

規則第13号

多摩南部成年後見センター嘱託員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（以下「労基法」という。）その他関係法令に定めるもののほか、一般社団法人多摩南部成年後見センター（以下「法人」という。）の嘱託員の就業について必要な事項を定めることを目的とする。

(遵守の義務)

第2条 嘱託員は、法令及びこの規則その他この法人の規則等（以下「法人規則等」という。）を遵守し、各々その義務を履行し、法人の目的を達成するよう努めなければならない。

(嘱託員の定義)

第3条 この規則において「嘱託員」とは、次章に定める所定の選考と手続により採用された者で、多摩南部成年後見センター職員就業規則の規定の適用を受ける職員（以下「正職員」という。）の所定勤務時間と同一の時間又は正職員の所定勤務時間のうち特定の時間に勤務する職員をいう。

第2章 採用

(採用)

第4条 法人は、採用を希望する者のうち選考試験に合格し、所定の手続を経た者を嘱託員として採用する。

(提出書類)

第5条 新たに嘱託員として採用された者は、必要に応じて、法人が指定する書類を速やかに提出しなければならない。

(雇用期間)

第6条 嘱託員の雇用期間は、1年以内とする。

- 2 前項の雇用期間中の勤務成績が良好である嘱託員については、1年以内の期間を定めてその契約を更新することができる。
- 3 前項の更新は、4回を超えることができない。ただし、理事長が特に必要と認めるときは、この限りでない。

(試用期間)

第7条 新たに採用した嘱託員（前条ただし書の規定により契約期間を更新した者を除く。）については、採用の日から起算して6箇月間を試用期間とする。

- 2 嘱託員は、前項の試用期間中又は試用期間満了の際に能力、勤務態度、健康状態等からみて嘱託員として不相当と認められるときは、第54条の規定により解雇される。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

第3章 服務基準

第1節 服務規律

(服務の原則)

第8条 嘱託員は、法人の社会的役割を自覚し、法令及び法人規則等並びに上司の業務上の命令に従い、誠実、公平かつ能率的に、全力を挙げて職務に専念しなければならない。

(秩序維持)

第9条 嘱託員は、次の各号に掲げる事項を遵守し、法人秩序の確立と業務の円滑な運営に努めなければならない。

- (1) 法人の方針及び法人規則等並びに業務上の指示を厳守すること。
- (2) 始業及び終業時刻を厳守し、就業時間中はその職務に専念し、上司の許可なく職務を離れないこと。
- (3) 就業中に業務以外のことで許可なく他人と面会し、又は事務所外に出ないこと。
- (4) 業務上その他特別の理由なく事務所に残留しないこと。
- (5) 事務所に於いて賭博その他これに類する行為を行わないこと。
- (6) 暴行及び脅迫等粗暴な行為をしないこと。
- (7) 事務所に於いて政治活動及び宗教活動をしないこと。
- (8) 業務以外の目的で事務所、車両その他の物品を使用しないこと。
- (9) 許可を受けずに事務所の内外その他多数の目に止まる場所に貼紙し、事務所で印刷物を配付しないこと。

2 テレワーク勤務者の服務規律については、前項各号に定めるもののほか別に定めるテレワーク規程中の服務規律による。

(禁止行為)

第10条 嘱託員は、次の各号に掲げる事項をしてはならない。

- (1) 法人の名誉を損ない、又は利益を害すること。
- (2) 職務上知り得た秘密を他に漏らすこと。
- (3) 職務の権限を超えて専断的な行為をすること。

(信用保持)

第11条 嘱託員は、法人の信用を傷付け、又は不名誉となる行為をしてはならない。

(事故報告)

第12条 嘱託員は、職務の遂行に関し事故が発生したときは、直ちにその内容を上司に報告して、その指示を受けなければならない。

(嘱託員の賠償責任)

第13条 法人は、嘱託員が故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合は、その損害の全部又は一部を賠償させることができる。

2 前項の損害賠償の額は、理事長が監事の報告に基づき、理事会に諮り議決により決定する。

第2節 出退勤、遅刻、早退及び欠勤

(出勤)

第14条 嘱託員は、定刻までに出勤し、所定の手続をとらなければならない。

(遅刻)

第15条 始業時刻に遅れたときは、遅刻届を提出しなければならない。ただし、遅刻により1日の実労働時間が1日の所定労働時間の2分の1に満たない場合は、欠勤扱いとする。

2 前項の遅刻の事由が、交通事故その他やむを得ない事由による場合で、事故遅刻届を提出し、承認を得たときは、遅刻とみなさない。

(早退等)

第16条 嘱託員は、勤務時間中において、私事のため一時職場を離れ、又は早退しようとするときは、上司の許可を受けなければならない。

(欠勤届)

第17条 嘱託員は、病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、あらかじめ所定の様式によって上司に届け出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ずあらかじめ許可を受けることができない場合は、電話その他の方法により上司にその旨連絡し、出勤後直ちに所定の手続を行わなければならない。

