

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会 常勤職員就業規則

平成 17 年 4 月 1 日

神 社 協 規 則 第 2 号

第 1 章 総 則

(目 的)

第 1 条 この就業規則は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）事務局職員就業規則第 2 条 2 項に基づき、常勤職員（以下「職員」という。）の就業に関して必要な事項を定めるものである。

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

(職員の定義)

第 2 条 この規則において職員とは、所定の手続きを経て本会に採用され基本給を月給で支払う者で福祉サービス関連業務及び管理業務に従事する者をいう。

(規則の遵守義務)

第 3 条 職員は、この規則を守り、相互に協力して社会福祉事業の発展に努めなければならない。

第 2 章 採用及び労働契約

(採 用)

第 4 条 採用については、別に定める。

(雇用期間等)

第 5 条 職員の雇用期間は、1 年以内の期間とする。

2 新たに採用した者の内、採用日から 2 ヶ月間の試用期間を置く。但し、本会が適当と認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。

3 前項の試用期間は本会が必要と認めたときは、2 ヶ月間の範囲の期間で定めを延長することができる。この場合 2 週間前までに本人に通知する。

4 労働契約の期間満了後における当該契約に係る更新の有無を労働条件通知書(雇入通知書)で示す。

5 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断基準は以下の事項とする。

- (1) 契約期間満了時及びその後の当会経営状況の見通しにより判断する。
- (2) 本人の勤務成績、勤務状況により判断する。
- (3) 本人の服務規律、職場秩序遵守等状況により判断する。
- (4) 本人の協調性、就業適性、業務遂行の的確性等により判断する。
- (5) 本人の健康状況により判断する。
- (6) 当会の経営状況、経営方針、予算等により判断する。
- (7) 当会の経営の計画等により判断する。
- (8) 職員構成の動向により判断する。
- (9) その他上記に準ずる事由により判断する。

(無期労働契約への転換)

第 5 条の 2 前条の規定にもとづき雇用する職員のうち、通算契約期間が 5 年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、前条第 1 項の規定にかかわらず、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、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については、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 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職員の労働条件は、現在締結している有期労働契約の条件を引き続き適用する。

(正規職員への登用)

第5条の3 常勤職員として1年以上継続勤務し、その後正職員への登用を希望する者について、別に定める受験資格を満たす場合には、本会は、登用試験を実施し、合格した者について正職員に登用する。

2 前項の受験資格及び登用試験等、正職員への登用制度の運用については、別に定める。

(労働条件の明示)

第6条 本会は、職員の労働契約締結に際しては、本規則及び労働条件通知書(雇入通知書)を交付して労働条件を明示し、雇用契約書を交わすものとする。

2 勤務場所、労働時間、休憩時間及び勤務日については、原則として労働条件通知書で明示するが、それによりがたい場合は週間又は月間勤務予定表により明示することがある。

(配置転換等)

第7条 本会は、職員の能力、経験、勤務成績、本人の意向等を勘案して適正な配置を行う。ただし、業務の都合によっては職場職種の異動を命ずることがある。

2 職員は、前項ただし書きにより職場職種の異動を命じられた場合、正当な理由がない限りこれに従わなければならない。

3 本会は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律にもとづく労働者派遣事業者として、職員を他の機関・団体へ派遣することがある。

第3章 服務規律

(服務の基本原則)

第8条 職員は、職務の公共性を認識し、神栖市民の福祉を増進するため、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 職員は、在宅福祉サービス提供員または管理業務事務員としての知識、技能、経験を最大限活用し、利用者本位の精神を持って、在宅福祉の向上を図らなければならない。

3 第6条第3項の規定により他の機関・団体等へ派遣された職員(以下「派遣職員」という。)は、派遣先の名誉、信用を傷つけず、派遣先の従業員と互いに協力して職場秩序の保持に努めなければならない。

(服務心得)

