

公益財団法人横浜市消費者協会嘱託員就業要綱

制 定 平成11年 4月 1日

最近改正 令和 元年 6月20日

(趣旨)

第1条 この要綱は、公益財団法人横浜市消費者協会（以下「協会」という。）が雇用する嘱託員の採用、勤務時間、報酬その他就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

2 この要綱に定めるもののほか、嘱託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）その他関係法令の定めるところによる。

(嘱託員の定義)

第2条 この要綱における嘱託員とは、期間を定めた労働契約により1週間の所定の労働時間が35時間を超えない範囲で雇用する者（以下「有期契約嘱託員」という）並びに第4条第4項及び第5項の規定により期間の定めのない労働契約に転換した者（以下「無期契約嘱託員」という）で、次に掲げる職員以外の者をいう。

- (1) 協会再雇用職員就業要綱の適用を受ける職員
- (2) 協会非常勤嘱託員計量士就業要綱の適用を受ける職員
- (3) 協会アルバイト就業要綱の適用を受ける職員

(採用)

第3条 有期契約嘱託員の採用は、就職を希望する者のうちから、選考により行う。

- 2 選考は、職務を遂行するために必要な資格、能力、適性等を判定して行う。
- 3 選考を受けようとする者は、別表1に定める資格・要件を満たしていなければならない。
- 4 前3項に定めるほか、選考に関し必要な事項は別に定める。

(雇用期間および定年)

第4条 有期契約嘱託員の雇用期間は、会計年度の初日から末日までの1年とする。ただし、特に必要と認めた場合、1年を超えず、かつ、会計年度をまたがらない期間で定める。

- 2 前項の雇用期間は、業務及び予算の状況並びに当該嘱託員の能力、実績、取組姿勢等を総合的に勘案し、更新することがある。
- 3 第3条および前項のそれぞれの定めに基づく採用、雇用期間の延長は、当該被雇用者の年齢が満65歳に達した日の属する会計年度の末日を越えて行わない。
- 4 第2項の規定に基づき、特に必要と認めて雇用期間を更新し、通算雇用期間が5年を超えた場合、別に定める様式により当該嘱託員が申し出れば、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定に基づき、その時点で締結している労働契約期間の末日の翌日から期間の定めのない労働契約を締結することができる。
- 5 前項の定めにかかわらず、平成25年4月1日以降の通算雇用期間が5年目の年度にあたる嘱託員が、別に定める様式により更新期間中に申し出れば、適格者について転換時期を毎年原則3月25日として、期間の定めのない労働契約を締結することができる。
- 6 無期契約嘱託員は、年齢が満65歳に達した日の属する会計年度の末日をもって定年とする。

(新規採用者の提出書類)

第5条 第3条の規定により新たに有期契約嘱託員として採用された者は、速やかに、次に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項証明書
- (2) 誓約書
- (3) 免許その他の資格を要する場合には、それを証する書類
- (4) その他人事管理上必要と認めるもの

2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、速やかに届け出なければならない。

(人事異動)

第5条の2 業務上必要があると認めるときは、無期契約嘱託員に対し勤務場所若しくは職種の変更などの人事異動を命じることができる。

(服務)

第6条 嘱託員は、協会設立の本旨にのっとり、その目的を達成するため、職務に全力をあげ、その職責を果たさなければならない。

- 2 嘱託員は、職務の執行に当たっては、職員証を所持しなければならない。
- 3 嘱託員は、職務の執行に当たっては、名札を着用しなければならない。

(法令や職務命令等の遵守)

第7条 嘱託員は、その職務を遂行するに当り、法令及び協会の諸規定を遵守するとともに、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(職務執行上の原則)

第8条 嘱託員は、相互に人格を尊重し、秩序と品位の保持に努め、協力して職務の執行に当らなければならない。

- 2 嘱託員は、協会が管理する財産の保全と効率的使用に十分な注意を払わなければならない。
- 3 嘱託員は、協会が管理する施設内外の整理、整頓に心掛けるとともに、火災及び盗難等の事故防止に努めなければならない。

(職務に専念する義務)

第9条 嘱託員は、勤務時間中は、定められた職務に専念しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第10条 嘱託員は、協会の名誉若しくは信用を失墜させる、又はその職の信用を傷つける、若しくは協会職員等全体の不名誉となる行為をしてはならない。

(秘密の保持)

