契約を終了させる場合には、少なくとも 30 日前にその旨の予告をするものとする。

(解雇)

第12条 事業の休廃止、縮小又はその他事業の運営上やむを得ない場合、あるいは非常勤職員等が次の各号のいずれかに該当する場合には、解雇する。

- (1) 身体又は精神に異常があり、医師の診断に基づき業務に耐えられないと認められたとき。
- (2) 勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき。
- (3) その他、前各号に準ずる場合で就業に適さないと認められたとき。

(解雇予告)

第13条 本会が前条により、非常勤職員等を解雇する場合には、少なくとも 30 日前に本人に予告するか、労働基準法第 12 条による平均賃金の 30 日分の手当を支給する。この場合、予告の日数は平均賃金を支払った日数分だけ短縮することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、予告手当を支払わずに即時に解雇することができる。
- (1) 試用期間中に非常勤職員等を解雇するとき（14 日を超えて引き続き試用されるに至ったときを除く）。
 - (2) 雇用期間が 2 カ月以内の非常勤職員等を解雇するとき（所定の期間を超えて引き続き試用されるに至ったときを除く）。

(定年)

第14条 非常勤職員等の定年は、満 70 歳とし、満 70 歳到達直後の 3 月 31 日をもって定年退職する。ただし、業務上の必要のある場合、本会は本人の能力、成績及び健康状態などを勘案して、最長 10 年を限度に再雇用することができる。

- 2 再雇用する場合は、1 年以内の期間を定めて雇用契約を締結する。

第3章 服務

(服務心得)

第15条 非常勤職員等は、次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

- (1) 本規則及び雇用契約で定められた事項を守り、上司の指示命令に従うこと。
- (2) 常に健康に留意し、明朗はつらつたる態度をもって勤務すること。
- (3) 常に品位を保ち、本会の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと。
- (4) 本会の業務上の機密及び本会の不利益となる事項を他に漏らさないこと。
- (5) 本会の車両、機器、器具その他の備品を大切にし、消耗品の節約に努め、物品及び書類は丁寧に取扱い、その保管を厳正にすること。
- (6) 許可なく業務以外の目的で本会の設備、車両、機器、器具その他の物品を使用しないこと。
- (7) 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- (8) 他の職員の業務を妨害したり、職場の風紀、秩序を乱したりしないこと。

- (9) 不当な金品の借用又は贈与の利益を受けないこと。
- (10) 飲酒又は酒気を帯びて業務をしないこと。
- (11) 所定の場所以外での喫煙又は焚火、電熱器等の火気を許可なく使用しないこと
- (12) 勤務中は、職務に専念し、許可なく業務を中断し、職場を離れないこと。
- (13) 職場内において、許可なく業務に關係のない印刷物等の配布、または掲示回覧しないこと。
- (14) 非常勤職員等の立場を利用して、宗教活動や政治活動をしたり、物品を斡旋したりしないこと。
- (15) 相手方の望まない性的言動（セクシュアルハラスメント）により、他の職員に不利益や不快感を与えること、就業環境を悪くしたりしないこと。
- (16) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動（パワーハラスメント）により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えること、就業環境を害する言動や不利益な取り扱いを行ったりしないこと。
- (17) 勤務中は、他者から見やすい位置に名札を付けること。
- (18) 勤務中は身分証明書を携帯し、提示を求められた場合は速やかに応じること。また、本会非常勤職員等でなくなったときは、速やかに本会に返納すること。
- (19) 職員は、本会及び取引先等に関する個人情報等の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に關係のない情報を不当に取得してはならない。
- (20) 職員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた本会及び取引先等に関するデータ・個人情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(労働時間、休憩)

第16条 非常勤職員等の勤務時間は、下表のいずれかとし、雇用通知書により示すものとする。

勤務別	日/週	始 業	終 業	内労働時間
A勤務	5 日	8 : 00	18 : 00	7. 5 時間
B勤務	5 日	8 : 00	18 : 00	7 時間
C勤務	2. 5～5 日	8 : 00	18 : 00	6. 5 時間
D勤務	2. 5～5 日	8 : 00	18 : 00	6 時間
E勤務	2. 5～5 日	8 : 00	18 : 00	5. 5 時間
登録ヘルパー	1～5 日	8 : 00	18 : 00	1～4 時間
朝送迎	1～5 日	7 : 30	10 : 00	2～3 時間
夕送迎	1～5 日	15 : 30	17 : 30	2～2. 5 時間
日常支援	1～2 日	9 : 00	15 : 00	1～2 時間

