

## 臨時職員就業規則

### 第1章 総 則

(趣旨)

第1条 この臨時職員就業規則（以下「規則」という。）は、社会福祉法人宇部市社会福祉協議会（以下「本会」という。）就業規則第4条第2項の規定に基づき、臨時職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(臨時職員の定義)

第2条 この規則において「臨時職員」とは、本会就業規則第3条第4号で規定する、1年以内の期間を定めて時間給又は日給を支払い雇用する者をいう。

(就業事項)

第3条 臨時職員の就業に関する事項について、この規程に定めのない事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号）、本会諸規定及び臨時職員個別に締結する臨時職員雇用契約書による。

(遵守義務)

第4条 本会及び臨時職員は、ともにこの規則及びその他の本会諸規定を遵守するとともに、業務上の指示命令に従って相互に協力して業務の運営に当たらなければならない。

### 第2章 人 事

(採用)

第5条 本会の臨時職員の採用は、就職を希望する者の中から、公募による公正な選考試験に合格した者とする。

(採用時の提出書類)

第6条 臨時職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を指定する日までに提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 健康診断書
- (3) 免許その他資格証明書の写し
- (4) 年金手帳（職歴のある者に限る）
- (5) 雇用保険被保険者証（職歴のある者に限る）
- (6) その他人事管理上必要な書類

2 前項の届出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度速やかに書類でこれを届け出なければならない。

(雇用契約の期間等)

第7条 臨時職員の雇用期間は、1年を超えない必要な範囲内とし、雇用契約時に臨時職員雇用契約書で示す。ただし、本会会長が必要と認める時は、その期間を延長することができる。

2 前項の場合において、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無は、臨時職員雇用契約書に明示する。

3 前項の当該契約の更新の有無の判断基準は、次にとおりとする。

- (1) 契約期間終了時の業務量
- (2) 当該臨時職員の勤務成績、勤務態度
- (3) 当該臨時職員の協調性、就業適正、業務遂行の適格性
- (4) 当該臨時職員の健康状況
- (5) 本会の経営状況、経営方針

4 第1項の規定にかかわらず、第41条の規定により、無期労働契約に転換した臨時職員については、この限りでない。

(労働条件の明示)

第8条 本会は、臨時職員の採用に際しては、採用時の給与、就業場所、従事する業務、労働時間、休日その他の労働条件を明らかにするため臨時職員雇用契約書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(試用期間)

第9条 新たに採用した臨時職員については、原則として採用の日から3か月間を試用期間とする。ただし、本会会長が必要と認める場合は、これを延長することができる。

2 試用期間中に次の各号の事由に該当する場合、又は臨時職員として不適格であると認められた者は、解雇することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が3日以上に及んだとき
- (2) 採用に際し、本会への提出書類の記載事項、又は面接時に述べた事項が事実と相違することが判明したとき
- (3) 業務遂行に支障となるおそれがある既往症を隠していたことが判明したとき
- (4) 懲戒事由に該当する行為があったとき
- (5) 身体又は精神の障害により職務に耐えられないと認められるとき
- (6) 作業能率、能力が劣悪であると認められるとき
- (7) 試用期間中の出勤率が80%未満のとき
- (8) 注意したにもかかわらず、2度以上本会に虚偽の申告をしたとき
- (9) その他全各号に準ずる程度の事由があるとき

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(人事異動)

第10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ずることができる。

2 前項の場合、臨時職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第11条 臨時職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。

- (1) 私傷病（通勤災害を含む。）による病気休暇が90日を超え、なお療養のため勤務でき

ないとき

(2) 刑事被告人として起訴されたとき

(3) 前各号のほか、特別に事情があり休職させることが適当と認められるとき

2 本会会長は、前項第1号の規定に該当する臨時職員を休職させようとするときは、あらかじめ診断書を提出させなければならない。

3 休職中は、臨時職員としての身分は保有するが、業務に従事することができない。

(休職期間等)

第12条 前条の規定による休職期間は、次のとおりとする。

(1) 前条第1項第1号の場合は、同一又は類似の心身の故障について通算して1年を超えない範囲において必要と認める期間とする。

(2) 前条第1項第2号の場合は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。

(3) 前条第1項第3号の場合は、90日を超えない範囲において必要と認める期間とする。

2 前項の休職期間が満了し、なお復職に至らないときは、その満了日の翌日において、本会会長は当該臨時職員を解職することができる。

3 第1項の休職期間は、給与を支給しない。ただし、当該休職が業務上の理由による場合は、この限りでない。

4 第1項の休職期間は、勤続年数に算入しない。

(復職)