第11条 嘱託員は、法令等に特別の定めがある場合を除くほか、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、また同様とする。

(兼職の禁止)

第12条 嘱託員は、他団体の役員となり、若しくは自ら事業を営み、又は報酬を得て、いかなる事務にも従事してはならない。ただし、業務に支障が生じないと認められた場合には、承認する。

(勤務の免除)

第13条 第9条の規定にかかわらず、次に掲げる場合、必要と認めた範囲において、勤務を免除する。

- (1) 地震、水害、火災その他の災害若しくは交通機関の事故等により、出勤することが困難又は勤務しないことがやむを得ないと認められる場合
- (2) 第59条第1項および第2項の規定に基づく健康診断を受診する場合
- (3) その他特に必要と認めた場合

2 前項の場合に、嘱託員は、事前又は事後速やかに、上司の承認を得なければならない。
(出勤簿等)

第14条 嘱託員は、出勤及び退勤したときは、その旨を所定の機器に自ら入力しなければならない。

2 嘱託員は、遅参したときは出勤後直ちに、又は早退しようとするときは事前に理由を添えて上司に届け出てその承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届け出ることができない場合は、事後速やかに届け出なければならない。

3 前条第2項及び前2項の規定に関する方法、様式等については、協会職員の例による。
(欠勤)

第15条 欠勤とは、この要綱に定める事由以外の事由により、正規の勤務時間に勤務しないことをいう。

2 嘱託員は、欠勤したとき、顛末書を速やかに上司へ提出しなければならない。
(業務内容等)

第16条 嘱託員の業務内容、勤務時間及び勤務を要しない日は、別表1に掲げるとおりとし、嘱託員ごとに指定する。

2 嘱託員は、上司の指揮監督を受け、別表1に掲げる業務内容を執行するとともに、上司が必要と認める業務を行う。

3 第1項の勤務時間の途中に、1時間の休憩時間を与える。
(休日および勤務を要しない日)

第17条 休日については、協会職員就業規程第20条第1項及び第3項のとおりとする。
(時間外勤務等)

第18条 上司が業務上必要があると認めたときは、勤務を要しない日又は休日(以下「休業日」という。)に、又は正規の勤務時間を超えて、嘱託員に時間外勤務を命じる。

2 嘱託員が、自ら、休業日に、又は正規の勤務時間を超えて、勤務する必要があるとしたときは、事前に上司へ内容等を届け出て、時間外等勤務命令を受けなければならない。

3 前2項の時間外勤務を命じる時間は、あらかじめ締結し労働基準監督署に届け出た労使協定で定めた範囲とする。

4 第1項及び第2項の規定により休業日に勤務する嘱託員に対しては、当該休業日に代わる休業日を指定する。ただし、業務に支障が生じる場合には、この限りでない。

5 前項の指定は、当該休業日から1週間以内の日のうちにおいて、あらかじめ指定する。ただし、業務上の支障が認められるときは、当該休業日から4週間以内の日のうちにおいて、当該休業日及び当該休業日に代わる日が4週間を通じて8日以上となるように指定する。

(出張)

第19条 上司が業務上必要があると認めるときは、嘱託員に出張を命じる。

2 嘱託員は、自ら、所定の勤務場所を離れて業務に従事する必要があるとしたときは、事前に上司へ内容等を届け出て、出張命令を受けなければならない。

3 出張を命じられた嘱託員に対しては、旅費を支給する。旅費の額及び支給方法については、協会職員の例による。

(休暇の種類等)

第20条 休暇とは、上司の承認を得て、正規の勤務日において勤務を免除される日又は期間をいい、与える休暇は、年次休暇、服忌休暇、結婚休暇、夏季休暇、病気休暇、生理日休暇、出産休暇、育児時間休暇、公民権行使休暇、公の職務執行休暇、妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇、妊娠中の通勤緩和休暇、妊娠中の健康保持休暇、子の看護休暇、介護休暇、配偶者出産休暇及び育児参加休暇とする。

2 年次休暇、服忌休暇、結婚休暇、夏季休暇、病気休暇、生理日休暇、出産休暇、育児時間休暇、公民権行使休暇、配偶者出産休暇及び育児参加休暇取得については報酬を支給し、その他の休暇の取得については報酬を支給しない。

(年次休暇)

