

非常勤職員就業規則

目次

- 第1章 総則（第1条－第2条）
- 第2章 採用、異動、休業及び退職
 - 第1節 採用（第3条－第6条）
 - 第2節 異動（第7条）
 - 第2節の2 休職（第7条の2－第7条の4）
 - 第3節 育児休業（第8条－第14条）
 - 第4節 介護休業（第15条－第21条）
 - 第5節 退職及び解雇（第22条－第26条の2）
- 第3章 服務
 - 第1節 服務心得（第27条－第38条）
 - 第2節 勤務時間、休憩及び休日（第39条－第43条）
 - 第2節の2 オペレーター等職員についての特則（第43条の2－第43条の5）
 - 第3節 時間外勤務及び休日勤務（第44条）
 - 第4節 所定外労働の免除（第45条－第45条の2）
 - 第5節 時間外労働の制限（第46条）
 - 第6節 深夜業の制限（第47条）
 - 第7節 所定労働時間の短縮措置（第48条－第49条）
 - 第8節 休暇（第50条－第52条の2）
- 第4章 給与（第53条）
- 第5章 懲戒等（第54条－第57条）
- 第6章 出張及び研修（第58条－第60条）
- 第7章 保健衛生、母性健康管理及び災害補償
 - 第1節 保健衛生（第61条－第64条）
 - 第2節 母性健康管理（第65条－第66条）
 - 第3節 災害補償（第67条）
- 第8章 無期労働契約への転換（第68条）
- 第9章 補則（第69条－第70条）
- 附則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、職員就業規則（平成18年規程第13号）第2条第2項の規定に基づき、日本司法支援センター（以下「センター」という。）に常時勤務しない職員（以下「非常勤職員」という。）の就業等に関する事項を定めることを目的とする。

2 非常勤職員の就業等に関する事項については、この規則に定める事項のほか、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の法令に定めるところによる。

(非常勤職員の種類等)

第1条の2 非常勤職員の種類及び業務は、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 一般非常勤職員 次号から第5号までに該当しない業務
- (2) 専門非常勤職員 高度の専門的な知識経験又は優れた見識を一定期間活用して遂行することが特に必要とされる業務
- (3) 情報提供専門職員 総合法律支援法（平成16年法律第74号）第30条第1項第1号及び第8号に定める業務
- (4) オペレーター職員 コールセンターにおける電話等対応業務及び付随業務
- (5) スーパーバイザー職員 オペレーター職員の管理・指導及び電話等対応業務支援を行う業務

2 オペレーター職員は、別表第1の職務能力欄に掲げる職務能力に応じて、一種オペレーター職員、二種オペレーター職員及び三種オペレーター職員の3種類とする。

(適用範囲)

第2条 この規則は、センターの非常勤職員に適用する。

第2章 採用、異動、休業及び退職

第1節 採用

(採用及び登用)

第3条 非常勤職員の採用は、試験その他の選考により行う。

2 オペレーター職員を採用するときは、一種オペレーターとして採用する。ただし、二種オペレーター職員、三種オペレーター職員又はスーパーバイザー職員として勤務した経験がある者、その他これと同程度の経験があると理事長が認める者を採用するときは、その者の職歴、勤務成績及び採用時の業務の遂行能力を考慮し、二種オペレーター職員又は三種オペレーター職員として採用することができる。

3 オペレーター職員及びスーパーバイザー職員（以下「オペレーター等職員」という。）への登用は、次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める者の中から、試験その他の選考により行う。

- (1) 二種オペレーター職員 一種オペレーター職員として6か月以上継続して勤務し、一定の勤務経験を積んだとセンターが認める者

(2) 三種オペレーター職員 二種オペレーター職員として6か月以上継続して勤務している者

(3) スーパーバイザー職員 二種オペレーター職員又は三種オペレーター職員として6か月以上継続して勤務している者
(任期を定めた採用)

第3条の2 非常勤職員の任期は、採用日（センターとの間で雇用関係が開始する日をいう。以下同じ。）の属する年度（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。以下同じ。）の末日までの範囲内で理事長が定める。

(任期の更新)

第3条の3 理事長は、非常勤職員の任期が満了する場合において、当該非常勤職員の勤務成績その他の事情を考慮し、必要と認めるときは、その者の同意を得て、更新日の属する年度の末日までの範囲内において、その任期を更新することができる。