第13条 休職期間であっても、その事由が消滅したと認められたときは、本会会長は速やかに復職を命ずるものとする。

2 前項の規定により、第11条第1項第1号の規定により休職中の臨時職員に復職を命ずる場合には、本会会長はあらかじめ診断書を提出させなければならない。

## 第3章 服務規律

(服務)

第14条 臨時職員は、職務の公共性を認識し、地域住民の福祉を推進するため、民主的、能率的かつ誠実に職務を遂行しなければならない。

2 臨時職員は、本会定款第1条並びに第2条の目的達成のため、職務の社会的責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の保持に努めなければならない。

3 臨時職員は、その身分を明確にし、職務の適正な執行を図るため、常に本会会長が定めた身分証明書を所有するとともに、職務の遂行上必要があるときは、これを呈示しなければならない。

(遵守事項)

第15条 臨時職員は、常に次の事項を守り服務に精勤しなければならない。

(1) 本会の名誉又は信用を傷つける行為を行わないこと

(2) 職務上知り得た秘密事項及び利用者の不利益となる事項を他に漏らさないこと

(3) 常に健康に留意し、職務に支障を生じないよう心がけること

(4) 勤務時間中は、上司の指示に従い業務に精励するとともに、同僚とも協調し業務を遂行すること

- (5) 勤務時間中は、職務に専念し、みだりに遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと
- (6) 職場の整理整頓に努め、常に職場を清潔に保つようにすること
- (7) 安全及び衛生に関する諸事項を遵守し、常に事故の防止を心がけて業務を行うこと
- (8) 許可なく職務以外の目的で本会の設備、車輛、機械、器具その他の物品を使用しないこと
- (9) 業務に関して、自らの利益を図り、本会の金品を私用に供し又は利用者、関係者等から不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと
- (10) 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと
- (11) 職場の秩序、風紀を乱さないこと並びに他人に対し暴行脅迫を加え業務を妨げないこと
- (12) 市民利用者に対しては、常に親切丁寧な態度で接し、利用者等に不安と不信の念を起こさせてはならないこと
- (13) その他前各号に準ずるような行為をしないこと

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第16条 本会が別に定めるセクシュアルハラスメントの禁止に関する規定に基づき、性的言動により他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(パワーハラスメントの禁止)

第17条 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により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第18条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(マイナンバー提供等の協力)

第19条 臨時職員は、マイナンバー法やその関連法で定められた規定に基づき、本会への個人番号提供や本人確認等に協力をしなければならない。

(マイナンバーの利用)

第20条 本会は、臨時職員及び扶養対象家族のマイナンバーについて、以下の手続きで利用することができる。また、マイナンバーの取扱いについては、特定個人情報取扱規程を別途定めるものとする。

- (1) 健康保険・厚生年金保険関係届出書
- (2) 雇用保険関係届出事務
- (3) 労働者災害補償保険法関係届出事務
- (4) 国民年金第三号被保険者関係届出事務
- (5) 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務
- (6) その他法令に定められた業務

(出退勤)

第21条 臨時職員は、始業時刻及び終業時刻を厳守し、出勤整理簿に業務の開始時刻と終了時刻を記録しなければならない。

2 次の各号の一に該当する臨時職員に対しては、出勤を禁止し、又は退勤を命ずることができる。

- (1) 風紀秩序をみだし、又は衛生上有害と認められる者
- (2) 火気、凶器、その他業務に必要でない危険物を携帯する者
- (3) 業務を妨害し、もしくは本会の秩序を乱し、またはそのおそれのある者
- (4) その他本会が必要ありと認めた者

(遅刻、早退、欠勤等)

第22条 臨時職員は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に本会会長に申し出るとともに承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届出をし承認を得なければならない。

2 傷病のため継続して4日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第23条 臨時職員の労働時間は、1週間については38時間45分、1日については7時間45分の範囲内で個別に決定し、臨時職員雇用契約書に明示する。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、始業・終業の時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業・終業時刻		休憩時間
始業時間	午前8時30分	午後0時から
終業時間	午後5時15分	午後1時まで

(休日)

第24条 臨時職員の休日は、次の各号のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、休日を変更することがある。この場合は、臨時職員雇用契約書に明示する。

- (1) 土曜日及び日曜日
- (2) 国民の祝日に関する法律（昭和28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）
- (4) その他本会会長が特に必要と認めた日

2 業務の都合により本会会長が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働等)