2 前項の欠勤が傷病によるものであり、7日以上の場合は、医師の診断書を添えて届け出なければならない。

第4章 就業時間、休憩及び休日

(就業時間)

第18条 嘱託員の勤務すべき時間は、1日当たり8時間とし、その始業及び終業時刻は、次の各号に掲げるところによる。ただし、始業時刻を繰り下げ、又は終業時刻を繰り上げることを妨げない。

(1) 始業時刻 午前9時

(2) 終業時刻 午後6時

2 前項の始業時刻とは所定の事務所で業務を開始する時刻をいうものとし、終業時刻とは業務を終了する時刻をいう。

(変則労働時間)

第19条 前条の規定にかかわらず、業務上の必要がある場合は、1箇月を平均して1週間40時間以内の範囲で、特定の日に8時間、特定の週に40時間を超える時間編成を行うことができる。

2 前項の時間編成及び適用対象者の範囲、月の起算日等は事前に提示して行うものとする。

(休憩時間)

第20条 休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とし、勤務時間の途中に置くものとする。ただし、第18条第1項ただし書の規定により始業時刻を繰り下げ、又は終業時刻を繰り上げたときは、労基法の定めるところにより、休憩時間を短縮し、又は休憩を付与しないことができる。

(勤務を要しない日)

第21条 嘱託員の勤務を要しない日は、次の各号に掲げる日とする。

- (1) 土曜日及び日曜日又はこれらの日の代替日として、理事長が勤務を要しない日と指定した日
- (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日又はこれらの日の代替日として、理事長が勤務を要しない日と指定した日
- (3) 12月29日から翌年1月3日まで
- (4) 前3号に掲げるもののほか、理事長が勤務を要しない日と指定した日

(休日の振替)

第22条 理事長は、業務上やむを得ない事由が生じた場合、前条に定める休日を4週間以内の他の日に振り替えることができる。

- 2 前項の場合は、前日までに振替による休日と労働日を特定して嘱託員に通知するものとする。

(育児時間)

第23条 生後1年未満の生児を育てる嘱託員の請求があったときは、当該嘱託員の1日の勤務時間が4時間を超える場合にあつては1日2回、それぞれ30分、当該嘱託員の1日の勤務時間が4時間以内の場合にあつては1日1回、30分の育児時間を与えるものとする。

- 2 前項の育児時間は、嘱託員の希望により、1回60分にまとめることができる。

第5章 時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務

(時間外勤務)

第24条 理事長は、嘱託員に対し、業務上必要な場合又は災害その他避けることのできない事由により臨時の必要がある場合は、勤務時間を超えて、又は休日に勤務することを命ずることができる。

- 2 前項の規定により嘱託員が勤務したときの時間外勤務手当等については、第37条の規定に定めるところによる。

(出張)

第25条 理事長は、業務上必要な場合に嘱託員に出張を命ずることができる。

- 2 出張の途中であらかじめ指示された予定を変更する必要がある場合は、事前に上司に連絡し、許可を受けなければならない。ただし、連絡することができないときは、帰着

後速やかに追認を受けるものとする。

- 3 出張を命ぜられた者には、別に規程で定めるところによる出張旅費を支給するものとする。
- 4 出張期間中は、所定の勤務時間を勤務したものとみなす。ただし、理事長があらかじめ特段の指示を与えた場合はこの限りでない。
- 5 嘱託員が出張を終了したときは、命ぜられた事項について速やかに文書により報告しなければならない。ただし、用務の内容によっては口頭によることができる。

第6章 休暇

第26条 嘱託員の内週35時間以上勤務する嘱託員にあつては次条以降の休暇において、多摩南部成年後見センター職員就業規則において有給となっている休暇等はこれを準用し夏季厚生休暇、忌引休暇及び生理休暇の付与日数も準用する。

- 2 前号に該当する場合は第36条第1項中にある減額は適用しない。

(年次有給休暇)

第26条の2 年次有給休暇（以下「年休」という。）は一年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。以下同じ）を単位として勤務年数に応じて付与する。

- 2 新たに嘱託員になった者のその年度（以下「雇用初年度」という。）の年休の日数は、別表1に定めるところによる。ただし、5月から9月までの間に新たに嘱託員になった者が雇入れの日から起算して6箇月の間に勤務すべき日数のうち8割以上勤務した場合は新たに嘱託員となった日から起算して6箇月を経過した日に4月採用者の付与日数から別表1に定める日数を控除した日数を別表1に定める日数と別に付与する。
- 3 雇用初年度の翌年度の年休の付与日数について別表2に定めるところにより年休を付与する。
- 4 前年度以前に雇用された嘱託員の年休付与日数は前年度の勤務すべき日数のうち8割以上勤務した場合に別表2に定めるところにより年休を付与する。
- 5 年休は1日を単位として与え、付与日以降1年を取得可能期間とする。ただし、業務に支障がないと認められるときは、半日又は1時間を単位として与えることができる。
- 6 年休は、嘱託員から請求があつた場合に与えるものとする。ただし、業務に支障があるときは、他の時季に変更することができる。
- 7 年休は、第2項に規定する取得可能期間に使用しなかつた日数がある場合は、次の1年に限り、前の1年に付与された日数を限度に、これを繰り越すことができる。