2 前項の任期は、採用日から5年を超えることはできない。ただし、常勤職員の定員が措置された役職に就いている専門非常勤職員、情報提供専門職員、二種オペレーター職員のうち一定の勤務成績を収めた者、三種オペレーター職員又はスーパーバイザー職員であって、その職務の特殊性又はその非常勤職員の職務の遂行上の特別の事情を考慮し、その退職によりセンターの業務に支障が生ずると認められるときは、この限りではない。

3 前2項の任期は、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に応じて、当該各号に掲げる年齢に達する日以後の最初の3月31日を超えることはできない。

(1) 一般非常勤職員 70歳

(2) 専門非常勤職員 70歳

(3) 情報提供専門職員 70歳

(4) オペレーター職員 65歳

(5) スーパーバイザー職員 65歳

4 第25条の規定は、任期が引き続き1年を超えている非常勤職員の任期を更新しない場合について準用する。

(定年退職者の再雇用)

第3条の4 理事長は、第22条第2号の規定により退職したオペレーター等職員（以下「定年退職者」という。）が引き続き勤務することを希望する場合であって、次の各号に掲げる基準に該当しないときは、当該定年退職者を1年を超えない範囲内の任期で情報提供専門職員に再雇用することができる。

(1) 過去3年間欠勤（第40条第1項の承認を受けた場合を除く。）があること

(2) 過去3年間の勤務成績が標準未満であること

(3) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題があること

(再雇用非常勤職員の任期の更新)

第3条の5 理事長は、前条の規定により再雇用された者（以下「再雇用非常勤職員」という。）の任期（この項の規定により更新された期間を含む。）中に前条各号の基準に該当しない場合であって、当該再雇用非常勤職員が引き続き勤務することを希望するときは、1年以内の

期間を定め、その任期を更新することができる。

2 前項の規定による任期の末日は、再雇用非常勤職員が70歳に達する日以後の最初の3月31日を超えることができない。

3 第25条の規定は、再雇用非常勤職員の任期を更新しない場合について準用する。

(労働条件の明示)

第4条 センターは、非常勤職員を採用（再雇用を含む。）するときは、次に掲げる労働条件を明示した雇用通知書を交付する。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事する業務に関する事項
- (3) 勤務日及び勤務時間等に関する事項
- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職及び解雇に関する事項

2 前項の規定は、第3条の3第1項又は前条第1項の規定による労働契約の更新その他労働条件を変更する場合について準用する。

(提出書類)

第5条 新たに採用された非常勤職員は、遅滞なく、センターに次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票記載事項証明書
- (3) その他センターが指定するもの

(条件付採用期間)

第6条 非常勤職員の採用は、その採用の日から起算して6か月間条件付のものとする。ただし、センターは、センターが特に認めたときは、その条件を付ける期間（以下「条件付採用期間」という。）を短縮し又は設けないことができる。

2 前項本文の条件付採用期間の開始後6か月間において実際に勤務した日数が90日に満たない非常勤職員については、その日数が90日に達するまで条件付採用期間は引き続くものとする。ただし、条件付採用期間は、その開始後1年を超えないものとする。

3 非常勤職員の採用は、条件付採用期間の終了前にセンターが別段の措置をしない限り、その期間が終了した日の翌日に正式のものとなる。

4 センターは、条件付採用期間中の非常勤職員が次の各号のいずれかに該当すると認めるときは、当該非常勤職員を解雇することができる。

- (1) 勤務成績が不良なとき。
- (2) 心身の故障のため職務遂行に支障があるとき。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、非常勤職員としての適格性を欠くとき。

5 第25条の規定は、前項の規定により条件付採用期間中の非常勤職員（条件付採用期間が14日以内の者を除く。）を解雇し、又は第3項の規定により条件付採用期間満了時にその採用を正式のものとしなない場合について準用する。

6 第26条の規定は、第4項の規定により条件付採用期間中の非常勤職員を解雇し、又は第3

項の規定により条件付採用期間満了時にその採用を正式のものとしなない場合について準用する。

7 条件付採用期間は勤続年数に通算する。

第2節 異動

(人事異動)