第25条 業務の都合により、第23条の所定労働時間を超え、又は第24条の休日に労働をさせ

ることができる。

- 2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ本会は職員の過半数の代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 3 妊娠中の臨時職員及び産後1年を経過しない臨時職員であって請求した者及び18歳未満の臨時職員については、第2項に規定する時間外又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）の労働に従事させない。
- 4 臨時職員の育児及び介護等に関する時間外労働又は休日労働の制限については、本会育児・介護休業等に関する規則で定める。
- 5 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、第3項及び第4項に規定する臨時職員については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

## 第5章 休暇等

（休暇の種類）

第26条 臨時職員の休暇は、年次休暇とする。ただし、1週の所定労働時間が本会正規職員に準ずる臨時職員は、病気休暇及び特別休暇を付与する。

（年次休暇）

第27条 臨時職員の年次休暇の付与日数は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、下表に掲げる区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

週の 所定労働時間	週の 所定労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤続年数に応じた年次有給休暇の日数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
30時間以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上							
	4日	169～216日							
	3日	121～168日							
	2日	73～120日							
	1日	48～72日							

- 2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、一の年における年次休暇の残日数を当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 臨時職員は、年次休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、業務上正常な運営に支障があるときは、臨時職員の指定した時季を変更することができる。

- 4 年次休暇は、休暇を取得した期間に労働した時に支払われる給料を支給する。
- 5 第1項の年次休暇が10日以上与えられた臨時職員に対しては、第3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休暇日数のうち5日について、本会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3項の規定による年次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。

#### (病気休暇)

- 第28条 臨時職員が、業務又は業務によらない負傷及び疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間の病気休暇を与える。
- 2 前項の休暇は無給とし、業務に起因する負傷及び疾病の場合は労働基準法及び労働者災害保険法の定めるところの休業補償により支給する。

#### (特別休暇)

- 第29条 臨時職員の特別休暇は、別表1のとおりとし、無給とする。

#### (育児・介護休業)

- 第30条 臨時職員は本会会長に申し出て育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の規定に基づく、育児休業及び介護休業を受けることができる。
- 2 前項の育児休業及び介護休業に関する必要な事項は、本会育児・介護休業等に関する規則の規定による。

#### (母性健康管理)

- 第31条 妊娠中及び産後1年以内の臨時職員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等を認める。
- 2 前項の勤務時間の短縮及び休業の措置を受けた臨時職員の賃金は、その月の実勤務時間数（その月に取得した有給休暇日数に、当該臨時職員に係る個別の雇用契約で定めた1日の勤務時間を乗じて得た時間数を含む。）に、その者の勤務1時間あたりの賃金単価を乗じて得た額とする。

## 第6章 給与等

#### (給与の種類)

- 第32条 臨時職員の給与の種類は、次のとおりとする。
- (1) 給料
  - (2) 通勤手当
  - (3) 時間外勤務手当
  - (4) 休日勤務手当
  - (5) 深夜勤務手当
  - (6) 特殊勤務手当
  - (7) 一時金

(給与の支払い等)

第33条 給与の支払い、計算、支給については、本会職員給与規程第5条から第11条を準用する。

(給料)

第34条 給料とは、正規の勤務時間による労働の対価であって、第32条の各種手当を除いた時間給又は日給とする。

2 時間給又は日給の額は、職種・職務を考慮し臨時職員雇用契約書により明示する。

3 1日の勤務時間内に勤務を要しない時間があるときは、勤務した時間数に1時間当たりの単価を乗じて支給する。

(通勤手当)

第35条 臨時職員の通勤手当は、通勤距離、勤務日数の区分に応じ、別表2に掲げる額とする。

(時間外勤務手当及び休日勤務手当等)

第36条 時間外勤務手当及び休日勤務手当等については、本会職員給与規程第30条から第32条及び第34条を準用する。

(一時金)

第37条 一時金は、6月1日及び12月1日（以下「基準日」という。）に在職する臨時職員に対して支給する。

2 一時金は、下表の基準日前6か月間の任用期間に応じた支給額を支給する。

任用期間	支給額
6か月	日給の10日分
5か月以上6か月未満	日給の6日分
3か月以上5か月未満	日給の4日分
1か月以上3か月未満	日給の2日分

(1) 日給の額は、一時金支給対象臨時職員の臨時職員雇用契約書に明示された額とする。

(2) 一時金の支給日は、6月30日及び12月10日（当日が土曜日、日曜日又は休日に当たるときは、繰り上げ、繰り下げ日）とする。

## 第7章 定年、退職及び解雇

(定年)

第38条 臨時職員の定年は満60歳とし、当該年齢に達した年度の末日（定年退職日）をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き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臨時職員については、満65歳までこれを継続雇用する。