第21条 嘱託員に対しては、採用時に16日の年次休暇を与える。

2 前項の規定にかかわらず、雇用期間が1年未満の嘱託員には、次の区分により年次休暇を与える。

雇用期間	9月以上12月未満	6月以上9月未満
休暇日数	12	10
雇用期間	3月以上6月未満	3月未満
休暇日数	4	1

3 第1項の規定にかかわらず、通算雇用期間が2年を超える嘱託員に対しては17日、通算雇用期間が5年を超える嘱託員に対しては18日、通算雇用期間が6年を超える嘱託員に対しては20日の年次休暇を毎年度4月1日に与える。

4 年次休暇は、1日を単位とする。ただし、上司が認めるときは、半日を単位とすることがある。

5 前項の規定にかかわらず、1年につき1日の範囲内で年次休暇を時間単位で与えることができる。

6 年次休暇の全部又は一部を、嘱託員が当該年度内に取得できなかった場合には、その取得できなかった日数を、次の年度に与えられる休暇日数に加算して与える。ただし、加算する日数は、前回に与えられた休暇日数を超えないものとする。

7 10日以上年次休暇を付与される嘱託員は、年次休暇のうち5日分について付与された日から一会計年度中に、協会が時季を指定して付与するものとする。ただし5日分について嘱託員が自ら取得したときはその限りではない。

8 協会は、年次休暇の時季を定める時は、嘱託員の意見を聴くものとし、協会は嘱託員の意見を尊重するように努めるものとする。

(服忌休暇)

第22条 嘱託員が、親族の喪に遭ったときは、別表2に定めるところにより、同表に定め

る期間の範囲内で、1日を単位として服忌休暇を与える。

(結婚休暇)

第23条 嘱託員が結婚する場合は、1日を単位として4日の範囲内で結婚休暇を与える。

(夏季休暇)

第24条 5月16日から10月15日までの間に勤務する嘱託員に対して、1日を単位として夏季休暇を与える。ただし、上司が認めるときは、半日を単位として与える。

2 前項の規定において週4日勤務の嘱託員には4日の範囲内で、週5日勤務の嘱託員には5日の範囲内で与える。

3 前項の規定にかかわらず、5月16日以降に新規に採用された有期契約嘱託員に対しては、次の区分により夏季休暇を与える。

週4日勤務の嘱託員

採用月日	5/16～7/14	7/15～8/4	8/5～9/15	9/16～10/15
休暇日数	4	3	2	1

週5日勤務の嘱託員

採用月日	5/16～7/14	7/15～8/4	8/5～8/25	8/26～9/15	9/16～10/15
休暇日数	5	4	3	2	1

(病気休暇)

第25条 嘱託員が負傷又は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場合は、一会計年度につき20日の範囲内で病気休暇を与える。

2 前項の規定にかかわらず、雇用期間が1年未満の嘱託員には、次の区分により病気休暇を与える。

雇用期間	6月以上12月未満	6月未満
休暇日数	10	5

3 病気休暇は、1日又は1時間を単位とする。

4 前項の規定にかかわらず、上司が認めるときは、1時間を超える部分について15分を単位として与える。この場合において、1時間未満の残時間については、新たに1時間を超える機会が生じたときに与える。

(生理日休暇)

第26条 女性嘱託員が、生理日の就業が著しく困難である場合に、生理日休暇を与える。

2 生理日休暇の期間は、労働基準法第68条に定めるところにより、必要最小限度の期間とする。

(出産休暇)

第27条 女性嘱託員の出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)前の日から出産の日後8週間までの期間のうち必要とされる期間、出産休暇を与える。

(育児時間休暇)

第28条 生後1歳までの子(養子を含む。)を養育する女性嘱託員が申し出た場合は、1日2回各々30分の育児時間休暇を与える。

(公民権行使休暇)

第29条 嘱託員が選挙権その他公民権としての権利を行使する場合に、公民権行使休暇

を与える。

- 2 公民権行使休暇の期間は、必要と認められる期間とする。

(公の職務執行休暇)

第30条 嘱託員が裁判員、証人、鑑定人等として国会、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に、公の職務執行休暇を与える。

- 2 公の職務執行休暇の期間は、必要と認められる期間とする。

(妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇)

第31条 女性嘱託員が妊娠中又は出産後1年以内の保健指導・健康診査（以下「健康指導等」という。）を受ける場合に、正規の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間に与える。

- 2 休暇の回数については別表3に定めるところによる。

(妊娠中の通勤緩和休暇)