第7条 センターは、業務上の必要があるときは、非常勤職員に異動を命ずることができる。非常勤職員は、正当な理由がない限り、これを拒むことはできない。

2 前項に規定する異動は、次の各号に掲げるものとし、その内容は、当該各号に定めるものとする。

- (1) 配置換 非常勤職員をその非常勤職員が現に任命されている職と事務所を同じくする他の職に任命すること
- (2) 併任 現に職に任命されている非常勤職員を、その職を占めさせたまま、他の職に任命すること

第2節の2 休職

(休職事由)

第7条の2 センターは、第3条の3第2項の規定により5年を超えて任期更新された二種オペレーター職員、三種オペレーター職員、スーパーバイザー職員又は第68条の規定により期間の定めのない労働契約へ転換した非常勤職員（以下この節において「オペレーター職員等」という。）が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命じることができる。オペレーター職員等は、センターから休職を命じられた場合には、これに従わなければならない。

- (1) 心身の故障のため、長期に休養を要するとき。
- (2) 刑事事件に関し公訴を提起されたとき。
- (3) 地震、水害、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となったとき。
- (4) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められるとき。

2 オペレーター職員等は、前項各号に掲げる場合のほか、その意に反して休職を命じられることはない。

(休職期間)

第7条の3 前条第1項各号の休職期間は、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める期間を超えない範囲内でセンターが定める。

- (1) 前条第1項第1号の休職期間 3年
- (2) 前条第1項第2号の休職期間 公訴を提起された事件が裁判所に係属する間
- (3) 前条第1項第3号の休職期間 3年
- (4) 前条第1項第4号の休職期間 センターが必要と認める期間

2 センターは、前条1項第1号の規定により休職したオペレーター職員等に対し、その休職

の原因となった事由が継続しているか否かを判断するために、必要な事項について報告等を求めることができる。オペレーター職員等は、センターから報告を求められた場合には、正当な理由がない限り、これを拒むことができない。

3 センターは、オペレーター職員等の休職期間中に休職の事由が消滅したとき又はオペレーター職員等が公訴を提起された刑事事件についての無罪の判決が確定したときは、復職を命ずる。ただし、前条第1項第1号の規定による休職については、休職中のオペレーター職員等から申出があり、医師が休職の必要がないと認めたときに限る。

4 オペレーター職員等は、センターが復職を命じたときは、速やかに復職しなければならない。

5 前条第1項第1号の規定により休職したオペレーター職員等が当該休職期間満了前に復職した場合であって、6か月以内に再度同一又は類似の病気等により同号の規定による休職をしたときは、同号の規定による休職期間を通算し、連続しているものとみなす。

6 前条第1項第1号の規定による休職で同一又は類似の病気等によるものの回数が3回以上となる場合は、同号の規定による休職期間を通算し、連続しているものとみなす。

(休職を命じられたオペレーター職員等の身分及び給与)

第7条の4 休職を命じられたオペレーター職員等は、非常勤職員としての身分は保有するが、職務に従事しない。

2 休職を命じられたオペレーター職員等の休職期間中の給与は、無給とする。

(受診命令)

第7条の5 センターは、非常勤職員が次の各号に掲げるいずれかの事由に該当するときは、理事長が指定する医師への受診を命ずることができる。

(1) 傷病による欠勤が連続7日間を超える場合

(2) 傷病を理由にたびたび欠勤する場合

(3) 傷病による長期休暇後出勤を開始しようとする場合

(4) 傷病を理由に就業時間短縮又は休職を希望する場合

(5) 業務の能率、勤務態度等により、身体又は精神上的の疾患に罹患していることが疑われる場合

第3節 育児休業

(育児休業)

第8条 1歳未満の子と同居し、養育している非常勤職員であって、当該子が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの。第5項、第7項、第8条の2第1項及び第15条第1項において同じ。)が満了することが明らかでないものは、センターに申し出ることにより、当該子が1歳に達するまで育児休業をすることができる。

2 前項の申出は、一子につき2回までとする。ただし、前項の規定により育児休業をしている非常勤職員がその締結する労働契約の期間の末日を育児休業の末日(以下「育児休業終了

予定日」という。)とする育児休業をしている場合であって、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業の初日(以下「育児休業開始予定日」という。)とする再度の申出をするときは、当該再度の申出は当該回数に含めない。