(夏季厚生休暇)

第26条の3 嘱託員（週所定勤務日数が4日以上の者に限る。）に夏季期間（7月1日から9月30日までをいう。以下同じ。）において請求があったときは、業務に支障がない範囲で夏季厚生休暇を与えることができる。

2 夏季厚生休暇の日数は、1日を単位として、夏季期間中の勤務を要する月の1月につき1日（多摩南部成年後見センター組織規則第2条第3号に規定する再雇用嘱託員にあっては、夏季期間中に5日）に、週所定勤務時間を40時間で除して得た数を乗じて得た日数（その日数に1日未満の端数があるときは、これを四捨五入して得た日数）以内とする。

（忌引休暇）

第27条 嘱託員の親族が死亡したときは、その申出により、忌引休暇を付与することができる。

2 忌引休暇の付与日数は、次の表に掲げる親族の区分に応じ、同表に定める日数の範囲内とする。

親族の区分	日数	
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。）	4日	
父母（養父母を含む。）	血族	姻族
	4日	2日
子（養子を含む。）	4日	—
祖父母	2日	—
兄弟姉妹	2日	—
孫	2日	—

3 忌引休暇の日数は、その事実を知った日から起算し、連続して付与するものとする。
この場合において、忌引休暇の期間中に第22条各号に掲げる日（以下「休日等」という。）があるときは、前項に規定する日数から当該休日等の日数を控除した日数をもって忌引休暇の日数とする。

（公事休暇）

第28条 嘱託員が、証人、鑑定人、参考人等として裁判所、地方自治体の議会その他の官公署に出頭するとき及び選挙権その他公民権として権利を行使するときは、その申し出により、公事休暇を付与することができる。

（生理休暇）

第29条 女性嘱託員で生理日の勤務が著しく困難で、休暇を申し出たときは、必要な日数の生理休暇を与えるものとする。

（産前産後休暇）

第30条 出産する女性嘱託員に産前6週間、産後8週間の休暇を与えるものとする。た

だし、多胎妊娠のときは、産前休暇を14週間とする。

- 2 前項の休暇を取得するときは、出産予定日の証明書を理事長に提出しなければならない。
- 3 出産が予定日を経過した場合は、当該経過日数を産前休暇に算入するものとする。
- 4 産後6週間を経過し、本人が就業を希望し、かつ医師が支障ないと認めた場合は、就業させることができる。

(育児休業)

第30条の2 1歳6箇月に達するまでの子を養育する嘱託員は、申し出ることにより、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（以下「育児・介護休業法」という。）の定めるところにより、育児休業をすることができる。

(母子保健健診休暇)

第30条の3 妊娠中の女性嘱託員が、母子保健法の規定による保健指導又は健康診査（以下「保健指導等」という。）を受けるときは、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「男女雇用機会均等法」という。）施行規則第2条の3第1項に規定する回数及び時間を休暇として与えるものとする。

- 2 出産後1年以内の女性嘱託員が、保健指導等を受けるときは、男女雇用機会均等法施行規則第2条の3第2項に規定する時間を休暇として与えるものとする。

(妊婦通勤時間)

第30条の4 妊娠中の女性嘱託員から、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して、医師又は助産師（以下「医師等」という。）により通勤緩和の指導を受けた旨の申出があったときは、所定勤務時間の始め又は終わりにそれぞれ30分以内、又はいずれか一方に60分以内の時間を休暇として与えるものとする。

(妊婦休憩時間)

第30条の5 妊娠中の女性嘱託員から、当該嘱託員の作業等が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして、医師等により休憩に関する措置についての指導を受けた旨の申出があったときは、休憩時間の延長、休憩の回数の増加等の措置に必要と認められる時間を休暇として与えるものとする。

(妊娠出産症状対応休暇)

第30条の6 妊娠中又は出産後の女性嘱託員から、保健指導等に基づき、医師等により

その症状等に関して指導を受けた旨の申出があったときは、所定勤務時間の短縮、休業等の措置に必要と認められる日数又は時間を休暇として与えるものとする。ただし、当該嘱託員の希望により、作業の制限の措置に変更することができる。

(育児に関する勤務時間の短縮等)