第9条 職員は、次に掲げる事項を守って、職場秩序の維持に努力するとともに職務に専念しなければならない。

(1) 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。

(2) 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。

(3) 業務時間中は職務に専念し、所属長の許可なく業務を中断し職場を離れないこと。

(4) 勤務時間中、他の職員の職務を妨害しないこと。

(5) 職場の整理整頓に努め、常に清潔に保つとともに、火災・盗難の予防に絶えず配慮し、かつ安全・衛生の向上に努める。

(6) 衛生面に関してのマニュアル等を遵守し、サービス提供員が感染源や媒体とならないよう自ら衛生管理を徹底すること。

(7) 本会職員として誇りうる礼儀・言動・節度・服装で勤務するよう努めること。

(8) 公私の区別を明確にし、勤務時間中に私用を行わないこと。

(9) 勤務時間中は、身分証明を携帯することとし、提示を求められた場合は速やかに応じること。

2 派遣職員は、派遣先においても前項の規定を守り、かつ派遣先の諸規則・服務規律を遵守して業務を遂行しなければならない。

3 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律および関連法等(省令やガイドラインなども含む、以下「番号法等」という)に基づく報告については、次の通り定める。

(1) 職員は、自身および扶養する家族などについて、本会から番号法等に基づく報告を求められた場合には、これに応じなければならない。

- (2) 本会は、職員から個人番号の報告を受ける場合には、使用目的を明示するものとする。
- (3) 本会は、職員から報告された個人番号について、管理を厳密に行い、法令等で定められた場合を除き、目的以外に使用しないものとする。また、番号法の範囲で再利用できるものとする。
- (4) 職員は、番号法等改正などにより、個人番号の使用目的などが拡大または改正された場合には、その内容にともなう本会の指示に従うものとする。

(禁止事項)

第10条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 酒気を帯びて業務をしてはならない。また、勤務中飲酒、放歌をしてはならない。
- (2) 所定の場所以外での喫煙またはたき火、電熱器等の火気を許可なく使用してはならない。
- (3) 本会の指示する研修会やケース会議は正当な理由がない限り、欠席してはならない。
- (4) 本会の機械、器具その他備品を大切に扱い、消耗品等の節約に努めるとともに、許可なく業務外の目的で使用してはならない。
- (5) 本会の許可を得ずに利用者へのサービス内容を変更する等、職務上の権限を越えた行為をしてはならない。
- (6) 本会並びに利用者の名誉を害し、本会の信用を傷つけるような行為をしてはならない。
- (7) 秘密保持に関する各種内規やマニュアル等を厳守し、利用者等の情報または秘密事項を、自己の担当か否かに関わらず、また在職中か否かを問わず一切外部に漏らしてはならない。
- (8) 業務に関し、利用者や本会と取り引きする者から金銭等の供応を受けたり、要求や仲介をしてはならない。
- (9) 本会の許可なく、機械器具・金銭・その他の物品を他人に貸与したり、持ち出したりしてはならない。
- (10) 職場内において、許可なく業務に関係のない印刷物等の配布又は掲示回覧をしてはならない。
- (11) 職務に関して、本会職員の立場を利用して、宗教活動や政治活動をしたり、物品を斡旋してはならない。
- (12) その他前各号に準ずる行為をすること。

(ハラスメント行為の禁止)

第10条の2 職員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、その他、職場におけるあらゆるハラスメント行為をしてはならない。また、本会職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

2 ハラスメントの防止に関する規程は、別に定める。

第4章 労働時間、休憩および休日

(労働時間)

第11条 職員の所定労働時間は1週40時間未満の範囲とし、第2項に定める雇用形態別職員ごとに第3項に定める勤務時間を組み合わせることにより職種ごとに決定する。

2 職員の勤務時間及び勤務日数は次のいずれかとする。

- (1) 1週31.00時間 週4日勤務者
- (2) 1週31.25時間 週5日勤務者

3 職員の勤務時間は就労可能時間を勘案して定める。

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| A 8時30分から17時15分 (7.75時間) | D 9時30分から16時45分 (6.25時間) |
| B 8時30分から15時45分 (6.25時間) | E 10時00分から17時15分 (6.25時間) |
| C 9時00分から16時15分 (6.25時間) | |

4 第3項の規定にかかわらず、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を繰り上げ、または繰り下げることがある。

(休憩時間)

第12条 職員の休憩時間は、次の通りとする。

- (1) 1日の労働時間が6時間を超え8時間以下の場合は、1時間とする。
- (2) 1日の労働時間が6時間以下の場合は、業務内容を考慮して与えることがある。

(休 日)