3 前項本文の規定にかかわらず、第1項の規定により育児休業申出をした職員について次の各号に掲げる特別の事情があるときは、当該非常勤職員は、センターに申し出ることにより、当該育児休業に係る子が1歳に達するまで3回目以降の育児休業申出をすることができる。

(1) 労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第1項又は第2項により休業する期間(以下「産前産後休業期間」という。)が始まった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(平成3年法第76号。以下「育児介護休業法」という。)第9条第1項の育児休業期間(以下「育児休業期間」という。)が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出産した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該非常勤職員と同居しないこととなったとき。

(2) 育児休業期間が、当該育児休業に係る子以外の子に係る新たな育児休業期間又は新たな出生時育児休業期間(以下「新时期」という。以下この号、第6項第2号及び第8項第2号において同じ。)が始まったことにより終了した場合であって、当該新时期が終了する日までに、当該新时期の育児休業又は出生時育児休業(以下、育児休業又は出生時育児休業を「育児休業等」という。)に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 民法(明治29年法律第89号)第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき(特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。)又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法(昭和22年法律第164号)第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(3) 育児介護休業法第15条第1項の介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と法第11条第3項の介護休業申出をした職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

(4) 第1項の申出に係る子の親である配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。)が死亡したとき。

(5) 前号の配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により第1項の申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき。

(6) 婚姻の解消その他の事情により第4号の配偶者が第1項の申出に係る子と同居しないこととなったとき。

(7) 第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以

上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

- (8) 第1項の申出に係る子について、児童福祉法第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律（平成18年法律第77号）第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
 - (9) 育児休業の承認が休職又は停職の処分を受けたことにより終了した後、当該休職又は停職が終了したとき。
 - (10) 育児休業の承認が、職員の負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該育児休業に係る子を養育することができない状態が相当期間にわたり継続することが見込まれることにより終了した後、当該子を養育することができる状態に回復したとき。
- 4 第1項の規定により育児休業をすることができる非常勤職員の配偶者が当該育児休業に係る子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）以前から育児休業等をしているときは、当該非常勤職員は、センターに申し出ることにより、当該子が1歳2か月に達するまでの間で、出生の日以後の産前産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年となる範囲内で、育児休業をすることができる。ただし、当該非常勤職員の育児休業開始予定日が当該非常勤職員の配偶者の育児休業等の初日よりも前の日であるとき又は当該非常勤職員の育児休業開始予定日が当該子の1歳到達日後の日であるときは、この限りでない。
- 5 1歳から1歳6か月に達するまでの子と同居し、養育している非常勤職員であって、1歳6か月到達日まで、その労働契約が満了することが明らかでないものは、次の各号のいずれにも該当する場合（次項に定める特別の事情がある場合においては、第2号に該当するとき）に限り、センターに申し出ることにより、当該子が1歳6か月に達するまで育児休業をすることができる。
- (1) 当該子について、当該非常勤職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日（当該非常勤職員の前項の規定による育児休業の終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後の日であるとき又は当該非常勤職員の配偶者の育児介護休業法第9条の6第1項の規定による育児休業の終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後の日であるときは、当該育児休業終了予定日。以下この項、第9条第1項及び同条第2項において同じ。）において育児休業をしている場合
 - (2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合
 - ア 保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - イ 当該非常勤職員の配偶者で、常態としてこの項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親であり、当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であったものが、次の(ア)から(イ)までのいずれかに該当する場合
 - (ア) 死亡したとき。
 - (イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難

な状態になったとき。

(ウ) 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなったとき。

(エ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

(3) 当該子の1歳到達日後の期間において、この項に規定する育児休業をしたことがない場合

6 前項の特別の事情は、次の各号に掲げる場合をいう。

(1) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について産前産後休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該非常勤職員と同居しないこととなったとき。

(2) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について新期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業等に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(3) 第1項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と当該非常勤職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

7 1歳6か月から2歳に達するまでの子と同居し、養育している非常勤職員であって、当該子が2歳に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないものは、次の各号のいずれにも該当する場合（次項に定める特別の事情がある場合においては、第2号に該当するとき）に限り、センターに申し出ることにより、当該子が2歳に達するまで育児休業をすることができる。