第30条の7 1歳(その嘱託員が育児・介護休業法第5条第3項の申出をすることができる場合にあつては、1歳6箇月。以下この条において同じ。)に満たない子を養育する嘱託員(1日の勤務時間が6時間以下の嘱託員を除く。以下この条において同じ。)で育児休業をしない者、又は1歳から3歳に達するまでの子を養育する嘱託員が申し出たときは、育児・介護休業法第23条第1項に定めるところにより、1日の所定勤務時間の始め又は終わりにおいてそれぞれ1時間又はいずれか一方で2時間を限度に、勤務時間を短縮する措置を講ずるものとする。

(介護休業)

第30条の8 要介護状態にある配偶者、父母及び子並びに配偶者の父母等(以下「対象家族」という。)を2週間以上介護している嘱託員は、申し出ることにより、育児・介護休業法の定めるところにより、介護休業をすることができる。

(介護に関する勤務時間の短縮等)

第30条の9 要介護状態にある対象家族を介護する嘱託員(1日の勤務時間が6時間以下の嘱託員を除く。以下この条において同じ。)が申し出たときは、育児・介護休業法第23条第2項に定めるところにより、1日の所定勤務時間の始め又は終わりにおいてそれぞれ1時間又はいずれか一方で2時間を限度に、勤務時間を短縮する措置を講ずるものとする。ただし、同項に規定する「連続する93日の期間以上の期間」は「93日」とする。

(子の看護休暇)

第30条の10 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している嘱託員から申出があるときは、育児・介護休業法の定めるところにより、子の看護休暇を与えるものとする。

(介護休暇)

第30条の11 要介護状態にある対象家族の介護を行う嘱託員は、申し出ることにより、育児・介護休業法の定めるところにより、介護休暇を取得することができる。

(所定外労働の免除)

第30条の12 3歳に満たない子を養育する嘱託員が請求したときは、育児・介護休業

法の定めるところにより、所定労働時間を超えて勤務させないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

(時間外勤務の制限)

第30条の13 第24条の規定により勤務時間を延長することができる場合において、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請求したときは、育児・介護休業法の定めるところにより、1月について24時間、1年について150時間を超えて勤務時間を延長しないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する嘱託員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する」とあるのは「要介護状態にある対象家族を介護する」と読み替えるものとする。

(深夜勤務の制限)

第30条の14 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請求したときは、育児・介護休業法の定めるところにより、午後10時から午前5時までの間において勤務させないものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 前項の規定は、要介護状態にある対象家族を介護する嘱託員について準用する。この場合において、同項中「小学校就学始期に達するまでの子を養育する」とあるのは「要介護状態にある対象家族を介護する」と読み替えるものとする。

(その他の休暇)

第31条 理事長が特別な事由があると認めるときは、理事長が必要と認めた日数又は時間をその他休暇として嘱託員に付与することができる。

(休暇の届出)

第32条 嘱託員は、休暇を受けようとするときは、所定の様式により理事長にあらかじめ届け出なければならない。

第7章 賃金等

(賃金等)

第33条 嘱託員には賃金等を支給する。

2 嘱託員に支給する賃金等は、次の各号に掲げるところによる。

(1) 賃金

- (2) 諸手当 賞与、通勤手当、時間外勤務手当及び待機手当
- 3 賃金は時間給又は月給とし、その額は理事長が別に定める。
- 4 業務について生じた実費の弁償は、賃金等に含まれない。

(賃金等の支払)

第34条 賃金等は、全額通貨で直接嘱託員に支払わなければならない。ただし、本人の同意を得た場合は、本人が指定する本人名義の預金口座への振込によることができる。

2 前項の賃金等の支払の際、次の各号に掲げるものについては、賃金等から控除して支払うことができる。

- (1) 各種社会保険料、所得税及び地方税
- (2) 職員（嘱託員を含む。）代表と書面により協定したもの

(非常支払)

第35条 嘱託員が次の各号のいずれかに該当し請求があったときで、その必要があると認めるときは、第38条の規定にかかわらず、賃金等をその都度支払うことができる。

- (1) 本人が死亡したとき。
- (2) 本人が退職し、又は解雇されたとき。
- (3) 本人又は配偶者の出産のための費用を要するとき。
- (4) 本人又はその家族の結婚、葬儀、天災その他の災厄又は負傷疾病のための費用を要するとき。
- (5) 本人がやむを得ない事由により1週間以上帰郷するとき。
- (6) その他理事長がやむを得ないと認めるとき。

(賃金の減額)

第36条 嘱託員が、定められた勤務時間の全部又は一部について勤務しないときは、第26条の2に規定する年次有給休暇、第26条の3に規定する夏季厚生休暇、第27条に規定する忌引休暇及び第28条に規定する公事休暇を除き、その勤務しない時間について賃金を支給しない。

2 前項の規定による賃金の減額は、1時間を単位として行うものとし、1月の勤務しない時間が1時間未満のとき、又は勤務しない時間の合計時間に1時間未満の端数があるときは、これを切り捨てるものとする。

3 第1項の規定にかかわらず、嘱託員が第31条に規定する休暇を取得したことにより勤務しないときは、賃金の減額を免除することができる。

(賃金の加算)