2 休憩時間 午後零時から午後1時までとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げまたは分割して与えることがある。

(週休日及び勤務時間の割振り)

第16条の2 日曜日及び土曜日は、週休日(勤務時間を割り振らない日をいう。以下同じ。)とする。ただし、これらの日に加えて月曜日から金曜日までの5日間において週休日を設けることができる。

2 1週間ごとの期間について、1日につき7時間45分を超えない範囲内で勤務時間を割り振るものとする。

3 週休日及び勤務時間の割振りを定める場合には、4週間ごとの期間につき8日以上の週休日を設けなければならない。

4 非常勤職員等に週休日とされた日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、労働時間が割り振られた日(以下この条において「勤務日」という。)のうち勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする4週間前の日から当該勤務することを命ずる必要がある日を起算日とする8週間後の日までの期間内にある勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち4時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該4時間の勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

(休日)

第17条 非常勤職員等の休日は、次のとおりとする。

(1) 国民の祝日

(2) 年末年始(12月29日～1月3日)

2 非常勤職員等に前項の休日である勤務日等に割り振られた勤務時間の全部について特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日(以下「代休日」という。)として、当該休日後の勤務日等を指定することができ、当該代休日には、特に勤務することを命ぜられるときを除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。また、代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする8週間後の日までの期間内にあり、かつ、当該休日に割り振られた勤務時間と同一の時間数の勤務時間が割り振られた勤務日等について行わなければならない。

(所定外労働・休日労働)

第18条 本会は、原則として第16条で定める労働時間を超えて、又は前条で定める休日に労働させないものとする。ただし、業務の都合上、やむを得ない場合は、この限りではない。

2 緊急やむを得ない場合に限り、本人の同意を得て正職員の所定労働時間を超えて労働させる場合がある。

(出勤)

第19条 登録ホームヘルパー及び日常生活自立支援生活支援員を除く非常勤職員等は始業時刻までに出勤し、タイムカードに打刻しなければならない。

(遅刻、早退、私用外出)

第20条 非常勤職員等が、やむを得ない事情により遅刻、早退又は勤務時間中に私用外出をするときは、原則として事前に事務局長に届け出なければならない。

(欠勤)

第21条 非常勤職員等は、傷病その他の理由により欠勤するときは、書面により事前に事務局長に届け出なければならない。

2 私傷病により4日以上欠勤する者については、医師の診断書を求めることがある。

(年次有給休暇)

第22条 年次有給休暇は、一の年度ごとにおける休暇とし、一の年度において、非常勤職員等には、次の表の基準による年次有給休暇を付与する。

週 所 定 勤務日数	年 間 所 定 勤 務 日 数	継続勤務期間の初日の属する年度から現年度までの年数					
		1 年 度	2 年 度	3 年 度	4 年 度	5 年 度	6 年 度 以 上
5 日以上	217日以上	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4 日	169日～216日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3 日	121日～168日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2 日	73日～120日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1 日	48日～72日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を請求しようとする非常勤職員等は、事前に申し出なければならない。
- 3 年次有給休暇は、非常勤職員等が請求した時期にあたえる。ただし、事業の都合によりやむを得ない場合には他の時期に変更することができる。
- 4 年次有給休暇をあたえた日は出勤とみなし、当該勤務日の通常の賃金を支払う。
- 5 労使協定に基づき、第1項の年次有給休暇日数の内、1年について5日の範囲内で次により時間単位での年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。
 - (1) 時間単位年休付与の対象者は、勤務日数が常勤職員と同一であり、かつ、1日の勤務時間が7時間以上の者とする。
 - (2) 時間単位年休を取得する場合の1日の年次有給休暇に相当する時間数は、所定労働時間が7時間の者は7時間、所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者は8時間とする。
 - (3) 時間単位年休は、1時間単位で付与する。
 - (4) 時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- 6 年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、規則で定める日数を限度として、当該年度の翌年度に繰り越すことができる。

（特別休暇）

第22条の2 次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める期間の有給の休暇を与えるものとする。