第32条 妊娠中の嘱託員が、通勤に利用する交通機関の混雑により母体又は胎児の健康保持に影響を受ける場合及び医師や助産師（以下「医師等」という。）により通勤緩和の指導を受けた場合（交通用具利用者及び徒歩を含む。）に、勤務時間の始め又は終りにおいて1日につき1時間を超えない範囲内において、15分単位で与える。

(妊娠中の健康保持休暇)

第33条 妊娠中の嘱託員が作業等により母体又は胎児の健康保持に影響を受ける場合及び医師等により休養に関する措置について指導を受けた場合に、1日につき45分を超えない範囲内において、15分単位で与える。ただし、医師等から特に時間の指導がある場合には、指導された時間とするとともに、勤務時間の始め又は終りには与えない。

(子の看護休暇)

第34条 小学校就学の始期に達するまでの子（養子を含む。）を養育する嘱託員が、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をする場合に、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせる場合に、当該休暇年度において当該子が1人の場合は5日、2人の場合は10日を限度として、子の看護休暇を与える。

- 2 前項の規定にかかわらず、雇用期間を更新し、かつ、通算雇用期間が1年を超えた場合には、その時点で新たに子の看護休暇を与える。

- 3 子の看護休暇は、1日又は半日を単位とする。

(介護休暇)

第35条 嘱託員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態にある家族の介護その他の世話をする必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認める場合に、当該休暇年度において要介護者が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を与える。

- 2 前項の介護その他の世話とは、要介護者の介護、要介護者の通院などの付添い及び要介護者が介護サービスを受けるために必要な手続の代行その他の要介護者に対して必要な世話をする行為をいう。

- 3 介護休暇の対象は、嘱託員の配偶者、父母並びに子（これらの者に準ずるものとして、祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）及び配偶者の父母とする。

- 4 介護休暇は、1日又は半日を単位とする。

(配偶者出産休暇)

第36条 男性嘱託員が配偶者（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。）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は、配偶者が出産するために病院に入院する等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内において、1日を単位として3日の範囲内で配偶者出産休暇を与える。

(育児参加休暇)

第37条 男性嘱託員の配偶者（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。）が出産する場合であって、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を養育する嘱託員が、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場合は、配偶者の出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）前日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間内において、1日を単位とする5日の範囲内で育児参加休暇を与える。

(休暇期間中の休業日の取扱い)

第38条 休暇期間中に、勤務を要しない日及び休日があるときは、年次休暇、服忌休暇、結婚休暇、夏季休暇、病気休暇、育児時間休暇、妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇、妊娠中の通勤緩和休暇、妊娠中の健康保持休暇、子の看護休暇、介護休暇、配偶者出産休暇及び育児参加休暇についてはこれらを除いて計算し、生理日休暇、出産休暇、公民権行使休暇及び公の職務執行休暇についてはこれらを含めて計算する。

(休暇の願い出等)

第39条 嘱託員は、休暇を取得する場合には、その前日までに、休暇簿を用いて、上司に願い出、承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事情がある場合には、事後速やかに、その理由を付して願い出、承認を得なければならない。

2 業務外の傷病による休暇が10日以上に及ぶときは、休暇の願い出に医師の診断書を添付しなければならない。

3 子の看護休暇の願い出については、看護が必要な子の氏名、年齢、残日数、対象となる子の増減により取得できる日数等に変更が生じた場合はその内容を申告しなければならない。

4 介護休暇の願い出については、残日数及び要介護者の増減により取得できる日数等に変更が生じた場合はその内容を付し、要介護者の状態の変更の有無にかかわらず、要介護者の状態等申出書（第1号様式）を願い出時に休暇簿に添えて提出しなければならない。

5 第1項に規定する休暇簿は、協会職員の例による。ただし、妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇については妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇簿（第2号様式）を用いる。

6 休暇の願い出に際し、上司が必要と認めた場合には、嘱託員は証明書等を提出しなければならない。

7 年次休暇の願い出があつたときは、その申し出た取得時季に年次休暇を与えるが、上司が、業務の正常な運営に支障が生じると認めた場合には、その取得時季を変更させることがある。

8 嘱託員は、休暇中であっても、業務の臨時の都合による特別の事情により、出勤を命じられた場合には、速やかに命令に従わなければならない。

(育児休業)