第37条 嘱託員が、所長の命により、所定勤務時間を超えて勤務したときは、当該超え

て勤務した1時間につき第33条第3項に規定する賃金額を支給する。

- 2 前項の規定にかかわらず、嘱託員が、所長の命により、1日につき8時間を超えて勤務したとき、又は1週間につき40時間を超えて勤務したときは、第33条第3項の規定にかかわらずその超えて勤務した部分の賃金額は、第33条第3項に規定する賃金の額に100分の25を乗じた額（その数に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）をその者の賃金の額に加えた額とする。ただし、その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間であるときは、第33条第3項に規定する賃金の額に100分の50を乗じた額（その数に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）をその者の賃金の額に加えた額とする。
- 3 第21条第1号から第3号までの各号に規定する日に勤務したときは、第33条第3項の規定にかかわらず、第33条第3項に規定する賃金の額に100分の35を乗じた額（その数に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）をその者の賃金の額に加えた額とする。ただし、その勤務時間が午後10時から翌日の午前5時までの間であるときは、第33条第3項に規定する賃金の額に100分の60を乗じた額（その数に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）をその者の賃金の額に加えた額とする。

（賃金等の支給日）

第38条 賃金等は、毎月分を当月末日で締め切り、翌月25日に支給する。

- 2 前項に規定する支給日が、第21条第1号及び第2号に掲げる日に当たるときは、その日前の日で第21条第1号及び第2号に掲げる日でない直近の日を支給日とする。ただし、第34条第1項本文に規定する方法による場合は、賃金等を支給する場所を法人の事務所とし、嘱託員が賃金等を受領するため法人の事務所へ来所するために要する交通費は、これを支給しない。
- 3 12月の賃金等の支給について必要があるときは、その賃金の支給日を第1項に定める支給日前7日以内の日で理事長が定める日とすることができる。

（休業者の賃金）

第39条 嘱託員が、業務上若しくは業務外で負傷し又は疾病にかかり欠勤したときは、賃金を支給しない。

（賞与）

第39条の2 賞与の額は、6月1日を基準日とする賞与にあつては前年の12月2日から6月1日まで、12月1日を基準日とする賞与にあつては6月2日から12月1日までの期間（以下「賞与期間」という。）内の嘱託員の勤務成績等を勘案のうえ、それぞれの基準日において算定した賞与期間内の給与月額に理事長が定める割合を乗じた額

とする。

- 2 賞与の額（本条から第39条の7までの規定により算定した場合の金額を含む。）に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。

（賞与の支給対象となる嘱託員）

第39条の3 賞与の支給対象となる嘱託員は、次の各号に掲げる者以外の者であつて、基準日に在職する嘱託員に対して、基準日から起算して30日を超えない範囲内において理事長の定める日に支給する。

- (1) 基準日時点において、1会計年度内に任用される期間が通算して180日に満たない者
 - (2) 基準日に新たにこの規則の適用を受けることとなった者
 - (3) 第49条の規定により休職にされている者
 - (4) 第30条の2の規定による育児休業及び第30条の8の規定による介護休業（以下「育児休業等」という。）を取得中の者（基準日に育児休業等を取得中の者のうち、基準日以前6箇月以内の期間において勤務した期間（休暇の期間その他勤務しないことにつき特に承認のあった期間（育児・介護休業法第2条第1項及び2項の規定により育児休業等を取得していた期間及びこの規則第49条に基づく休職期間を除く。）を含む。）がある者を除く。）
 - (5) 前各号に掲げる者のほか、理事長が別に定める者
- 2 基準日前1箇月以内に退職し、又は死亡した日において前項第3号又は第4号に該当した嘱託員は支給対象としない。

（賞与の支給割合）

第39条の4 嘱託員の在職期間に係る賞与の割合は、基準日以前6箇月間の在職期間に基づき、次の各号に掲げるところによる。

- (1) 在職期間が180日以上180日未満の者 10割
- (2) 在職期間が150日以上180日未満の者 8割
- (3) 在職期間が90日以上150日未満の者 6割
- (4) 在職期間が1日以上90日未満の者 3割
- (5) 在職期間が零日の者 零

（賞与の支給割合算定に係る在職期間）

第39条の5 前条の在職期間は、嘱託員として在職した期間について日を単位として計算する。

- 2 前項の期間の算定に当たっては、次の各号に掲げる期間に応じ、当該期間にそれぞれ当該各号に定める割合を控除する。
- (1) 欠勤により勤務しなかった期間 10割

- (2) 休職中の者として在職した期間 5割
 - (3) 育児休業等を取得中の者として在職した期間 5割
- 3 前項に規定する欠勤に1日未満の端数があるときは、これを切り上げる。

(賞与基礎額)

