

# 社会福祉法人志布志市社会福祉協議会臨時職員等就業規則

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人志布志市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の臨時職員の就業に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

2 この規則に定めるもののほか臨時職員の就業に関する事項は、労働基準法（昭和22年法律第49号、以下「労基法」という。）その他の法令の定めるところによる。

### (臨時職員の定義)

第2条 この規則で臨時職員とは、本会職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第2条に規定する職員及び本会非常勤就業規則第4条に規定する以外の職員で、本会の業務遂行のため臨時的又は緊急的必要性に応じて、臨時に採用された者をいう。

### (規則遵守の義務)

第3条 本会及び臨時職員は、この規則を遵守し相互に協力して本会の発展に努めなければならない。

## 第2章 採用

### (臨時職員の雇用等)

第4条 臨時職員は、次の各号のいずれかに該当する場合で、かつ、業務又は事業の執行に重大な支障のある場合においてのみ雇用するものとする。

(1) 職員就業規則第2条に規定する職員が病気等で欠員を生じ、その職員の職を欠員にしておくことができない場合

(2) 前号に定めるほか、会長が特に必要と認める場合

2 前項の採用は、選考によるものとし、会長の承認を必要とする。

3 前項の手続を経て採用された者については、雇用通知書を交付し、労働条件を明示するとともに、その条件について本人の承諾を得るものとする。

### (採用時の提出書類)

第5条 前条に定めるところにより採用された者は、次の書類を採用から7日以内に提出しなければならない。

(1) 履歴書（3か月以内に撮影した写真を添付）

(2) 住民票記載事項の証明書

(3) 資格証明書等の写し

(4) 前職者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証

(5) 健康診断書

(6) その他本会が指定するもの

(試用期間)

第6条 新たに採用した者については、採用の日から1か月間を試用期間とする。ただし、本会が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。

- 2 試用期間中に臨時職員として不適格と認められた者は、解雇することができる。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(雇用の期間)

第7条 臨時職員の雇用期間は、1年以内の期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、会長は、更に雇用の必要があると認めるときは、その雇用期間を更新できるものとする。
- 3 複数回の有期雇用契約が5年を超える職員が、期間の定めのない雇用契約の締結を希望したときは、法人はこれを承諾し、現に締結している有期雇用契約の期間満了日の翌日から当該職員を期間の定めのない職員へ転換する。
- 4 この規則に定める労働条件は、第3項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第31条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該臨時職員に係る定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する事業年度の末日をもって退職とする。

(人事異動)

第8条 本会は、業務上必要がある場合は、臨時職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命じることができる。

(休職)

第9条 臨時職員が次の各号の一に該当するときは、所定の期間休職とする。

- (1) 私傷病による欠勤が1か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき 1年以内
  - (2) 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき 必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、もとの職場に復帰させる。ただし、もとの職場に復帰させることが困難であるか、又は不適當な場合には、他の職場に就かせることができる。
  - 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第3章 第1節 服務

(服務)

第10条 服務は、職員就業規則第3章に定める規定を準用する。

第2節 勤務時間及び休日

(勤務時間)

第11条 勤務時間は、次のとおりとする。

- 2 臨時職員については、職員就業規則第4章に定める規定を準用する。
- 3 その他の職員については、1日について8時間以内、1週間について40時間以内とする。

(休日)

第12条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
  - (2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日
  - (3) 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの日）
- 2 会長が業務上特に必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、別の日を定めることができる。

(年次有給休暇)

第13条 基準日（毎年1月1日）において、所定労働日の8割以上出勤した臨時職員に対しては、1年につき別表第1に定めるとおり継続勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

- 2 年の途中において、継続勤務期間が6か月に達する臨時職員に対しては、別表第2のとおり継続勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。
- 3 年次有給休暇は、1日又は半日若しくは1時間を単位として与えるものとする。1時間を単位として与えた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 4 前項に基づき半日単位で年次有給休暇を取得した場合の始業及び終業の時刻は以下のとおりとする。