(1) 当該子について、当該非常勤職員又はその配偶者が、当該子の1歳6か月到達日において育児休業をしている場合

(2) 次のア又はイのいずれかに該当する場合

ア 保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当該子の1歳6か月到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合

イ 当該非常勤職員の配偶者で、常態としてこの項の申出に係る子の養育を行っている当該子の親である配偶者であり、当該子の1歳6か月到達日後の期間について常態として

当該子の養育を行う予定であったものが、次の(ア)から(エ)までのいずれかに該当する場合

(ア) 死亡したとき。

(イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態になったとき。

(ウ) 婚姻の解消その他の事情により当該子と同居しないこととなったとき。

(エ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

(3) 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、この項に規定する育児休業をしたことがない場合

8 前項の特別の事情は、次の各号に掲げる場合をいう。

(1) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について産前産後休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該産前産後休業期間又は当該産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに、当該子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき。

ア 死亡したとき。

イ 養子になったことその他の事情により当該非常勤職員と同居しないこととなったとき。

(2) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について新期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該新期間が終了する日までに、当該新期間の育児休業等に係る子の全てが、次のいずれかに該当するに至ったとき

ア 前号ア又はイに掲げるとき。

イ 民法第817条の2第1項の規定による請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま児童福祉法第27条第1項第3号の規定による措置が解除されたとき。

(3) 第1項、第5項又は前項の規定により育児休業申出をした非常勤職員について介護休業期間が始まったことにより育児休業期間が終了した場合であって、当該介護休業期間が終了する日までに、当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族が死亡するに至ったとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により当該介護休業期間の介護休業に係る対象家族と当該非常勤職員との親族関係が消滅するに至ったとき。

9 前各項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第6条第1項ただし書に規定する協定により育児休業をすることができないものとして定められた非常勤職員からの育児休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員

(2) 育児休業申出のあった日から起算して1年（第5項及び第7項の規定による育児休業申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな非常勤職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員（出生時育児休業）

第8条の2 非常勤職員であって、産後休業を取得しておらず、子の出生の日又は出産予定日

のいずれか遅い日から8週間以内の子と同居し、当該子を養育するもので、その出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないものは、センターに申し出ることにより、出生時育児休業（子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。この項において同じ。）の期間内に4週間以内の期間を定めてする休業をいう。以下同じ。）をすることができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、非常勤職員は、当該子について、この項の規定による申出をすることができない。

(1) 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合

(2) 当該子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第9条の3第2項において準用する同法第6条第1項ただし書きに規定する協定により出生時育児休業をすることができないものとして定められた非常勤職員からの出生時育児休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員

(2) 出生時育児休業申出のあった日から起算して8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな非常勤職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

（育児休業の申出）

第9条 第8条の規定により育児休業をすることができる非常勤職員が、育児休業をしようとするときは、育児休業を開始しようとする日の1か月前（同条第5項の規定による申出（当該申出の日が当該申出に係る子の1歳到達日以前の日であるものに限る。）又は同条第7項の申出（当該申出の日が当該申出に係る子の1歳6か月到達日以前の日であるものに限る。）にあっては2週間前）までに、人事担当部署に申し出なければならない。この場合において、非常勤職員は、育児休業申出書に必要事項を記入し、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。

2 前項の申出において、非常勤職員は、その期間中は育児休業をすることとする一の期間について、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日とする日を明らかにしなければならない。この場合において、第8条第5項の申出にあっては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者が育児介護休業法第5条第3項の規定による育児休業を子の1歳到達日後の期間にしている場合は、当該配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日）、第8条第7項の申出にあっては、当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日（当該非常勤職員の配偶者の育児介護休業法第5条第4項の規定による育児休業終了予定日とされた日が