第39条の6 賞与の算定基礎となる1箇月当たりの賃金の額(以下「賞与基礎額」という。)は、次の各号に掲げる嘱託員の区分に応じ、当該各号に定める額とする。

- (1) 月給で賃金を支給する嘱託員 嘱託員ごとに定められた月給の金額
- (2) 時間給で賃金を支給する嘱託員 嘱託員ごとの賞与期間中の賃金の合計額を当該賞与期間中の在職月数で除した金額

(休業者の給与)

第39条の7 嘱託員が第30条に定める産前産後休暇を取得したときの賞与は、当該休暇の初日から次項に定める休暇終了の日までの間(以下「産休期間」という。)は、次の各号に掲げるところにより支給する。

- (1) 産休期間の割合が100の10以下である場合 当該産休がないものとして算定した賞与の金額(以下「仮算定額」という。)の全額
- (2) 産休期間の割合が100の10を超え100の40以下である場合 仮算定額の100分の80に相当する金額
- (3) 産休期間の割合が100の40を超え100の60以下である場合 仮算定額の100分の70に相当する金額
- (4) 産休期間の割合が100の60を超え100の80以下である場合 仮算定額の100分の60に相当する金額
- (5) 産休期間の割合が100分の80を超える場合 仮算定額の100分の50に相当する金額

(通勤手当)

第40条 通勤手当は、次の各号に掲げる嘱託員に支給する。ただし、通勤距離が片道2キロメートル未満の嘱託員には支給しない。

- (1) 通勤のため交通機関を利用して、その運賃を負担することを常例とする嘱託員(多摩南部成年後見センター組織規則第4条第2項第4号に規定する地域支援員(以下「地域支援員」という。)を除く。)
- (2) 通勤のため自転車その他の交通の用具(以下「自転車等」という。)を使用することを常例とする嘱託員(地域支援員を除く。)
- (3) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担する地域支援員
- (4) 通勤のため自転車を使用する地域支援員

(通勤手当の算出)

第41条 通勤手当は、1箇月を単位とし、その通勤に要する運賃の額に相当する額の算出は、運賃、時間及び距離等の事実を照らし、最も経済的かつ合理的と認める通常の通勤経路及び方法による運賃の額によるものとする。

(通勤手当の額)

第42条 第40条第1号に掲げる嘱託員に支給する通勤手当の月額を、次の各号に掲げる運賃の相当額の総額（その額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り上げる。）とする。ただし、2万円を上限とする。

- (1) 定期乗車券を発行している交通機関を利用する区間（第3号に該当する区間を除く。）については、当該区間に係る通用期間6箇月の定期乗車券の価格（価格が異なる定期乗車券を発行しているときは、最も低廉となる定期乗車券の価格）を6で除した額又は当該区間の通勤21回分の運賃を5で除し週所定勤務日数を乗じた額のいずれか低い方の額
 - (2) 前号に定める交通機関以外の交通機関を利用する区間（次号に該当する区間を除く。）については、当該区間の通勤21回分の運賃を5で除し週所定勤務日数を乗じた額であって最も低廉であるもの
 - (3) 乗継区間等で、当該区間について定期乗車券を利用することが最も経済的かつ合理的であると認められるものについては、当該区間に係る通用期間6箇月の定期乗車券の価格（価格が異なる定期乗車券を発行しているときは、最も低廉となる定期乗車券の価格）を6で除した額又は当該区間の通勤21回分の運賃を5で除し週所定勤務日数を乗じた額のいずれか低い方の額
- 2 第40条第2号に掲げる嘱託員に支給する通勤手当の月額は、2,000円を5で除し週所定勤務日数を乗じた額とする。
- 3 第40条第3号に掲げる嘱託員に支給する通勤手当の額は、実費とする。
- 4 第40条第4号に掲げる嘱託員に支給する通勤手当の額は、通勤1回当たり50円とする。
- 5 前2項に規定する額は、合計して月額2万円を上限とする。

(通勤距離)

第43条 第40条に規定する通勤距離とは、交通機関及び自転車等を使用しないで、徒歩により通勤するものとした場合の距離をいう。

(通勤届)

第44条 嘱託員が新たに通勤手当の支給要件を具備するに至った場合及び嘱託員が次の

各号のいずれかに該当するに至った場合は、速やかに理事長に届け出なければならない。

- (1) 勤務場所を異にして異動した場合
- (2) 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合

(通勤手当の支給)

第45条 通勤手当の支給は、嘱託員に新たに支給要件が生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日が属する月）から開始し、嘱託員が支給要件を欠くに至った日の属する月（その日が月の初日であるときは、その日の属する前月）をもって終わる。

2 通勤手当は、これを受けている嘱託員にその月額を変更すべき事実が生ずるに至った場合においては、その事実の生じた日の属する月の翌月（その日が月の初日であるときは、その日の属する月）から支給額を改定する。

3 嘱託員が、休暇及び欠勤その他の事由により、賃金期間の全日数にわたって通勤しなかったときは、その月の通勤手当は支給しない。

4 第40条第3号又は第4号に掲げる嘱託員には、第1項及び第2項の規定は適用しない。

(待機手当)