第13条 職員の休日は週2日以上とし、前月の25日までに各人に周知する月間勤務予定表で明示する。

2 前項の休日については、業務の都合により必要やむを得ない場合には、あらかじめ他の日を指定して、これと振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じて4日を下回らないものとする。

(時間外、休日及び深夜の勤務)

第14条 本会は、業務の都合上、やむを得ない場合には、所定労働時間外や深夜、または休日に勤務を命じることがある。

2 前項の場合においても、労働時間は週40時間を上回らないものとし、休日は4週間を通じ4日を下回らないものとする。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第15条 職員の年次有給休暇は、労働基準法の範囲内で付与する。

2 付与日数は、別表1の通りとする。

3 付与された年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰越すことができる。

4 年次有給休暇は、1時間単位で取得することができる。

5 職員が年次有給休暇を請求するときは、事前に期日を指定して申し出なければならない。

6 本会は、前項の請求が事業の正常な運営を妨げると認める場合には、これを他の期日に変更することができる。

7 年次有給休暇を取得した期間は、通常の賃金を支払う。

(産前産後の休暇)

第16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職員に対しては、その請求のあった日から産前休暇を与える。

2 産後休暇は、8週間とする。ただし、産後6週間を経過し、医師の証明書を添付して就業の請求をした場合、短縮することができる。

(育児休業)

第17条 職員が、1歳未満の子を養育するため育児休業を請求したとき、原則として、請求された休業開始予定日から休業終了予定日までの期間で当該請求にかかる子が1歳に達するまでの期間は、育児休業とする。ただし、次のいずれかの事情がある場合、その当該請求にかかる子が2歳に達するまでを育児休業とすることができる。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。

(2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。

2 前項の定める休業を請求する手続、休業の取り扱い、その他に関しては、別に定める。

(介護休業)

第18条 職員は、要介護状態にある家族を介護する必要があるときは、介護休業を請求することができる。

2 前項の定める休業を請求する手続、休業の取り扱い、その他に関しては、別に定める。

(生理休暇)

第19条 生理日の勤務が著しく困難な女性職員に対しては、その請求により必要な日数の生理休暇を与える。

(夏季休暇)

第20条 夏季における諸行事、心身の健康維持、家庭生活の充実のため、毎年6月から10月までの期間内において夏季休暇を与える。

(子の看護等休暇、介護休暇)

第21条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員は、子の看護等のため当該子の世話をを行う場合、

子の看護等休暇を取得することができる。

- 2 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする常勤職員は、介護休暇を取得することができる。
- 3 子の看護等休暇、及び介護休暇に関し必要な事項は、別に定める。

(特別休暇)

第 22 条 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) 感染症予防法により交通遮断、または隔離。
- (2) 風水震災火災その他の非常災害による交通途絶、および本人の住居の滅失、または消失。
- (3) その他交通機関の事故等の不可抗力の原因。
- (4) 裁判員、証人、鑑定人、参考人等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) 前号に定める場合の他、会長が特に必要と認めるとき。

(各種休暇の届出)

第 23 条 この就業規則に規定する各種休暇を受けようとするときは、あらかじめ書面をもって届け出るものとする。

第 6 章 給与等

(職員の賃金)

第 24 条 職員の賃金は次の通りとし、金額は別表 2 の通りとする。

- (1) 基本給 月額給とし、職種、職務内容、技能、資格等を考慮して個人ごとに決定する。
- (2) 通勤手当 自宅と勤務場所との間の合理的な経路・方法により算出された額を支給する。
- (3) 時間外手当 労働時間が 1 日 8 時間または 1 週 40 時間を超える場合、次の方法により計算した割増手当を支給する。
$$\text{時間給} \times \text{時間単価} \times 0.25 \times \text{超勤時間数}$$
- (4) 休日労働手当 日曜日を起算とする 1 週間において休日が 1 日確保されない場合、次の方法により計算した割増手当を支給する。
$$\text{時間給} \times \text{時間単価} \times 0.35 \times \text{休日労働時間数}$$
- (5) 深夜労働手当 午後 10 時から午前 5 時までの時間帯に勤務する場合は、次の方法により計算した割増手当を支給する。
$$\text{時間給} \times \text{時間単価} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$
- (6) 特殊勤務手当 別表 3 に定める者について手当を支給する。
- (7) 退職手当 勤続 5 年以上の職員が退職したときは、別表 6 の定めにもとづき退職金を支給する。