第40条 生後1歳までの子(養子を含む。)を養育する嘱託員が申し出た場合は、育児休業を与える。ただし、継続雇用期間が1年未満の者、子の1歳6月(本条第3項の申出にあつては2歳)の誕生日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかな者は除く。

2 次のいずれにも該当する場合には、子が1歳6月に達する期間について、育児休業の延長を認める。

(1) 育児休業に係る子が1歳に達する日において、嘱託員又は嘱託員の配偶者が育児休業中であること。

(2) 1歳を超えても休業が特に必要と認められたとき。

3 前項の規定にかかわらず、次のいずれにも該当する場合には、子が2歳に達する期間について、育児休業の延長を認める。

(1) 育児休業に係る子が1歳6月に達する日において、嘱託員又は嘱託員の配偶者が育児休業中であること。

(2) 1歳6月を超えても休業が特に必要と認められたとき。

(介護休業)

第41条 要介護状態にある家族を介護する嘱託員が申し出た場合は、対象家族1人につき、のべ93日の範囲内で3回を上限として介護休業を与える。ただし、継続雇用期間が1年未満の者、介護休業開始日から93日経過日から6月を経過する日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかな者は除く。

(育児休業等の運用)

第42条 前2条に定める育児休業及び介護休業の適用、手続その他運用に関する事項については、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)の規定に準拠して、専務理事が定める。

(育児短時間勤務)

第43条 生後3歳までの子(養子を含む。)を養育する嘱託員が申し出た場合は、第16条第1項別表1に規定する1日の勤務時間を、6時間に短縮する。

2 前項の適用を受けた嘱託員の報酬月額は、第51条第1項第1号に基づく報酬額から短縮した勤務時間を換算し減額した額とする。

(介護短時間勤務)

第44条 要介護状態にある家族を介護する嘱託員が申し出た場合は、対象家族1人当たり、適用開始日から3年の間で3回を上限として、第16条第1項別表1に規定する1日の勤務時間を6時間に短縮する。

2 前項の適用を受けた嘱託員の報酬月額は、第51条第1項第1号に基づく報酬額から短縮した勤務時間を換算し減額した額とする。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第45条 生後3歳までの子(養子を含む。)を養育する嘱託員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する嘱託員が当該家族を介護するために申し出た場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定の勤務時間を超えて勤務をさせることはない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第46条 小学校就学の始期に達するまでの子(養子を含む。)を養育する嘱託員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する嘱託員が当該家族を介護するために申し出た場合は、第18条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1箇月について24時間、1年について150時間を超えて、法定労働時間外勤務をさせることはない。

(育児・介護のための深夜労働の制限)

第47条 小学校就学の始期に達するまでの子(養子を含む。)を養育する嘱託員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する嘱託員が当該家族を介護するために申し出た場合は、第18条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間勤務をさせることはない。

(退職)

第48条 嘱託員が次の各号の一に該当する場合、その日をもって退職日とし、翌日に嘱託員としての身分を失う。

- (1) 雇用期間が満了したとき又は定年に達したとき
- (2) 自己都合により退職を願い出て、承認があったとき
- (3) 死亡したとき

2 前項第2号の規定により退職する場合には、嘱託員は、退職を希望する日の1月前までに、上司へ文書をもって願い出、承認されなければならない。

(解雇)

第49条 嘱託員が次の各号の一に該当する場合には、解雇する。

- (1) 有期契約嘱託員にあつては心身の故障のため、雇用期間の2分の1の期間を超える休養を必要とする場合、および無期契約嘱託員にあつては、心身の故障のため職務遂行に大きな支障がある場合
- (2) 前号の規定による場合のほか、その職務に必要な適格性を欠く場合
- (3) 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない場合
- (4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

2 前項及び第50条第2項第5号の規定により嘱託員を解雇するときは、解雇する日の30日前までにその旨を予告し、又は平均賃金30日分の予告手当を支給する。ただし、2月以内の雇用期間の嘱託員(雇用期間を更新し、通算雇用期間が2月を超えた者は除く。)及び労働基準監督署の解雇予告除外認定を受けた者は、この限りでない。

3 前項の通告の日から解雇するまでの日数について、平均賃金を支給する場合には、その日数分を30日から減じた日数とすることができる。

(制裁)