午前年休の場合	午後1時00分～午後5時15分
午後年休の場合	午前8時30分～午後零時15分

- 5 臨時職員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時期を指定して請求するものとする。ただし、本会は、事業の正常な運営に支障があるときは、臨時職員の指定した時期を変更することができる。
- 6 第1項及び第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた臨時職員に対しては、第5項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該臨時職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会長が臨時職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、臨時職員が第5項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 7 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。
- 8 第5項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により、各臨時職員の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ時期を指定して与えることができる。
- 9 前項により請求された日が業務上支障のあるときは、その日を変更させることができる。
- 10 各暦年末において、臨時職員はその年に使用できる第1項及び第2項の規定に定める年次有給休暇に残があるときは、次によりその全部又は一部を翌年に繰り越すことができる。

- (1) 年次有給休暇の残が、その年に使用できる日数以内である場合はその全部
- (2) 年次有給休暇の残が、その年に使用できる日数を超える場合はその年に使用できる日数

(産前産後の休業)

第14条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性臨時職員から請求があったときは、休業させる。

- 2 出産した女性臨時職員は8週間休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性臨時職員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(母性健康管理のための休暇等)

第15条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性臨時職員から、所定労働時間内に母子保健法に基づく健康診査又は保健指導を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があったときは、休暇を与える。

- 2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性臨時職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申し出があった場合、次の措置を講じることとする。

- (1) 妊娠中の休憩の特例 休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩回数  
の増加
- (2) 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置 妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の  
軽減、勤務時間の短縮、休業等

(生理休暇)

第16条 生理日の勤務が著しく困難な女性臨時職員に対しては、その請求により2日以内の生理休暇  
を与える。

(育児休業等)

第17条 臨時職員は、1歳に満たない子を養育するため必要があるときは、本会に申し出て育児休業  
をし、又は3歳に満たない子を養育するため必要があるときは本会に申し出て育児短時間勤務制度  
の適用を受けることができる。

- 2 育児休業をし、又は育児短時間勤務制度の適用を受けることができる臨時職員の範囲その他必要  
な事項については、職員就業規則第35条に定める規定を準用する。

(介護休業等)

第18条 臨時職員のうち必要のある者は、本会に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の  
適用を受けることができる。

- 2 介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる臨時職員の範囲その他必要  
な事項については、職員就業規則第34条に定める規定を準用する。

(育児時間等)

第19条 1歳に満たない子を養育する女性臨時職員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

(特別休暇)

第20条 臨時職員が次に掲げる事由により勤務することができない場合において、やむを得ないものと認めるときは特別休暇を与えることがある。ただし、会長は必要によりその事実を証明する書類を提出させることができる。

- (1) 伝染病予防法等による交通遮断、又は隔離
- (2) 風水震災火災その他の非常災害による交通途絶及び本人の住居の滅失、又は焼失
- (3) その他の交通機関の事故等の不可抗力の原因
- (4) 証人、鑑定人、参考人として官公署への出頭
- (5) 選挙権、その他公民としての権利の行使
- (6) 前各号に定める場合のほか、会長が特に認めるとき

(慶弔休暇)

第21条 臨時職員が、次の事由により休暇を申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- (1) 本人が結婚したとき 5日以内
- (2) 妻が出産したとき 2日以内
- (3) 配偶者、子又は父母が死亡したとき 7日以内
- (4) 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき 3日以内

(各種休暇の届出)

第22条 この就業規則に定める各種休暇を受けようとするときは、予め書面をもって届出るものとする。

### 第3節 旅行命令

(旅行命令)

第23条 臨時職員には、業務の都合や必要な教育訓練のために旅行を命ずることができる。

- 2 旅行命令に関する事項については、本会職員旅費規程を準用する。

### 第4章 給与

(給与)

第24条 臨時職員の給与の種類は、賃金、時間外手当、資格手当及び通勤手当とする。

- 2 前項の賃金は、月額又は日額とし、本人の職務内容、経験、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人ごとに決定する。
- 3 前項1時間当たりの金額(以下「時間給」という。)は、次の額とする。
  - (1) 賃金が月額の場合 賃金月額に12を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に52を乗じた