- (1) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (2) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間
- (3) 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、勤務しないことが相当であると認められるとき 7日の範囲内の期間
 - ア 現住居が滅失し、又は損壊した場合で、その復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - イ 非常勤職員等及び当職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。
- (4) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等により出勤することが著しく困難であると認められる場合 必要と認められる期間
- (5) 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、退勤途上における身体の危険を回避するため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (6) 親族が死亡した場合で、葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 親族に応じ下表の日数欄に掲げる連続する日数（葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあっては、往復に要する日数を加えた日数）の範囲内の期間

親族	日 数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（非常勤職員等が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日）

孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日(非常勤職員等が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあっては、7日)
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日(非常勤職員等と生計を一にしていた場合にあっては、7日)
子の配偶者又は配偶者の子	1日(非常勤職員等と生計を一にしていた場合にあっては、5日)
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日(非常勤職員等と生計を一にしていた場合にあっては、3日)
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

- (7) 結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき 連続する5日の範囲内の期間
- (8) 非常勤職員等で6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者(週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が47日以下であるものを除く。)が夏季における盆等の諸行事、心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度の7月から9月までの期間内において、1週間の勤務日の日数又は1年間の勤務日の日数の区分に応じ、それぞれ下表に定める日数の範囲内の期間

1週間の勤務日の日数	5日以上	4日	3日	2日	1日
1年間の勤務日の日数	217日以上	169日から 216日まで	121日から 168日まで	73日から 120日まで	48日から 72日まで
日数	3日	2日	2日	1日	1日

- (9) 非常勤職員等(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上である者であって、6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者に限る。)が不妊治療に係る通院等のため勤務しないことが相当であると認められる場合 一の年度において5日(当該通院等が体外受精その他の会長が定める不妊治療に係るものである場合にあっては、10日)(勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員等にあっては、その者の勤務時間を考慮し、会長が定める時間)の範囲内の期間
- (10) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性の非常勤職員等が申し出た場合 出産の日までの申し出た期間
- (11) 女性の非常勤職員等が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間(産後6週間を経過した女性の非常勤職員等が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
- (12) 非常勤職員等(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上である者であって、6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者に限る。)が妻(届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 会長が定める期間内における2日(勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員等にあっては、その者の勤務時間を考慮し、会長が定める時間)の範囲内の期間
- (13) 非常勤職員等(1週間の勤務日が3日以上とされている者又は週以外の期間によって勤務日が定められている者で1年間の勤務日が121日以上である者であって、6月以上の任期が定められている者又は6月以上継続勤務している者に限る。)の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前

の日から当該出産の日以後 1 年を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子(子に含まれるものとされる者を含む。以下同じ。)又は小学校就学の始期に達するまでの子(妻の子を含む。)を養育する非常勤職員等が、これらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められるとき 当該期間内における 5 日(勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員等にあっては、その者の勤務時間を考慮し、会長が定める時間)の範囲内の期間

- (14) 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性の非常勤職員等が母子保健法(昭和 40 年法律第 141 号)第 10 条に規定する保健指導又は同法第 13 条に規定する健康診査を受ける場合妊娠 23 週までにあっては 4 週間につき 1 回、妊娠 24 週から 35 週までにあっては 2 週間ににつき 1 回、妊娠 36 週から出産までにあっては 1 週間ににつき 1 回、出産後 1 年までにあってはその間に 1 回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間においてもその指示された回数)、それぞれ 1 回について 1 日の範囲内の期間
- (15) 妊娠中の女性の非常勤職員等が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響があると認められる場合 当該非常勤職員等について定められた勤務時間の始め又は終りにおいて、1 日を通じて 1 時間の範囲内の期間

2 次の各号に掲げる場合には、当該各号に定める期間の無給の休暇を与えるものとする。

- (1) 生後 1 年に達しない子を育てる非常勤職員等が、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合 1 日 2 回それぞれ 30 分以内の期間(男性の非常勤職員等にあっては、その子の当該非常勤職員等以外の親(当該子について民法(明治 29 年法律第 89 号)第 817 条の 2 第 1 項の規定により特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者(当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。)であって当該子を現に監護する者又は児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)第 27 条第 1 項第 3 号の規定により当該子を委託されている同法第 6 条の 4 第 2 号に規定する養子縁組里親である者若しくは同条第 1 号に規定する養育里親である者(同法第 27 条第 4 項に規定する者の意に反するため、同項の規定により、同法第 6 条の 4 第 2 号に規定する養子縁組里親として委託することができない者に限る。)を含む。)が当該非常勤職員等がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇(これに相当する休暇を含む。)を承認され、又は労働基準法(昭和 22 年法律第 49 号)第 67 条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1 日 2 回それぞれ 30 分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間
- (2) 女性の非常勤職員等が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (3) 女性の非常勤職員等が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守るため勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (4) 公務上の負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合 必要と認められる期間
- (5) 負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合(前 3 号に掲げる場合を除く。) 一の年度において下表に定める期間