(賞 与)

第 25 条 職員の内、基準期間に在職し、かつ賞与支給日に在職する者に対して、その勤務成績、職務内容、勤務日数等を考慮し支給する。

- 2 賞与は原則として別表 4 に定める方法により支給する。

(休暇等の賃金)

第 26 条 別表 5 の定めによる。

(賃金の支払い)

第 27 条 賃金は、毎月 21 日にその全額を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 前項の給与は、支給日が休日の場合は繰り上げるものとし、その繰り上げた日が休日の場合はさらに繰り上げるものとする。
- 3 職員の給与算定期間は毎月 1 日から末日までの分を当月の給与支給日に支給する。
- 4 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

- (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。
- (3) 欠勤、遅刻、外出、早退等による不就労時間分の賃金。ただし、本会職員の職務に専念する義務の免除に関する規則の規程に基づき職務専念義務を免除された場合を除く。

第7章 退職、雇止め及び解雇

(退 職)

第28条 職員が次の各号の一つに該当したときは退職とし身分を失う。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 退職を申し出て2週間を経過したとき。
- (4) 期間の定めのある雇用の場合でその期間が満了したとき。
- (5) 休職期間が満了し、復職できないとき。
- (6) 本会が指定した復職日に正当な理由なく出勤しなかったとき。
- (7) 行方不明となり勤務の意志が確認できずその期間が30日を経過したとき。

(退職の日付)

第29条 前条に定める退職の日付は次の各号のとおりとする。

- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| (1) 死亡による場合 | 死亡した日 |
| (2) 定年による場合 | 満60歳到達直後の3月31日 |
| (3) 自己都合による場合 | 承認された日 |
| (4) 期間を定めた契約が満了した場合 | 期間が満了した日 |
| (5) 休職期間が満了し、復職できない場合 | 期間が満了した日 |
| (6) 本会が指定した復職日に正当な理由なく出勤しなかった場合 | 期間が満了した日 |
| (7) 行方不明となり勤務の意志が確認できずその期間が30日を経過した場合 | 期間が満了した日 |

(自己都合による退職の手続き)

第30条 職員が自己都合により退職しようとするときは、退職希望日の1ヶ月前までに退職届を提出するものとする。

- 2 前項の規定により退職届を提出した者は、本会の承認があるまでは従前通り業務に従事しなければならない。

(定 年)

第31条 職員の定年は、60歳とし、満60歳到達直後の3月31日をもって定年とする。

- 2 前項に定める職員は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号)第9条の規定に基づく、継続雇用制度の適用を受けることができる。継続雇用に関する規則は、会長が別に定める。

(雇止め)

第32条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書(雇入通知書)にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していた職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前に予告する。

- 2 前項の場合において、当該職員が雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解 雇)

第33条 次の各号に該当するときは、解雇する。

- (1) 事業の運営上やむを得ない事由により事業の休廃止または縮小する必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- (2) 本人の身体または精神に障害があり、職務に堪えられないと認めたとき。
- (3) 第43条第6号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。

- (4) 勤務成績が著しく不良であり他の職務にも転換できない等就業に適していないと認められたとき。
- (5) 本会の職員として適性がないと判断されるとき。
- (6) そのほか前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 前項の規定による職員の解雇に際して職員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

(解雇予告)

第34条 前条の規定により解雇する場合は、30日前に予告するか、または平均賃金の30日分を支給する。ただし、やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となった場合で行政官庁の認定を受けた者、職員の責に帰すべき事由に基づき解雇する場合で行政官庁の認定を受けた者、また2ヶ月以内の期間を定めて使用される者についてはこの限りではない。

第8章 福利厚生

(福利厚生)

第35条 本会は、労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用を受ける職員については、必要な手続きをとる。

(教育訓練)

第36条 職員は、福祉関連業務従事者として必要な知識の習得や技術向上のため、本会の主催する定例会、研修会に出席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、職員の参加を指示することがある。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第37条 本会は、職員の作業環境の改善を図り、安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