当該子の1歳6か月到達日後の日であるときは、当該育児休業終了予定日の翌日以前の日)を育児休業開始予定日としなければならない。

- 3 センターは、第8条第1項、同条第4項、同条第5項及び同条第7項の規定により育児休業をすることができる職員から第1項の申出があったときは、これを承認し、当該申出をした職員に育児休業承認書を交付する。
- 4 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした非常勤職員は、速やかに、育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 5 非常勤職員がその締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日とする育児休業をしている場合であって、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をするときは、次の各号に掲げる規定の適用については、当該各号に定めるところによる。
 - (1) 第8条第1項 同項中「であって、当該子が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの。第5項、第7項、第8条の2第1項及び第15条第1項において同じ。)が満了することが明らかでないもの」とある部分は適用しない。
 - (2) 第8条第5項 同項中「であって、1歳6か月到達日までに、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分及び同項第3号は適用しない。
 - (3) 第8条第7項 同項中「であって、当該子が2歳に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分及び同項第3号は適用しない。
 - (4) 第2項後段 適用しない。

(出生時育児休業の申出)

第9条の2 第8条の2の規定により出生時育児休業をすることができる非常勤職員が、出生時育児休業をしようとするときは、出生時育児休業をしようとする日の2週間前までに、人事担当部署に申し出なければならない。この場合において、非常勤職員は、育児休業申出書に必要事項を記入し、子の存在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。

- 2 前項の申出において、非常勤職員は、出生時育児休業を2回に分割して取得しようとするときは、各出生時育児休業の初日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)及び末日(以下「出生時育児休業終了予定日」という。)を明らかにして、まとめて申し出なければならない。
- 3 センターは、第8条の2第1項の規定により育児休業をすることができる職員から第1項の申出があったときは、これを承認し、当該申出をした職員に育児休業承認書を交付する。
- 4 非常勤職員からその養育する子について出生時育児休業申出がなされた後に、当該非常勤職員が当該出生時育児休業申出をした日に養育していた子について新たな出生時育児休業申出をした場合は、センターは新たな出生時育児休業申出を拒むことができる。
- 5 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出をした非常勤職員は、速やかに、出生時育児休業に係る子の出生報告書に必要事項を記入し、出生を証明する書類を

添付して人事担当部署に提出しなければならない。

6 非常勤職員がその締結する労働契約の期間の末日を出生時育児休業終了予定日とする出生時育児休業をしている場合であって、当該出生時育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を出生日育児休業開始予定日とする出生時育児休業申出をするときは、次の各号に掲げる規定の適用については、当該各号に定めるところによる。

(1) 第8条の2第1項 同項中「で、その出生の日（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日）から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分は適用しない。

(2) 同項第1号 適用しない。

（育児休業開始予定日の指定）

第10条 センターは、育児休業をすることができる非常勤職員から育児休業申出があったとき又は第2項若しくは第3項の規定により育児休業申出をした非常勤職員に係る育児休業開始予定日を指定するときは、当該非常勤職員に休業開始予定日指定書を交付する。

2 申出に係る育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して1か月（第8条第5項又は同条第7項の規定による育児休業にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1か月等経過日」という。）より前の日であるときは、センターは、育児休業開始予定日とされた日（その日が育児休業申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、申出に係る育児休業開始予定日とされた日から1か月等経過日までの間のいずれかの日を、育児休業開始予定日として指定することができる。

3 前項の場合において、育児休業申出書の提出日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、センターは、育児休業開始予定日とされた日（その日が育児休業申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、当該提出日の翌日から起算して3日を経過する日を始期とし、当該提出日の翌日から起算して1週間を経過する日を終期とする期間内のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 前号に規定する配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 第2号の配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 第8条第1項、同条第5項又は同条第7項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

(6) 第8条第1項、同条第5項又は同条第7項の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われなるとき。

（出生時育児休業開始予定日の指定）

第10条の2 センターは、出生時育児休業をすることができる非常勤職員から出生時育児休業申出があったとき又は第2項若しくは第3項の規定により出生時育児休業申出をした非常勤職員に係る出生時育児休業開始予定日を指定するときは、当該非常勤職員に休業開始予定日指定書を交付する。

2 申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日が育児休業申出書の提出日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）より前の日であるときは、センターは、出生時育児休業開始予定日とされた日（その日が出生時育児休業申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日から2週間経過日までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

3 前項の場合において、育児休業申出書の提出日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、センターは、出生時育児休業開始予定日とされた日（その日が出生時育児休業申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書により、当該提出日の翌日から起算して3日を経過する日を始期とし、当該提出日の翌日から起算して1週間を経過する日を終期とする期間内のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定することができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 前号の配偶者が負傷又は疾病により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 第2号の配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 第8条の2第1項の申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