第50条 嘱託員が次の各号の一に該当する場合には、制裁を科する。

- (1) 正当な理由なしに、無断欠勤した場合
- (2) 正当な理由なしに、しばしば遅刻、早退した場合
- (3) 故意又は重大な過失により協会に損害を与えた場合
- (4) 勤務成績又は業務効率が良好でない場合
- (5) 法令又は協会の規程等に違反した場合

- (6) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合
- (7) 協会の嘱託員としてふさわしくない非行があった場合
- (8) 刑事事件に関し処罰された場合
- (9) その他前各号に準ずる行為があった場合

2 制裁は、その情状に応じて次の区分により行う。

- (1) 訓戒 始末書を提出させ、文書をもって戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ、報酬から減額する。ただし、1回の額が平均賃金1日分の2分の1を超えず、その総額が一給与計算期間の10分の1を超えないものとする。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるとともに、1日以上10日を限度として出勤を停止し、その間の報酬及び手当は支給しない。
- (4) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告し、退職させる。
- (5) 懲戒解雇 即日解雇する。
(報酬等)

第51条 嘱託員に対して、次のとおり報酬を支給する。

- (1) 支給単位は月額とし、報酬額は別に定める。
- (2) 有期契約嘱託員に対しては雇用期間を更新した場合、別途定めるところにより報酬額に加算する。
- (3) 無期契約嘱託員に対しては平成25年(2013年)4月1日以降最初に雇用契約をした日を起算日として雇用期間を算定し、その雇用期間に応じて、別途定めるところにより報酬額に加算する。

2 嘱託員に対して、次のとおり諸手当を支給する。

- (1) 主任手当
業務の取りまとめ等を行う業務に従事する者(主任)に対して、月額15,000円を支給する。
- (2) 通勤手当
電車、バス等の公的機関を利用して通勤する者に対して、協会職員給与規程第13条の規定を準用して得られる額を支給する。
- (3) 時間外・休日手当
ア 業務上の必要により所定の勤務時間を超えて勤務した者又は勤務を要しない日(休日を除く。)に勤務した者には、勤務1時間当たりの報酬額(主任手当を含む。)に100分の125(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の150)を乗じて得た額を支給する。
イ 業務上に必要により休日に勤務した者には、勤務1時間当たりの報酬額(主任手当を含む。)に100分の135(その勤務が深夜において行われた場合は、100分の160)を乗じて得た額を支給する。
- (4) 講師手当
業務に関連する講座等の講師業務に従事し、特に準備等の負担が生じたと認めた場合に支給する。

3 嘱託員に対して、業務及び収支の状況を踏まえ、予算の範囲内で賞与を支給することがある。この場合において、支給額は、各嘱託員の実績、取組姿勢等を勘案し、嘱託員ご

とに定める。

4 退職手当の対象とならない。

(報酬の支給方法等)

第52条 報酬の計算期間は月の初日から末日までとする。

2 月の途中において採用又は退職した場合の報酬及び通勤手当の支給方法等については、協会職員の例による。

3 賞与の支給方法については、別に定める。

(報酬等の支給日)

第53条 報酬、主任手当、通勤手当及び時間外・休日手当の支給日は、協会職員の例による。

2 講師手当、遅番手当(基本回数を除く)の支給日は、勤務をした翌々月の報酬支給日とする。

3 賞与の支給日は、別に定める。

(報酬からの控除)

第54条 嘱託員に報酬を支給するときは、その報酬から次の額を控除する。

(1) 所得税源泉徴収額

(2) 雇用保険料、厚生年金保険料及び健康保険料の嘱託員負担額

(3) 嘱託員の過半数を代表する者との書面協定により確認したもの

(報酬の減額)

第55条 第15条に規定する欠勤が生じたとき又は第30条から第35条までに規定された休暇を取得したときは、1時間当たりの報酬額に欠勤又は当該休暇等を取得した時間数を乗じた額を減額する。

2 前項に定めるほか、報酬の減額については、協会職員の例による。

(端数計算)

第56条 報酬の支給に際し、その集計の結果に1円未満の端数を生じた場合は、その端数金額を切り捨てる。

(表彰)

第57条 嘱託員が次の各号の一に該当するときは、これを表彰する。

(1) 職務について抜群の努力をし、又は有益な研究、考案、工夫若しくは改善を行ったとき。

(2) 長年にわたり協会に勤務し、勤務成績が優良なこと。

(3) その他特に表彰に値する功績があったとき。

2 表彰は、賞状、賞金又は賞品をもって行う。

(安全及び衛生)