1 週間の勤務日の日数	5 日以上	4 日	3 日	2 日	1 日
1 年間の勤務日の日数	217 日以上	169 日から 216 日まで	121 日から 168 日まで	73 日から 120 日まで	48 日から 72 日まで
日 数	10 日	7 日	5 日	3 日	1 日

- (6) 骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞の提供希望者としてその登録を実施する者に対して登録の申出を行い、又は配偶者、父母、子

及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、当該申出又は提供に伴い必要な検査、入院等のため勤務しないことがやむを得ないと認められるとき 必要と認められる期間

(7) 妊娠中又は出産後1年以内の女性非常勤職員等が母子保健法第10条に規定する保健指導又は同法第13条に規定する健康診査を受ける場合 妊娠23週までにあっては4週間につき1回、妊娠24週から35週までにあっては2週間につき1回、妊娠36週から出産までにあっては1週間につき1回、出産後1年までにあってはその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間においてもその指示された回数)、それぞれ1回について1日の範囲内の期間

(職務に専念する義務の免除)

第22条の3 次の各号のいずれかに該当する場合においては、あらかじめ任命権者又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) 前2号に規定する場合を除くほか、会長が定める場合

第4章 給与

(給与)

第23条 非常勤職員等の給与は、次のとおりとする。

- (1) 報酬
- (2) 期末手当
- (3) 勤勉手当
- (4) 費用弁償

(報酬)

第24条 報酬は、日給または時間給とし、報酬の基準額は弥富市短時間勤務会計年度任用職員職種別基準額を基に職種、職務の内容や責任、業務の量、知識、技能、経験、年齢などを考慮して各人ごとに定めることとし、雇用通知書により示すものとする。

- 2 報酬は、欠勤、遅刻、早退または私用外出などによる不就労がある場合にはそれに相当する額を支給しない。
- 3 地域手当相当分として、基準額に100分の7を乗じて得た額を報酬水準に加味して支給する。
- 4 時間外勤務の割増報酬は、第16条に定める所定労働時間を超えて労働させた場合に次の計算により支給する。

(1) 平日の場合

労働時間が正職員の所定労働時間(7時間45分)までの部分

1時間当たりの報酬×労働時間数

労働時間が正職員の所定労働時間(7時間45分)を超える部分

1時間当たりの報酬×1.25×労働時間数

(2) 休日(祝日、年末年始等)及び土・日曜日の場合

全ての時間において

1時間当たりの報酬×1.35×労働時間数

(3) 夜間の場合

午後10時から翌日の午前5時までの部分

1時間当たりの報酬×0.25×労働時間数

(期末手当)

第25条 期末手当は、任期の定めが6月以上で、1週間当たりの勤務時間が15.5時

間以上の者に支給する。また、任期の定めが6月に満たない場合であっても同1会計年度内における任期の定めの合計が6月以上に至ったときは、任期の定めが6月以上とみなす。

2 6月1日及び12月1日を基準日とし、支給日は基準日の属する月の6月30日、12月10日に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

3 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の122.5を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の在職期間の次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める割合を乗じて得た額とする。

(1) 6か月 100分の100

(2) 5か月以上6か月未満 100分の80

(3) 3か月以上5か月未満 100分の60

(4) 3か月未満 100分の30

4 前項の期末手当基礎額は、それぞれその基準日(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日)以前6か月以内の職員としての在職期間における報酬の月額に相当する額とする。

5 6月に期末手当を支給する場合において、前会計年度の末日（3月31日）まで任用され、同日の翌日（4月1日）に任用された者の任期(6月末満のものに限る。)の定めと前会計年度における任期(前会計年度の末日を含む期間の任用に係るものに限る。)の定めとの合計が6月以上に至ったときは、任期の定めが6月以上とみなす。

(勤勉手当)

第25条の2 勤勉手当は、任期の定めが6月以上で、1週間当たりの勤務時間が15.5時間以上の者に支給する。また、任期の定めが6月に満たない場合であっても同1会計年度内における任期の定めの合計が6月以上に至ったときは、任期の定めが6月以上とみなす。