第46条 嘱託員が、法人の責に帰すべき事由により勤務しないときは、労基法の定めるところにより、平均賃金等の100分の60に相当する額（その額に1円未満の端数があるときは、これを切り上げる。）を待機手当として支給する。

(管理者手当の不支給)

第46条の2 組織規則第4条第1項第1号に定める所長（以下「所長」という。）の職にある者を管理者とする。

2 所長については、この規則に定める勤務時間、休憩及び休日に関する規定を適用し、管理者手当及び賞与は支給しないものとする。

(その他の手当等)

第47条 嘱託員には、第33条第2項に規定する賃金等以外の退職金等は一切支給しない。

第8章 旅費

(旅費)

第48条 嘱託員が業務上の命令を受けて出張するときの旅費については、別に規程で定める。

第9章 休職

(休職事由)

第49条 理事長は、嘱託員が刑事事件に関与し、起訴されたとき（以下「刑事起訴休職」という。）は、休職を命ずることができる。

(休職の期間)

第50条 前条に定める休職期間は、無罪又は刑が確定した日までとする。

2 前項の勤続年数の算定は、法人に採用された日から休職の発令の前日までとする。

(休職の効果)

第51条 休職者は、嘱託員としての身分を保有するが、業務に従事しない。

2 休職期間中の賃金等は、支給しない。

3 休職期間は、勤続年数に算入しない。

(休職の復職)

第52条 理事長は、休職期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職させる。

第10章 退職及び解雇

(退職)

第53条 嘱託員が次のいずれかに該当するに至ったときは、その日を退職の日とし、嘱託員の身分を失う。

(1) 第6条に規定する雇用期間が満了したとき。

(2) 自己の都合による事由で退職を願い出て承認されたとき。

(3) 死亡したとき。

(4) 休職期間が満了し、復職しないとき。

(5) その他特別な事由があつて退職が適当と認められたとき。

2 前項第2号の退職をしようとするときは、特別の事由がある場合を除き退職しようとする日の1箇月前までに退職届を提出するものとする。

(解雇)

第54条 嘱託員が次の各号のいずれかに該当したときは、解雇する。

- (1) 勤務実績がよくないとき。
- (2) 心身の故障のため、職務遂行に支障があり、又はこれに耐えられないとき。
- (3) 前2号に定める場合のほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。
- (4) 業務の縮小及び廃止その他法人業務の都合により剰員が生じたとき。
- (5) 刑事事件により禁錮以上の刑が確定したとき。
- (6) 試用期間中、法人の嘱託員として正式に採用することが不相当と認められたとき。
- (7) 第67条の規定による解雇の懲戒処分を受けたとき。
- (8) 第3章第1節に定める服務規律にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき。
- (9) その他法人の運営上又は業務上やむを得ない事由があるとき。

(解雇予告)

第55条 理事長は、前条の規定により解雇をする場合（天災事変その他やむをえない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は嘱託員の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合を除く。）において、解雇しようとする日の30日前に予告しなければならない。ただし30日前に予告できない場合は、平均賃金等の30日分を支払って行う。

- 2 前項の予告日数は、1日について平均賃金等を支払った日数だけ短縮することができる。

(解雇の制限)

第56条 理事長は、嘱託員が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日並びに産前産後の女性嘱託員が休業する期間及びその後30日間は解雇しない。ただし、天災地変やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合は、この限りでない。

(業務の引継)

第57条 嘱託員が退職し、又は解雇されたときは、その担当業務を後任者に引き継ぐとともに借用した金品一切及び身分証明書、保険証等を返還しなければならない。

第11章 研修

(研修)

第58条 嘱託員の職務遂行能力の開発及び職務能率の向上のため、必要に応じて研修を行う。

第12章 安全衛生

(安全保持)

第59条 嘱託員は、職務遂行に当たって常に災害の未然防止に留意して職場の安全に努めなければならない。

(衛生管理)

第60条 嘱託員は次の各号に掲げる事項を遵守して事務所の衛生管理に協力しなければならない。

- (1) 事務所内外の清掃に積極的に協力して清潔に保つように心がけること。
- (2) 廃棄物を定められた場所以外に捨てないこと。
- (3) その他保健衛生に関し進んで協力し、これを励行すること。

(安全衛生)

第61条 嘱託員は、法令の定めるところにより、定期若しくは臨時に行う健康診断又は伝染病予防接種を受けなければならない。

2 前項の健康診断の結果、理事長が必要と求めた場合は、その症状に応じ、治療その他の必要な措置を命ずることができる。

(就業禁止)

第62条 嘱託員の就業禁止については、労働安全衛生規則第61条に定めるところによる。

第13章 災害補償

(災害補償)

第63条 嘱託員が業務上負傷し、疾病にかかり、又は死亡したときの補償は、労働者災害補償保険法の定めるところによる。

第14章 表彰

(表彰)