2 職員は、就業にあたって安全衛生に関する法令、規則並びに本会の指示を守り、本会と協力して労働災害の未然防止に留意し安全保持並びに保健衛生の向上に努めなければならない。

(健康診断)

第38条 職員は、年1回以上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、職員が本会の指定する健康診断を希望しないときは、職員の費用負担により、他の医師から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。

2 前項の健康診断の結果によって職員の健康保持、並びに疾病予防のため、就業の停止、治療その他保健衛生上必要な措置をとることができる。

(安全衛生教育)

第39条 職員に対し、採用の際及び配置転換等により勤務内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第40条 職員の、業務上または通勤途上の災害により負傷し、疾病にかかり障害または死亡した場合の補償については、労働災害補償保険法の定める給付を受けるものとする。

第10章 人事評価

(人事評価)

第41条 職員の人事評価は、別に定めるところにより、実施する。

第11章 表彰、分限及び懲戒

(表彰)

第42条 本会は、職員が次のいずれかに該当するときは、表彰する。

- (1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、法人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とき。
- (3) 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常に際し適切に対応し被害を最小限に止めるなど特に功労のあったとき。
- (4) その他全各号に準ずる善行又は功労があったとき。

(分 限)

第 43 条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して、これを降任、解雇及び降給することができる。

- (1) 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして勤務実績がよくない場合
- (2) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 前 2 号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合

(分限の手続及び効果)

第 44 条 職員の意に反する降任、解雇及び降給の手続き及び効果に関しては別に定める。

(懲 戒)

第 45 条 職員が次の各号の一つに該当するときは、懲戒処分を受けることがある。

- (1) やむを得ない理由がなく、無断欠勤したとき。
- (2) 欠勤、遅刻、早退をするなど勤務に熱心でないとき。
- (3) 故意、または過失により本会に損害を与えたとき。
- (4) 正当な理由なく職務上の責務を遂行しないとき。
- (5) 利用者の情報や秘密を漏洩したとき。
- (6) 本会職員たる体面を汚し、または信用など失う行為があったとき。
- (7) 派遣職員が過失により派遣先または派遣先利用者に損害を与えたとき。
- (8) その他この規則に違反しまたは各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(懲戒処分の種類、程度)

第 46 条 前条の規定による懲戒処分は、その程度により次の区分に従って行う。

- (1) 嚴重注意 口頭により将来を戒める。
- (2) 訓 告 始末書を提出させて将来を戒める。
- (3) 戒 告 始末書を提出させて将来を戒める。
- (4) 減 給 1 回の額が平均賃金の 1 日分の 2 分の 1、総額が 1 賃金支払期間における賃金の 10 分の 1 を超えない額の範囲で減給する。
- (5) 出勤停止 7 日以下の期間出勤停止とし、その期間中いかなる給与も支給しない。
- (6) 懲戒解雇 行政官庁の認定を受けて、予告期間を設けることなく即時に解雇する。

(懲戒の手続)

第 47 条 戒告、減給、出勤停止または懲戒解雇の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行う。

(懲戒処分の基準)

第 48 条 懲戒処分の基準は別に定める。

(異議の申立)

第 49 条 懲戒を受けた職員が不当な処分を受けたと思うときは、決定後 10 日以内に理事会に対し異議申立を行うことができる。

2 前項の異議の申立があったときは、2 週間以内に理事会の決定に付さなければならない。

(損害賠償)

第 50 条 職員が利用者の情報や秘密を漏らしたことにより本会に損害が及んだとき等を含め、故意又は過失によ

って本会に損害を与えたとき、職員はその損害を賠償しなければならない。ただし、過失による場合は、情状によりこれを減免することがある。

第12章 補則

(雑 則)