2 6月1日及び12月1日を基準日とし、それぞれ基準日の属する月に支給する。これらの基準日前1か月以内に退職し、又は死亡した職員についても、同様とする。

3 勤勉手当の額は、勤勉手当基礎額に100分の102.5を乗じて得た額に、基準日以前6か月以内の期間におけるその者の勤務期間による割合(「期間率」という。)に勤務成績による割合(「成績率」という。)を乗じて得た割合とする。

4 期間率は、基準日以前6か月以内の期間における非常勤職員等の勤務期間の区分に応じて、次の表に定める割合とする。

勤務期間	割合
6か月	100分の100
5か月15日以上6か月未満	100分の95
5か月以上5か月15日未満	100分の90
4か月15日以上5か月未満	100分の80
4か月以上4か月15日未満	100分の70
3か月15日以上4か月未満	100分の60
3か月以上3か月15日未満	100分の50
2か月15日以上3か月未満	100分の40
2か月以上2か月15日未満	100分の30
1か月15日以上2か月未満	100分の20
1か月以上1か月15日未満	100分の15
15日以上1か月未満	100分の10
15日未満	100分の5
零	零

5 前項の勤勉手当基礎額は、それぞれその基準日(退職し、又は死亡した職員にあっては、退職し、又は死亡した日)以前6か月以内の職員としての在職期間における報酬の月額に相当する額とする。

6 6月に勤勉手当を支給する場合において、前会計年度の末日（3月31日）まで任用され、同日の翌日（4月1日）に任用された者の任期(6月未満のものに限る。)の定めと前会計年度における任期(前会計年度の末日を含む期間の任用に係るものに限る。)の定めとの合計が6月以上に至ったときは、任期の定めが6月以上とみなす。

(通勤にかかる費用弁償)

第26条 通勤にかかる費用弁償は通勤回数を考慮して支給する。

2 次の第1号に該当し、かつ、第2号から第4号のいずれかに該当する場合に支給

- (1) 徒歩により通勤するものとした場合の通勤距離が片道2キロメートル以上あること。
(2) 交通機関等を利用し、その運賃等を負担していること。ただし、1か月当たりの運賃相当額上限は55,000円とする。

- ・1週間当たりの通勤所要回数が常勤職員と同様の場合

　通用期間が支給単位期間（最長6月）である定期券の価額又は回数乗車券等の通勤21回分の運賃等の額

- ・1週間当たりの通勤所要回数が5回未満の場合

　通勤に係る費用（回数乗車券等の通勤回数分の運賃等の額）を支給

$$\text{支給額} = \text{片道運賃} \times 2 \times \text{通勤回数（実績）}$$

(3) 自動車等を使用していること

　下表に掲げる区分に応じ、月額を20で除した額を通勤1回当たりの額（日額）とし、その月の通勤回数（実績）を乗じた額とする。ただし、月額を超える場合は、月額を上限として支給する。

距離区分	月額	日額
	2 km未満	0円
2 km以上	5 km未満	100円
5 ノ	10 ノ	210円
10 ノ	15 ノ	355円
15 ノ	20 ノ	500円
20 ノ	25 ノ	645円
25 ノ	30 ノ	790円
30 ノ	35 ノ	935円
35 ノ	40 ノ	1,080円
40 ノ	45 ノ	1,220円
45 ノ	50 ノ	1,310円
50 ノ	55 ノ	1,400円
55 ノ	60 ノ	1,490円
60 ノ	31,600円	1,580円

(4) 交通機関等を利用し、その運賃等を負担し、かつ、自動車等を使用していること

　交通機関等利用の額と自動車等利用の額を合計した額。ただし、1か月当たりの上限は55,000円とする。

(給与計算の端数処理)

第27条 一給与締切期間における給与の総額に1円未満の端数を生じた場合には、1円に切り上げるものとする。

(支払方法)

第28条 給与は、直接本人にその全額を支払う。（本人名義の預貯金口座に振り込むこと

により、支給する。)

- 2 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは、賃金から控除して支払う。
- (1) 所得税、社会保険料など法令により控除することが認められたもの。
 - (2) 本会が労働者代表と書面により控除することを協定したもの。

(計算期間、支払日)

第29条 給与の計算期間は、当月1日から当月末日までとし、その支払日は、翌月16日とする。ただし、支払日が休日に当たるときは、その前日とする。

- 2 非常勤職員等が退職する（解雇を含む）場合には、給与は退職の日から30日以内（その間に前項で定める支払日があるときは、当該支払日）に支給する。

第5章 育児・介護休業等

(育児・介護休業等)