第58条 嘱託員は、法令及び上司の指示を守り、協会と協力して、職場における嘱託員の安全と健康の確保、労働災害の防止及び快適な職場環境の形成に努めなければならない。

(健康診断)

第59条 嘱託員に対して、年1回以上定期健康診断を実施する。

2 前項に定めるほか、特に必要があると認めるときは、臨時の健康診断を実施する。

3 嘱託員は、前2項に定める健康診断を受診しなければならない。

4 前項の規定にかかわらず、指定された健康診断を受けることができない嘱託員は、それに代えて他の機関等が実施する健康診断を受診し、その結果又は医師の診断書を、提出しなければならない。

(災害補償)

第60条 嘱託員が、業務上の災害又は通勤による災害を受けたときは、労働者災害補償保険法（昭和22年4月法律第50号）を適用する。

(雇用保険)

第61条 嘱託員は、雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく雇用保険の被保険者とする。

(厚生年金保険)

第62条 嘱託員は、厚生年金保険法（昭和29年法律第115号）に基づく厚生年金保険の被保険者とする。

(健康保険)

第63条 嘱託員は、健康保険法（大正11年法律第70号）に基づく政府管掌健康保険の被保険者とする。

(相談窓口)

第64条 協会は嘱託員の雇用管理に関する相談窓口を設けることとする。担当部署は総務課とし、担当者は総務課長とする。

(委任)

第65条 この要綱の実施について必要な事項は、専務理事が定める。

附 則

(施行期日)

1 この要綱は、平成11年4月1日から施行する。

(経過措置)

2 この要綱による改正後の第21条第5項の規定にかかわらず、同条の規定に基づき年次休暇を受けることができる嘱託員が、次表に掲げる休暇年度においてその休暇の全部又は一部を受けなかった場合は、同表に掲げる日数を超えない範囲内において、その受けなかった日数を翌休暇年度に加算して受けることができる。

平成8年度おける勤続年数（年）	年休付与日数（日）	8年度	日数（日）			
			9年度	10年度	11年度	12年度
0	16	32	28	24	20	16
1	16	32	28	24	20	16
2	16	32	28	24	20	18
3	16	32	28	24	20	20
4	16	32	28	24	20	20
5	16	32	28	24	21	20
6	16	32	28	25	22	20

7	17	32	28	25	22	20
8	18	32	29	26	23	20
9	19	32	29	26	23	20
10	20	32	29	26	23	20
11以上	20	32	29	26	23	20

第36条第1項ただし書きの規定は、平成10年4月1日を起算日とする。

附 則

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。ただし、同日以降に採用される職員については、平成14年1月1日よりこの規程を適用する。

附 則

この要綱は、平成15年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年3月1日から施行する。
ただし、施行日において別表1の「必要な資格等」を有しない者は、従前の取扱いとする。

附 則

この要綱は、平成21年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年6月1日から施行する。

附 則

(適用期日)

- 1 この要綱は、平成24年12月4日から施行し、平成25年4月1日から適用する。
(経過措置)
- 2 この要綱施行の際現に嘱託員である者の平成25年3月31日以前の雇用期間は、第4条第3項に規定する通算雇用期間に含まないものとする。
- 3 この要綱施行の際現に嘱託員である者が雇用期間の更新を行った場合には、当該嘱託員に付与する平成25年4月1日以降の年次休暇の日数は、第21条第3項の規定にかかわらず、なお従前の例によるものとする。

附 則

この要綱は、平成25年3月13日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年6月10日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行し、第37条及び第39条の規定については、平成27年2月1日から適用する。

附 則

この要綱は、平成28年8月10日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

(適用期日)