第51条 この就業規則に規定するもののほか、実施の細部について必要な事項はその都度指示する。

付 則

- 1 この規則は平成17年4月1日より施行する。
- 2 この規則は平成17年8月1日より施行する。(改訂則第2号)
- 3 この規則は平成18年4月1日より施行する。(改訂則第4号)
- 4 この規則は平成18年11月28日より施行する。(改訂則第5号)
- 5 この規則は平成19年4月1日より施行する。(改訂則第7号)
- 6 この規則は平成19年12月20日より施行する。(改訂則第8号)
- 7 この規則は平成20年12月19日より施行する。(改訂則第10号)
- 8 この規則は平成21年4月1日より施行する。(改訂則第12号)
- 9 この規則は平成21年8月25日より施行する。(改訂則第13号)
- 10 この規則は平成22年9月1日より施行する。(改訂則第16号)
- 11 この規則は平成25年4月1日より適用する。(改訂則第18号)
- 12 この規則は平成26年4月1日より適用する。(改訂則第21号)
- 13 この規則は平成28年4月1日より適用する。(改訂則第23号)
- 14 この規則は平成30年4月1日より適用する。(改訂則第25号)
- 15 (改訂則第28号)

(1) この規則は理事会の議決を得た日から施行し、平成31年2月1日から適用する。

(2) 平成31年3月31日をもって労働契約を満了する常勤職員で、契約満了日まで勤務を継続した者については、別表6(第24条関係)第1号に定める退職手当の支給方法を次のとおり変更して支給する。

退職手当の額は、常勤職員として勤続した年数に応じて、下記に定める額を上限とする。

通算勤続年数	退職金の額(上限)
--------	-----------

1年以上	退職時の本給月額 × 0.2 (以降、常勤職員勤続年数1年ごとに0.2を加算)
------	---

上記の額に、割増率20%を乗じた額(10円未満の端数は四捨五入)とする。

※(2)に該当する常勤職員のうち、常勤職員勤続期間が5年以下で、かつ過去に非常勤職員勤続期間が10年以上の者には、次の計算方法により算出した金額を加算して支給する。

10,000円×非常勤職員勤続年数

※本規則適用日の時点においてホームヘルプサービス事業に従事する常勤職員については、当該事業が終了することを鑑み、契約満了日までの勤務継続にかかわらず上記の方法で退職手当を支給する。

- 16 この規則は平成31年4月1日より適用する。(改訂則第30号)
- 17 この規則は令和4年4月1日より適用する。(改訂則第35号)
- 18 この規則は令和4年9月1日より適用する。(改訂則第37号)
- 19 この規則は令和6年4月1日より適用する。(改訂則第39号)
- 20 この規則は令和7年4月1日より適用する。(改訂則第42号)
- 21 この規則は令和7年6月1日より適用する。(改訂則第43号)

別 表 1 (第15条関係)

常勤職員の年次有給休暇比例付与日数表

年間所定労働日数	勤 続 年 数						
	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
121日～168日	5日	6日	6日	7日	9日	10日	11日
169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
217日以上かつ労働時間が週30時間以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

比 例 付 与							
週労働時間	16時間	20時間	24時間	28時間	31.00時間	33.75時間	36.25時間
付与率	40.0%	50.0%	60.0%	70.0%	80.0%	87.5%	95.0%

別 表 2 (第24条関係)

常勤職員の賃金

本給

- ・神栖市職員の給与に関する条例別表行政職給与表に定める級及び号級の給料月額をいう。
- ・初任給については、神栖市職員の初任給、昇格昇給に関する規則別表5に掲げる規定を準用する。
- ・その他の定めについては、社協正職員の例による。

経験年数	賃金(月額)	備 考
経験なし	行政職給料表による	1級 9号
2 年未満	行政職給料表による	1級 9号
2 年以上 4 年未満	行政職給料表による	1級 13号
4 年以上 6 年未満	行政職給料表による	1級 17号
6 年以上 8 年未満	行政職給料表による	1級 21号
8 年以上 10年未満	行政職給料表による	1級 25号
10年以上	行政職給料表による	1級 29号

通勤手当

社協正職員の例による。ただし日額で計算する場合がある。

別 表 3 (第 2 4 条関係)

資格手当

社会福祉士 月額 3,000 円

精神保健福祉士 月額 3,000 円

※ 上記の資格を有し、かつ当該業務に従事する職員に対し支給する。

※ 資格手当は、重複して支給しない。

年末年始出勤手当

※ 12月29日から翌年1月3日の間に出勤した職員に対し、1日（7.75時間）につき 2,000 円を支給する。ただし、第 2 3 条第 4 項に規定する休日労働手当は重複して支給しない。

別 表 4 (第 2 5 条関係)