もので除して得た額とする。

(2) 賃金が日額の場合 賃金日額を勤務時間で除して得た額とする。

4 時間外手当は、時間給に次の区分に該当する率を乗じて得た額を支給する。

(1) 休日以外の勤務時間外で第3号に定める時間以外に勤務した場合 100分の125

(2) 休日で第4号に定める時間以外に勤務した場合 100分の135

(3) 休日以外の午後10時から翌日の午前5時までの時間に勤務した場合 100分の150

(4) 休日の午後10時から翌日の午前5時までの時間に勤務した場合 100分の160

5 時間外勤務の時間の算定において、前項に定める区分ごとの合計時間数に端数を生じた場合は、30分未満を切り捨て、30分以上を切り上げるものとする。

6 資格手当は、会長が指定する資格を取得した者で、当該事業の一役を担う職員に支給する。手当の額は、本会給与規程別表10とする。

7 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担し、又は通勤のため自動車その他交通の用具を使用することを常例とする臨時職員（通勤距離が片道2キロメートル未満である臨時職員を除く。）には、1か月当たり20日を上限として勤務1日につき通勤手当を支給する。通勤手当の区分、支給額は会長が別に定める。

#### (休暇等の賃金)

第25条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

2 産前産後の休業期間、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業、育児時間、生理日の休暇、特別休暇、慶弔休暇の期間は、無給とする。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

#### (臨時休業の賃金)

第26条 本会の都合により、所定労働日に臨時職員を休業させた場合は、休業1日につき、労基法に規定する平均賃金の100分の60を支給する。ただし、1日のうち一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金は労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の100分の60に相当する賃金を保障する。

#### (欠勤等の扱い)

第27条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、第24条第3項に定める時間給に当該合計時間数を乗じて得た額を差し引くものとする。

2 前項の合計時間数に端数を生じた場合は、30分未満を切り捨て、30分以上を切り上げるものとする。

#### (賞与)

第28条 成績良好で勤務した者に対し、賞与を支給することができる。ただし、本会の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。

2 賞与の金額等については、本会の業績や当該臨時職員の勤務状況を勘案して、その都度決定し支給する。

(給与等の支払)

第29条 給与は、毎月1日から末日までの分を翌月7日に、その全額を現金にて直接本人又は本人口座名義の預貯金口座へ振替にて支払う。ただし、支給日が休日にあたるときには、その前日に繰り上げて支給する。

2 賞与は、6月30日及び12月10日に、その全額を現金にて直接本人又は本人口座名義の預貯金口座へ振替にて支払う。ただし、支給日が休日にあたるときには、その前日に繰り上げて支給する。

3 次に掲げるものは、前項までに定める給与等から控除することができる。

- (1) 法令に別段の定めのあるもの
- (2) 従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第30条 昇給は、賃金について行うものとする。ただし、本会の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、この限りではない。

2 昇給額は、臨時職員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第5章 退職及び解職

(定年)

第31条 臨時職員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する事業年度の末日をもって退職とする。ただし、解雇事由又は退職事由に該当しないものについては、65歳まで再雇用する。再雇用条件は、個別の労働条件通知書等により、6ヶ月毎に更新する。

2 再雇用する場合は、6ヶ月以内の期間を定めて再雇用契約を締結する。

(退職)

第32条 前条に定めるもののほか、臨時職員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 退職を願い出て本会から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
- (2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- (3) 第9条に定める休職期間が満了し、なお、休職事由が消滅しないとき
- (4) 死亡したとき

(解職)

第33条 会長は、臨時職員が次の各号の一に該当すると認めるときは、解職することができる。ただし、第36条第2項の事由に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。

- (1) 第10条の規定に違反したとき、又は職務の遂行を怠ったとき
- (2) 本人の身体又は精神に障害があり、職務に堪え難いと認められたとき
- (3) 故意又は過失により本会に損害を与えたとき
- (4) 勤務成績が著しく不良であり、就業に適していないと認められるとき
- (5) 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、臨時職員の減員等が必要となったとき

(6) その他各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき

2 前項の規定により臨時職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告するか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第36条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する臨時職員を解雇する場合は、この限りでない。

- (1) 日々雇い入れられる臨時職員（1か月を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- (2) 2か月以内の期間を定めて使用する臨時職員
- (3) 試用期間中の臨時職員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）

(退職金)