- 1 この要綱は、平成30年1月15日から施行する。
- 2 この要綱より旧要綱の第4条3項を第4項に、第4項を第3項に置き換えるものとする。

附 則

この要綱は、平成31年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年6月20日から施行する。

別表1（第3条第3項、第16条第1項及び第2項）

嘱託員の種類	主な業務内容	資格・要件	勤務時間	勤務を要しない日
庶務事務員	庶務経理業務等	庶務経理業務等遂行のために必要な能力、適性等を有している者	【A-1】 午前8時45分から午後4時45分まで（休憩時間1時間含む。）	4週間を通じ8日となるようにあらかじめ事務局長が指定する日
消費生活相談啓発員	消費生活に関する啓発、教育、情報提供、相談業務等	消費生活相談員資格、消費生活専門相談員、消費生活アドバイザー若しくは消費生活コンサルタントの資格を取得している者又はこれに準ずる者	【A-2】 午前11時から午後7時まで（休憩時間1時間含む。）	
消費生活相談員	消費生活に関する助言、あっせんその他の相談業務等	消費生活相談員資格、消費生活専門相談員、消費生活アドバイザー若しくは消費生活コンサルタントの資格を取得している者又はこれに準ずる者	【B-1】 午前8時45分から午後5時15分まで（休憩時間1時間含む。） 【B-2】 午前10時30分から午後7時まで（休憩時間1時間含む。） 【B-3】 午前9時45分から午後6時15分まで（休憩時間1時間含む。）	4週間を通じ8日となるようにあらかじめ事務局長が指定する日及びあらかじめ指定する週の1日

計量検査員	計量の検査及び啓発業務等	一般計量士の資格を取得している者 若しくは計量研修センター教習修了者又はこれに準ずる者で、かつ、自動車運転免許を取得している者	【C】 午前9時30分から午後4時30分まで（休憩時間1時間含む。）	4週間を通じ8日となるようにあらかじめ事務局長が指定する日
計量検査員補		計量の検査業務等遂行のために必要な能力、適性等を有し、かつ、自動車運転免許を取得している者		

備考 必要と認めた場合には、A-1、A-2、B-1、B-2及びC以外の勤務時間区分を設けることがある、

別表2（第22条）

死亡した者	期 間	死亡した者	期 間
配偶者	7日	姻族の父母	3日
血族の父母	7日	姻族の子	1日
血族の子	5日	姻族の祖父母	1日
血族の祖父母	3日	姻族の兄弟姉妹	1日
血族の兄弟姉妹	3日	姻族のおじおば	1日
血族の孫	3日		
血族のおじおば	3日		

備考

- 1 生計を一にする姻族及び継父母の場合は、血族に準ずるものとする。
- 2 服忌のため旅行をするときは、往復日数を加算する。
- 3 服忌休暇が重複する場合は、重複する一方の休暇を減ずるものとする。
- 4 休業日と服忌休暇が重複する場合は、休業日を除いて計算する。

別表3（第31条第2項）

区 分	回 数
妊娠6月まで	4週間に1回
妊娠7月から9月まで	2週間に1回
妊娠10月から分娩まで	1週間に1回

* 1月は28日として計算する。

備考

- 1 医師等からこれと異なる保険指導等の受診指示を受けた場合、又は出産後1年以内の嘱託員が医師等から保健指導等を受けることを指示された場合については、指示の回数とする。
- 2 回数の1回とは保健指導と健康審査を合わせたものとし、保健指導と健康審査を別の日に実施した場合には両日を合わせて1回とする。

要介護者の状態等申出書

年 月 日

所 属		
職 名		
氏 名		
要介護者に関する事項	氏名	
	続柄	
	同・別居	<input type="checkbox"/> 同居 <input type="checkbox"/> 別居
介護が必要となった時期	年 月 日	
要介護者の状態及び 具体的な介護の内容		
備 考		

(注意)

- 1 介護が必要になった時期については、その時期が請求を行う時から相当以前であること等により特定できない場合には、日又は月の記載を省略することができる。
- 2 要介護者の状態には、嘱託員が要介護者の介護をしなくならなかった状況が明らかになるように、具体的に記入する。

(A4)

妊娠中及び出産後の健康管理に関する休暇簿

氏名 _____ No _____

	区分	期 間	時 間	時間数	事 由	決 裁		
1	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
2	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
3	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
4	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
5	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
6	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
7	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
8	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
9	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
10	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
11	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				
12	申請 ・ 取消	月 日 ～ 月 日	時 分 ～ 時 分	時間 分				

第3号様式（第4条第4項及び第5項）

無期労働契約転換申込書

期間の定めのない労働契約（無期労働契約）への転換を希望いたしますので、この書面をもって申し込みをします。

なお、無期雇用労働契約締結後も、有期契約締結中に適用されていた就業要綱等関連規程が引き続き適用されることに同意いたします。

申し込み日 年 月 日

所属課	氏名	平成25年4月1日以降最初に労働契約した年月日	印

総務確認欄

平成25年4月1日以降最初に労働契約した年月日	初めての契約日	無期契約締結日 (締結後記載)	備考