賞 与

基準日 6月1日 支給日 6月10日 基本給月額 × 1.0 ヶ月

基準日 12月1日 支給日 12月10日 基本給月額 × 1.0 ヶ月

※下表に定める特定の業務に従事する職員にあっては、その区分に応じて、基本給月額の 30% を越えない範囲内で下表に定める割合を乗じて得た額を加算（職務加算）し、支給する。

業 務 内 容	職務加算割合
相談支援業務従事者（精神・発達）	20%

別 表 5 （第 2 6 条関係）

●特別休暇等の取扱い

休暇等の種類		給与の有無	常勤 3100	常勤 3375	常勤 3625
産前産後の休暇		無給	就業規則第 1 6 条に記載		
育児休業		無給	就業規則第 1 7 条に記載		
介護休業		無給	3 ヶ月以内		
生理休暇		無給	必要と認める 2 日以内		
子の看護等休暇		有給	就業規則第 2 1 条に記載		
介護休暇		有給	就業規則第 2 1 条に記載		
夏季休暇（6 月～10 月）		有給	3 日	6 日	6 日
結婚休暇		有給	5 日	5 日	7 日
忌 引 き	祖父母	有給	2 日	2 日	3 日
	父母		5 日	5 日	7 日
	伯叔父母		1 日	1 日	1 日
	伯叔父母配偶者		1 日	1 日	1 日
	兄弟姉妹		2 日	2 日	3 日
	兄弟姉妹配偶者		1 日	1 日	1 日
	配偶者		8 日	8 日	1 0 日
	配偶者の祖父母		1 日	1 日	1 日
	配偶者の父母		2 日	2 日	3 日
	配偶者の伯叔父母		1 日	1 日	1 日
	配偶者の兄弟姉妹		1 日	1 日	1 日
	子		4 日	4 日	5 日
	子の配偶者		1 日	1 日	1 日
	孫		1 日	1 日	1 日
療養休暇	業務上疾病	有給	3 日		
	上記以外	原則として無給。疾病状況等により必要があればその都度指示する。			
休職期間（療養による）		原則として無給。疾病等により欠勤が 1 ヶ月以上超えなおも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は 3 ヶ月以内。その他必要があればその都度指示する。			

別 表 6 （第 2 4 条関係）

常勤職員の退職手当

- 1 退職手当の額は、常勤職員として勤続した年数に応じて、下記に定める額を上限とする。

通算勤続年数	退職金の額（上限）
5 年以上 1 0 年未満	退職時の本給月額 × 1. 0
1 0 年以上 1 5 年未満	退職時の本給月額 × 2. 0
1 5 年以上 2 0 年未満	退職時の本給月額 × 3. 0
2 0 年以上 2 5 年未満	退職時の本給月額 × 4. 0
2 5 年以上	退職時の本給月額 × 5. 0

- 2 退職手当は、支給事由の生じた日から 3 カ月以内に、退職した職員（死亡した場合はその遺族）に支給する。

- 3 勤続年数は、国会常勤職員として勤務した期間を通算する。

- ・ 育児休業、介護休業を取得した期間は、その期間の 2 分の 1 を勤続年数に通算する。
- ・ 私傷病により療養、休職した期間は通算しない。
- ・ 通算期間に 1 年未満の端数がある場合は、10 月未満は切り捨て、10 月以上はこれを 1 年とする。

- 4 次の各号に該当するときは、退職金の全部または一部を支給しないことがある。なお、すでに退職金が支給されている場合には、その全額または一部の返還を求めることができる。

- （1）第 28 条第 6 号または第 7 号に該当する退職の場合
- （2）第 30 条にもとづく自己都合退職手続がされない場合
- （3）第 43 条（6）により懲戒解雇された場合
- （4）勤務に忠実でなく、または不正の行為により退職した場合
- （5）在職中の行為に、懲戒解雇に相当する行為が発見された場合

- 5 退職手当の支給にあたっては、下記に定める月額掛け金額により（中小企業退職金共済等に参加し）運用する。

- ・ 月額掛け金額：毎年 4 月 1 日現在の本給月額に 2/100 を乗じた額を月額掛け金とする。
ただし、各職員ごとに 10 円未満の端数は四捨五入する。