第30条 育児・介護休業等に関する規則は別に定める。

第6章 安全衛生

(安全衛生教育)

第31条 非常勤職員等は本会が行う安全衛生教育を受けなければならない。

(安全衛生遵守事項)

第32条 非常勤職員等は、次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 喫煙は、所定の場所で行うこと。
- (2) 許可なく火気を使用しないこと。
- (3) 通路、非常口及び消火設備のある場所に物品を置かないこと。
- (4) 危険区域に立ち入らないこと。

(健康診断)

第33条 非常勤職員等は、雇入時及び定期に本会が実施する健康診断を受けなければならない。

第7章 災害補償、社会保険及び福利厚生

(災害補償)

第34条 非常勤職員等の業務上の負傷、疾病、障害又は死亡に関しては、労働者災害補償保険法の定めるところにより必要な保険給付を受けることができる。

(社会保険及び福利厚生)

第35条 本会は非常勤職員等が、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の被保険者になるときは、直ちに必要な手続きをとる。

- 2 社会保険に加入する非常勤職員等は、本会が加盟する福利厚生センター『ソウェルクラブ』に本会負担で加入し、各種福利厚生サービスの提供が受けられるものとする。

第8章 表彰、制裁

(表彰)

第36条 非常勤職員等が次の各号のいずれかに該当するときは、その都度審査のうえ、表彰する。

- (1) 勤務成績優秀にして、他の職員の模範と認められるとき。
- (2) 災害を未然に防止、又は非常の際に功労があったとき。
- (3) 社会的に功績があり、本会の名誉を高めたとき。
- (4) その他業務の改善工夫等前各号に準ずる功績があったとき。

(制裁)

- 第37条 非常勤職員等が次の各号のいずれかに該当するときは、懲戒処分を行う。
- (1) 刑事事件に関連して拘留又は起訴され、本会の名誉を著しく傷つけたとき。
 - (2) 職務に関連して不正行為があったとき。
 - (3) 故意又は重大な過失により本会の器物などを破損したり、事故を発生させたりするなど、本会に重大な損害を与えたとき。
 - (4) 正当な理由なく無断欠勤が7日以上に及ぶとき。
 - (5) しばしば欠勤、遅刻、早退するなど、勤務に熱心でないとき。
 - (6) 勤務に関する手続その他の届出を偽ったとき。
 - (7) 相手の意に反することを認識の上で、わいせつな言辞等の性的な言動（セクシユアルハラスメント）を行ったとき。
 - (8) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動（パワーハラスメント）により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を悪化させたりしたとき。
 - (9) 第15条に掲げる服務心得に違反したとき。
 - (10) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 懲戒は、その情状により次の区分に従って行う。

- (1) 訓 戒 始末書をとり将来を戒める。
- (2) 減 紹 1回について平均賃金の半額以内を減給する。
ただし、その総額は、当該賃金計算期間の賃金総額の10分の1以内とする。
- (3) 出勤停止 7日間以内の期間出勤を停止し、その間の賃金を支払わない。
- (4) 懲戒解雇 30日前に予告するか、平均賃金の30日分を支払ったうえで、解雇する。
ただし、労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当を支払わずに即時解雇する。

3 懲戒処分を行う場合は、非常勤職員等に弁明の機会をあたえなければならない。

第9章 教育訓練

(教育訓練)

第38条 本会は、非常勤職員等の資質向上を図るため、研修の機会を設けることとする。

第10章 無期雇用契約への転換

(無期雇用契約への転換)

第39条 有期雇用契約の通算契約期間が5年を超える非常勤職員は、その有期雇用契約期間の初日から末日までの間に、書面で申し出ることにより、その有期雇用契約が終了翌日から、期間の定めのない雇用契約での雇用に転換することができる。ただし、雇用契約が締結されていない期間が連續して6ヶ月以上ある非常勤職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

- 2 無期雇用契約の労働条件は、直前の有期雇用契約と同一の労働条件を適用する。
- 3 無期雇用契約へ転換した非常勤職員に係る定年は、満75歳とし、定年に達した日以後における最初の3月31日に退職する。

附 則

この規則は、平成17年11月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年1月30日から施行する。

附 則

この規則は、平成31年3月25日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和4年6月8日から施行する。

附 則

この規則は、令和6年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。