第64条 理事長は、次の各号のいずれかに該当し、他の模範とする嘱託員があるときは、別に定めるところに従い審査し、これを表彰する。

- (1) 業務上有益な研究、工夫等の考案があった者
- (2) 災害を未然に防止し、又は災害の際に特に功績のあった者
- (3) その他法人又は事務所の運営上に顕著な功績があった者
- (4) 業務の内外を問わず善行があった者

2 前項の表彰は、表彰状又は感謝状を授与してこれを行う。

3 表彰を受けるべき者が死亡したときは、危篤に陥ったときに遡ってこれを表彰し、前項の表彰状又は感謝状は、遺族に授与する。

第15章 懲戒

(懲戒の種類)

第65条 懲戒は、その違反の軽重に従い、次の各号に掲げる区分によってその1又は2以上併せて行う。

- (1) 戒告 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、1箇月につき賃金の月額10分の1以内で賃金等を減額する。
- (3) 停職 始末書を提出させ、6箇月以内の期間を定めて出勤を停止し、当該期間中の賃金等は支給しない。
- (4) 諭旨退職 退職届の提出を勧告し、退職させる。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。

(懲戒事由)

第66条 嘱託員が次の各号のいずれかに該当する場合は、情状により戒告、減給、停職、又は諭旨退職とする。

- (1) 法人規則等に従わないとき。
- (2) 正当な事由がなく、しばしば遅刻及び早退又は私用外出を行ったとき。
- (3) 正当な事由がなく、しばしば無断欠勤をしたとき。
- (4) 勤務時間中許可なく事務所を離脱したとき。
- (5) 業務に関係する手続その他の届出を怠り又は偽ったとき。
- (6) 職務の怠慢によって失態があったとき。
- (7) 事務所内において火気の取扱いを粗略し、又は所定の場所以外で火気を使用したと

き。

- (8) 許可なく、事務所内で演説、集会、示威、貼紙、印刷物の配付その他これらに準ずる行為があったとき。
- (9) 火災、水害その他非常災害が発生し、又はそのおそれがある場合、これに対する防止の努力を怠ったとき。
- (10) 法人の所有物を粗略に扱い法人に損害を与えたとき。
- (11) セクシュアル・ハラスメント行為を行ったとき。
- (12) 法人の秩序及び風紀を著しく乱す行為があったとき。
- (13) 監督不行届のため重大な失態があり、そのために部下が懲戒されたとき。
- (14) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 前項の規定に該当する違反行為が軽微又は情状酌量の余地がある場合若しくは改悛の情が明らかである場合は、懲戒（これらの事情がないものとした場合に諭旨退職が適当であるときを除く。）を免除し、訓戒とすることができる。

3 前項に定める「訓戒」とは説諭し、将来を戒めることをいう。

（懲戒解雇事由）

第67条 嘱託員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒解雇とする。ただし、情状により軽減することができる。

- (1) 故意又は過失により業務上重大な失態があったとき。
- (2) 正当な事由がなく就業を拒んだとき。
- (3) 無断欠勤の日から2週間後の日まで無断欠勤が継続したとき。
- (4) 懲戒に処せられたにもかかわらず、懲戒に服する意思が認められないとき。
- (5) 懲戒処分を受けた者が、1年以内に更に懲戒に該当する行為があったとき。
- (6) 重大な経歴を偽り、その他詐術を用いて雇用されたとき。
- (7) 事務所内又はこれに準ずる場所で、暴行、脅迫、傷害その他これに類する行為をし、又は行おうとしたとき。
- (8) 法人の秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき。
- (9) 他人の物を窃取し、又は窃取しようとしたとき。
- (10) 業務について不正又は不当に金品その他を授受したとき。
- (11) 故意又は重大な過失により、事務所の設備及び機械器具その他の物品を破壊又は滅失したとき。
- (12) 法人の所有物を私用に供し、又は盗んだとき。
- (13) 法人の信用を及び体面を傷つけるような行為のあったとき。
- (14) 前条に定める行為が解雇に相当する程度に重いとき。
- (15) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

(懲戒の決定)

第68条 懲戒処分は、理事長が決定する。

第16章 雑則

(改廃)

第69条 この規則を改正し、又は廃止しようとするときは、職員（嘱託員を含む。）の代表者の意見を聴いたうえで改正し、又は廃止するものとする。

(委任)

第70条 この規則に定めるもののほか必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規則は、平成17年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年12月1日から施行する。

附 則

この規則は、一般社団法人多摩南部成年後見センター定款の施行の日（平成21年5月18日）から施行する。

附 則

この規則は、平成23年2月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年5月11日から施行し、平成24年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成24年7月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成30年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の日において、第33条第3項に規定する月給としての賃金の適用を受けることとなる嘱託員に係る時間外手当単価については、理事長が別に定める1時間当たり単価とする。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。