(6) 第8号の2第1項の申出に係る子について、保育所等における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。

（育児休業開始予定日等の変更）

第11条 育児休業申出をした非常勤職員は、当該申出に係る育児休業開始予定日とされた日（第10条第2項又は同条第3項の規定により指定があった場合は、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに同項各号のいずれかの事由が生じたときは、センターに申し出るにより、当該申出に係る育児休業開始予定日を1回に限り当該育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。この場合において、非常勤職員は、休業開始予定日変更申出書を人事担当部署に提出して変更の申出をしなければならない。

2 前項の申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）よりも前の日であるときは、センターは、変更後の育児休業開始予定日とされた日（変更後の育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、

休業開始予定日指定書をもって、申出に係る変更後の育児休業開始予定日とされた日と期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日（第10条第2項又は同条第3項の規定によるセンターの指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該非常勤職員に係る新たな育児休業開始日として指定することができる。

3 育児休業申出をした非常勤職員は、当該申出に係る育児休業終了予定日とされた日の1か月前（第8条第5項又は同条第7項の規定による育児休業については2週間前）の日までにセンターに申し出ることにより、当該申出に係る育児休業終了予定日を1回に限り育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。この場合において、非常勤職員は、休業終了予定日変更申出書を人事担当部署に提出して変更の申出をしなければならない。

4 センターは、第1項の申出があったとき又は第2項の規定により育児休業開始予定日を指定するときは、非常勤職員に休業開始予定日指定書を、前項の申出があったときは、非常勤職員に休業終了予定日指定書を交付する。

（出生時育児休業開始予定日等の変更）

第11条の2 出生時育児休業申出をした非常勤職員は、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日とされた日（第10条の2第2項又は第3項の規定により指定があった場合は、当該指定した日。以下この項において同じ。）の前日までに同項各号のいずれかの事由が生じたときは、センターに申し出ることにより、当該申出に係る出生時育児休業開始予定日を1回に限り当該出生時育児休業開始予定日とされた日前の日に変更することができる。この場合において、非常勤職員は、休業開始予定日変更申出書を人事担当部署に提出して変更の申出をしなければならない。

2 前項の申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出日の翌日から起算して1週間を経過する日（以下この項において「期間経過日」という。）よりも前の日であるときは、センターは、変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日（変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日が休業開始予定日変更申出書の提出があった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあっては、当該3日を経過する日）までに、休業開始予定日指定書をもって、申出に係る変更後の出生時育児休業開始予定日とされた日と期間経過日（その日が当該申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日（第10条の2第2項又は同条第3項の規定によるセンターの指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この項において同じ。））以後の日である場合にあっては、当該申出に係る変更前の出生時育児休業開始予定日とされていた日）までの間のいずれかの日を当該非常勤職員に係る新たな出生時育児休業開始日として指定することができる。

3 出生時育児休業申出をした非常勤職員は、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日とされた日の2週間前の日までにセンターに申し出ることにより、当該申出に係る出生時育児休業終了予定日を1回に限り出生時育児休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。この場合において、非常勤職員は、休業終了予定日変更申出書を人事担当部署に提出

して変更の申出をしなければならない。

- 4 センターは、第1項の申出があったとき又は第2項の規定により育児休業開始予定日を指定するときは、非常勤職員に休業開始予定日指定書を、前項の申出があったときは、非常勤職員に休業終了予定日指定書を交付する。

(育児休業申出の撤回等)

第12条 育児休業申出をした非常勤職員は、育児休業申出後、育児休業開始予定日とされた日(第10条第2項、同条第3項又は第11条第2項の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。同条第1項の規定により育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、その変更後の育児休業開始予定日とされた日。以下同じ。)の前日までは、当該育児休業申出を撤回することができる。この場合において、非常勤職員は、育児休業申出撤回書を人事担当部署に提出しなければならない。

- 2 前項の規定により第8条第1項、同条第5項又は同条第7項の申出を撤回した非常勤職員は、撤回1回につき1回育児休業をしたものとみなす。

- 3 育児休業申出後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、当該育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、当該育児休業申出をした非常勤職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

(1) 育児休業申出に係る子の死亡

(2) 育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

(3) 育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該育児休業申出をした非常勤職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

