

社会福祉法人志布志市社会福祉協議会嘱託職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人志布志市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の嘱託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嘱託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。

(嘱託職員の定義)

第2条 この規則で嘱託職員とは、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臨時職員等就業規則第2条に規定する職員並びに本会非常勤職員等就業規則第4条に規定する職員以外の職員で、本規程に規定する手続きを経て、本会の業務遂行のため必要に応じて採用された者をいう。

(規則遵守の義務)

第3条 本会及び嘱託職員は、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

(嘱託職員の雇用等)

第4条 会長は、次の各号のいずれかに該当する者のうちから選考により、嘱託職員を採用することができる。

- (1) 採用に係る職の職務の遂行に必要な知識及び技能を有している者
- (2) 健康で、かつ、意欲を持って職務を遂行すると認められる者
- (3) 前号に定めるほか、会長が特に必要と認める場合

2 前項の手続き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

2 嘱託職員は、前項の規定により提出した書類の記載事項について、異動が生じたときは、その都度すみやかに会長に届け出なければならない。

(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 嘱託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 嘱託職員の雇用期間は、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25条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該嘱託職員に係る定年は、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、嘱託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 嘱託職員が次の各号の一に該当するときは、所定の期間無給の休職とする。

- (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、本会職員就業規則第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 嘱託職員については、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。
- 3 その他前項に定めるものの他、本会職員就業規則に定める規定を準用する。

(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4月1日）において、所定労働日の8割以上出勤した嘱託職員に対しては、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か月に達する嘱託職員に対しては、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 嘱託職員は、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、嘱託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日以上与えられた嘱託職員に対しては、第5項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該嘱託職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会長が嘱託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、嘱託職員が第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、各嘱託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 各暦年度末において、嘱託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

(休暇)

第14条 嘱託職員の年次休暇以外の休暇は、本会職員育児・介護休業等に関する規程を準用し、無給の休暇とする。

(特別休暇)

第15条 嘱託職員の年次有給休暇以外の休暇は、次の各項に掲げる場合には、当該各項に定める期間の有給の特別休暇を与えることができる。

- 2 嘱託職員が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
- 3 嘱託職員が裁判員、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 必要とする期間
- 4 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、嘱託職員が勤務しないことが相当であると認められたとき 7日以内
 - (1) 嘱託職員の現住居が消滅し、又は損壊した場合で、当該嘱託職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。
 - (2) 嘱託職員及び当該嘱託職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食糧等が著しく不足している場合で、当該嘱託職員以外ではそれらの確保を行うことができないとき。
- 5 嘱託職員が地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、嘱託職員が通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 慶弔休暇
 - (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
- 7 生理日の勤務が著しく困難な女性嘱託職員に対しては、その請求により2日以内の生理休暇を与える。
- 8 伝染病予防法等による交通遮断、又は隔離 必要と認められる期間
- 9 その他前各項に準じ会長が必要と認めたとき

(各種休暇の届出)

第16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。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。

第3節 旅行命令

(旅行命令)

第17条 嘱託職員には、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

(給与等)

第18条 嘱託職員の給与の種類は、給与、時間外手当、資格手当及び通勤手当とする。

2 前項の給与は月額とし、月額給与は業務の業績並びに業務の内容、複雑、困難及び責任の度を考慮して会長が別に定める。

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) 月額給与額に12を乗じ、その額を1週間当りの勤務時間に52を乗じたもので徐して得た額（四捨五入）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項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、本会職員給与規程別表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嘱託職員（通勤距離が片道2キロメートル未満である嘱託職員を除く。）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。

(臨時休業の賃金)

第19条 本会の都合により、所定労働日に嘱託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20条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、その勤務しないときに特に承認のあった場合を除くほか、当該事由の1時間につき、第18条に規定する1時間当たりの賃金額を減額して支給する。

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21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、本会の業績や当該嘱託職員の勤務状況を勘案して、その都度決定し支給する。

(退職手当)

第22条 嘱託職員が退職する際には退職手当を支給する。

2 退職手当の取り扱いは本会職員退職手当の支給に関する規程を準用する。

(給与等の支払)

第23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24条 昇給は、給与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、嘱託職員の勤務成績等を考慮して決定する。

第5章 退職及び解職

(定年)

第25条 嘱託職員の定年は、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、定年後も継続して雇用されることを希望し、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、1年毎に更新する。

(退職)

第26条 前条に定めるもののほか、嘱託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27条 会長は、嘱託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29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、嘱託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 前項の規定により嘱託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29条に定める懲戒解雇をする場合及び次に該当する嘱託職員を解雇する場合は、この限りでない。

- (1) 試用期間中の嘱託職員

第6章 懲戒

(懲戒)

第28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、減給処分は、1日以上6月以下の期間、給料の10分の1以下を減ずる
- (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給与は支給しない
- (4) 懲戒解雇 即時に解雇する

(懲戒の事由)

第29条 嘱託職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、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 嘱託職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。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2週間以上に及び、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、欠勤を繰り返す、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30条 嘱託職員は、労働者災害補償保険に加入するものとする。

- 2 嘱託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31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嘱託職員は、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、嘱託職員が本会の指定する健康診断を希望しないときは、嘱託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32条 本会は、嘱託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、本会及び嘱託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33条 嘱託職員は、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嘱託職員には、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34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35条 この規則に定めるもののほか、嘱託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24年4月1日から施行する。

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18条(給料等)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