- 3 前項の規定にかかわらず、本会会長が特に必要と認めた臨時職員については、継続雇用を延長することができる。

#### (退職)

第39条 臨時職員が次のいずれかに該当する場合は、退職とし、臨時職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て本会会長が承認したとき
- (2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき
- (3) 第12条に定める休職期間が満了した時点で復職できないとき
- (4) 死亡したとき
- (5) その他本会会長が必要と認めるとき

- 2 臨時職員が自己の都合で退職しようとする場合は、退職を希望する日の30日前までに退職願を提出し、業務に支障をきたさないようにしなければならない。ただし、30日前までに退職願を提出できない場合は、14日前までにこれを提出して承認を受けなければならない。

#### (解雇)

第40条 臨時職員が次のいずれかに該当する場合は、解雇するものとする。

- (1) 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、臨時職員としての職責を果たし得ないとき
- (2) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき
- (3) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき
- (4) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は廃止等を行う必要性が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき
- (5) 第52条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき
- (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

- 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。予告しない場合は、平均給与の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することが出来る。

- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて臨時職員を第51条に定める懲戒解雇をする場合又は次の各号いずれかに該当する臨時職員を解雇する場合は適用しない。

- (1) 日々雇い入れられる臨時職員（ただし、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雇用する臨時職員（ただし、その期間を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- (3) 試用期間中の臨時職員（ただし、14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）

#### (無期労働契約への転換)

第41条 期間の定めのある労働契約で雇用する臨時職員のうち、通算契約期間が5年を超える臨時職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

- 2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通

算するものとし、現在締結している有期労働契約は、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある臨時職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

- 3 この規則に定める労働条件は、第1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。

(正規職員転換推進に関する措置)

第42条 臨時職員の正規職員への転換を図る措置として、ハローワークに正規職員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示し、第2条に規定する臨時職員に対し周知する。

- 2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。

- 3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

## 第8章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第43条 本会は、臨時職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講ずる。

- 2 臨時職員は、安全衛生に関する法令及び本会の指示を守り、労働災害の防止及び疾病の予防に努めなければならない。

(災害時の措置)

第44条 臨時職員は火災等非常災害の発生又はその危険を発見した場合は、直ちにその状況に応じ臨機の措置をとるとともに関係責任者に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第45条 臨時職員に対しては、採用時及び毎年1回(深夜労働に従事する者は6か月に1回)定期的に健康診断を行う。臨時職員は理由なくこれを拒んではならない。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する臨時職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 健康診断の結果、必要があると認められる場合は、一定期間の就業禁止、就業時間の短縮、業務内容の変更その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第46条 他人に伝染する恐れのある疾病にかかっている臨時職員又は疾病のため他人に害を及ぼす恐れのある臨時職員その他医師が就業不相当と認めた臨時職員は、就業させない。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第47条 本会への提出書類及び身上その他の個人情報並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

- (1) 本会の労務管理、給与管理、健康管理
- (2) 人事管理

- 2 臨時職員の定期健康診断の結果、臨時職員から提出された診断書、産業医等からの意見

書、過重労働対策による面接指導結果その他職員の健康管理に関する情報は、臨時職員の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に診断、意見聴取のために提供するものとする。

(安全衛生教育)

第48条 臨時職員に対し、採用時及び業務内容が変更したときは、業務に必要な安全衛生教育を行う。

2 臨時職員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第49条 臨時職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

## 第9章 表彰及び懲戒

(表彰)

第50条 本会は、臨時職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰することがある。

- (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、業務成績が優秀で他の模範となる時
- (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など特に功労があったとき
- (4) 社会的功績があり、本会及び職員の名誉となったとき
- (5) その他前各号に準ずる善行又は功労があったとき

(懲戒処分の種類)

第51条 本会は、臨時職員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- (1) けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均給料の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1給与計算期間における給与総額の1割を超えない額とする。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、7日間を限度として出勤を停止し、その間の給料は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均給与の30日分）を支給しない。

(懲戒の事由)

第52条 臨時職員が次のいずれかに該当する場合は、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が7日以上に及ぶとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 過失により本会又は利用者に損害を与えたとき

- (4) 素行不良で本会内の秩序及び風紀を乱したとき
- (5) 第15条、第16条、第17条、第18条に違反したとき
- (6) 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場合は、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第40条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
- (3) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めないとき
- (4) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- (5) 故意または重大な過失により本会又は利用者に重大な損害を与えたとき
- (6) 素行不良で著しく本会内の秩序又は風紀を乱したとき
- (7) 本会内における窃盗、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
- (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