第34条 退職金は、原則として支給しない。

## 第6章 懲戒

(懲戒の種類)

第35条 懲戒は、その情状に応じ、次の区分により行う。

- (1) けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期間における賃金の1割を超えることはない。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、原則として30日間を限度として出勤を停止しその間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第36条 臨時職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤10日以上に及んだとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退、欠勤する等勤務を怠ったとき
- (3) 過失により本会に損害を与えたとき
- (4) 業務上の報告書を故意に変更し、遅滞させ業務の遂行を妨げたとき
- (5) 素行不良で本会の秩序又は風紀を乱したとき
- (6) 第10条に違反したとき、又は違反を重ねたとき
- (7) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 臨時職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤30日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- (2) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退、欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- (3) 本会における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が本会外で行われた場合であっても、それが著しく本会の名誉若しくは信用を傷つけたとき
- (4) 故意又は重大な過失により本会に重大な損害を与えたとき



- (5) 素行不良で著しく本会の秩序又は風紀を乱したとき
- (6) 重大な経歴詐称をしたとき
- (7) 第10条に違反する重大な行為があったとき、又は違反行為を重ねたとき
- (8) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる重大な行為があったとき

## 第7章 福利厚生

### (社会保険等)

第37条 臨時職員は、労働者災害補償保険に加入するものとする。

- 2 臨時職員の勤務状況から雇用保険又は健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するときは、それぞれ保険に加入するものとする。

### (健康診断)

第38条 引き続き1年以上使用され、又は使用されることが予定されている臨時職員は、本会の指定する健康診断を受けなければならない。ただし、臨時職員が本会の指定する健康診断を希望しないときは、臨時職員の費用負担により当該健康診断に相当する診断を受け、その結果を証明する書面を本会に提出することができる。

### (表彰)

第39条 本会は、臨時職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰することができる。

- (1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、本会の運営に貢献したとき
- (2) 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となったとき
- (3) 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめる等特に功労があったとき
- (4) 社会的貢献があり、本会及び臨時職員の名誉となったとき
- (5) 前各号に準ずる善行又は功労があったとき

- 2 表彰日は、本会が適宜定める。

## 第8章 教育訓練

### (教育訓練)

第40条 臨時職員は、必要な知識の習得や知識の向上ため、本会の主催する研修会に参加しなければならない。

- 2 本会は、本会以外の主催する研修会などに、参加するよう指示することができる。
- 3 前項の規定により研修会等に参加したときは、帰着後速やかに文書又は口頭により、復命しなければならない。
- 4 第2項の規定により研修会等への出会を命ぜられた臨時職員には、旅費を支給する。
- 5 旅費の計算については、本会旅費規程を準用する。

## 第9章 災害補償

### (安全衛生及び災害補償)

第41条 安全衛生及び災害補償に関しては、職員就業規則第10章から第11章までに定める規定を準用する。

(その他)

第42条 この規則に定めるもののほか、臨時職員の就業について必要な事項は、会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成18年1月4日から施行する。

この規則は、平成24年4月1日から適用する。

この規則は、平成25年4月1日から適用する。

この規則は、平成27年1月1日より施行する。

(第24条(給料)第7項、別表1の変更)

この規則は、平成30年4月1日より適用する。

(第7条(雇用の期間)第3項の追加)

この規則は、平成31年4月1日より適用する。

(第7条(雇用の期間)第4項の追加、第13条(年次有給休暇)第4項、第6項の追加)

別表第1 (第13条関係)

## 年次有給休暇の日数

1年間の所定 労働日数	継続勤務期間・休暇日数						
	6か月未満	6か月以上 1年6か月未 満	1年6か月以 上 2年6か月未 満	2年6か月以 上 3年6か月未 満	3年6か月以 上 4年6か月未 満	4年6か月以 上 5年6か月 未満	5年6か月以 上
217日～	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

別表第2 (第13条関係)

## 年次有給休暇の日数

6か月に達する月 1年間の所定労働日数	7、8月	9、10月	11、12月
217日～	10日	9日	7日
169日～216日	7日	6日	5日
121日～168日	5日	5日	4日
73日～120日	3日	3日	2日
48日～72日	1日	1日	1日