3 前項の処分を行う場合は、臨時職員に弁明の機会を与えなければならない。

(損害賠償)

第53条 臨時職員が故意または過失によって、本会に損害を与えた場合には、その全部又は一部を賠償させることができる。ただし、これによって第51条の懲戒を免れるものではない。

## 第10章 補 則

(その他)

第54条 この規則に定めるもののほか、臨時職員の就業に関し必要な事項は、本会会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年10月1日から施行する。

別表 1（第29条関係）

特別休暇の事由	期間
<p>（１）感染症による交通遮断等</p> <p>感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律第33条及び第50条第１項の規定による交通の制限又は遮断により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</p>	必要と認められる期間
<p>（２）災害による交通遮断</p> <p>地震、水害、火災その他の災害による交通遮断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</p>	必要と認められる期間
<p>（３）災害による現住居滅失</p> <p>地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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</p>	7日以内
<p>（４）不可抗力事故</p> <p>交通機関の事故その他の不可抗力により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</p>	必要と認められる期間
<p>（５）公民権行使</p> <p>職員が選挙権その他公民としての権利の行使を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場合</p>	必要と認められる期間
<p>（６）証人等出頭</p> <p>職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所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場合</p>	必要と認められる期間
<p>（７）ドナー</p> <p>職員が骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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場合</p>	必要と認められる期間
<p>（８）ボランティア</p> <p>職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められる場合</p> <p>ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動</p> <p>イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的と</p>	1年に10日以内

<p>する施設であって、会長が定めるものにおける活動  ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者に介護その他の日常生活を支援する活動  エ アからウまで掲げる活動のほか、会長が特に認める活動</p>	
<p>(9) 産前・産後  職員が出産のため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</p>	<p>出産予定日までの8週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内及び出産後8週間</p>
<p>(10) 生理  職員が生理のため、勤務することが著しく困難であると認められる場合</p>	<p>3日以内</p>
<p>(11) 妊産婦健康診断  妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第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で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合</p>	<p>妊娠満23週までは4週間に1回、妊娠満24週から満35週までは2週間に1回、妊娠満36週から出産までは1週間に1回、産後1年まではその間に1回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)として必要と認める時間</p>
<p>(12) 通勤緩和  妊娠中の職員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</p>	<p>1日に1時間以内</p>
<p>(13) 育児時間(育児・介護休業等に関する規則第9条)  職員が生後満1年に達しない子を育てる場合で、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</p>	<p>1日2回(1回30分以内)</p>
<p>(14) 子の看護(育児・介護休業等に関する規則第4条)  職員が小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する場合で、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして会長が定めるその子の世話をを行うことを言う。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1年に5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内</p>

<p>(15) 短期介護休暇（育児・介護休業等に関する規則第5条） 要介護者の介護その他の会長が定める世話をを行う職員が当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1年に5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）以内</p>
<p>(16) 結婚 職員が結婚する場合で、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場合</p>	<p>10日以内</p>
<p>(17) 出産補助 職員の配偶者が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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</p>	<p>3日以内</p>
<p>(18) 育児参加 職員の配偶者が出産する場合で、職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）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場合</p>	<p>出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの期間内に5日以内</p>
<p>(19) 忌引 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>付表に定める日数</p>
<p>(20) 父母等の祭日 職員が父母、配偶者及び子の追悼のための特別な行事（死亡して25年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>1日（遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算した日数）</p>
<p>(21) 夏季休暇 夏季における職員の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</p>	<p>1年に6日以内（7月から9月までの期間内に限る。）</p>
<p>(22) その他 前各号のほか、会長が定める場合</p>	<p>会長が認める日又は時間</p>

備考：この表に定める期間には、本規則第24条に規定する休日を含むものとする。

付表

死亡した者	休暇日数
配偶者	10日
父母又は配偶者の父母	7日
子又は子の配偶者	5日
祖父母又は配偶者の祖父母	3日
兄弟姉妹又は配偶者の兄弟姉妹	
孫	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の配偶者	
おじ、おば若しくはそれらの配偶者又は配偶者のおじ、おば若しくはそれらの配偶者	

備考：葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算することができる。

別表 2（第35条関係）

通勤日数	距離・金額
月11日以上	2 km以上 6 km未満 月額2,000円
	6 km以上12km未満 月額4,000円
	12km以上 月額6,000円
月5日以上10日以下	上記の半額
月5日未満	支給なし

※徒歩による通勤の場合は支給なし。

※通勤日数とは、実際に勤務した日とする。

※通勤日数は、1日の勤務時間数に関係なく計算する。

※勤務場所が指定されていない者については支給しない。