(4) 育児休業申出をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳(第8条第4項に規定する育児休業にあっては1歳2か月、同条第5項に規定する育児休業にあっては1歳6か月、同条第7項に規定する育児休業にあっては2歳)に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

(5) 第8条第4項の申出により子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において、非常勤職員の配偶者が育児休業をしていないこと(申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該配偶者のしている育児休業に係る育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く。)

- 4 センターは、第1項の規定により育児休業申出を撤回した非常勤職員には育児休業撤回申出受理書を、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した非常勤職員には育児休業申出消滅通知書を交付する。

(出生時育児休業申出の撤回等)

第12条の2 出生時育児休業申出をした非常勤職員は、出生時育児休業申出後、出生時育児休業開始予定日とされた日(第10条の2第2項、同条第3項又は第11条の2第2項の規定による指定があった場合にあっては、当該指定した日。同条第1項の規定により出生時育児休業開始予定日に変更された場合にあっては、その変更後の出生時育児休業開始予定日とされた

日。以下同じ。)の前日までは、当該申出を撤回することができる。この場合において、非常勤職員は、育児休業申出撤回書を人事担当部署に提出しなければならない。

- 2 前項の規定により第8条の2第1項の申出を撤回した非常勤職員は、撤回1回につき1回出生時育児休業をしたものとみなす。
- 3 出生時育児休業申出後、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該出生時育児休業申出は、されなかったものとみなす。この場合において、当該出生時育児休業申出をした非常勤職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。
 - (1) 出生時育児休業申出に係る子の死亡。
 - (2) 出生時育児休業申出に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消。
 - (3) 出生時育児休業申出に係る子が養子となったことその他の事情により当該出生時育児休業申出をした非常勤職員と当該子とが同居しないこととなったこと。
 - (4) 出生時育児休業申出をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該出生時育児休業申出に係る子が出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの間、当該子を養育することができない状態になったこと。
- 4 センターは、第1項の規定により出生時育児休業申出を撤回した非常勤職員に育児休業撤回申出受理書を、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した非常勤職員には育児休業申出消滅通知書を交付する。

(育児休業期間等)

第13条 育児休業期間は、育児休業開始予定日とされた日から育児休業終了予定日とされた日(第11条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日。以下同じ。)までの間とする。ただし、非常勤職員が第8条第4項の規定により育児休業をする場合で、当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数(育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。)から育児休業等取得日数(当該子の出生した日以後非常勤職員が産前産後休業をした日数及び育児休業等をした日数を合算した日数をいう。)を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日までの間とする。

- 2 育児休業をしている非常勤職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
 - (1) 第12条第3項各号のいずれかの事由が生じたこと。
 - (2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに当該育児休業申出に係る子が1歳(第8条第4項の規定による育児休業にあつては1歳2か月、同条第5項の規定による育児休業にあつては1歳6か月、同条第7項の規定による育児休業にあつては2歳)に達したこと。
 - (3) 育児休業終了予定日とされた日までに育児休業申出をした非常勤職員について産前産後休業期間、介護休業期間、出生時育児休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
 - (4) 育児休業終了予定日までに育児休業申出をした非常勤職員が休職又は停職の処分を受け

たこと。

3 前項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

4 センターは、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した非常勤職員に育児休業期間終了通知書を交付する。

(出生時育児休業期間)

第13条の2 出生時育児休業期間は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日（第11条の2第3項の規定により当該出生時育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の出生時育児休業終了予定日とされた日。以下同じ。）までの間とする。

2 出生時育児休業をしている非常勤職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該出生時育児休業は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了するものとする。

(1) 第12条の2第3項各号のいずれかの事由が生じたこと。

(2) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに当該出生時育児休業申出に係る子の出生の日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日が到来したこと。

(3) 出生時育児休業終了予定日とされた日までに出生時育児休業申出をした非常勤職員について産前産後休業期間、介護休業期間、育児休業期間又は新たな出生時育児休業期間が始まったこと。

(4) 出生時育児休業終了予定日までに出生時育児休業申出をした非常勤職員が退職又は停職の処分を受けたこと。

3 前項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、育児休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

4 センターは、前項の規定により育児休業事情変更届を提出した非常勤職員に育児休業期間終了通知書を交付する。

(育児休業等期間中の給与等)

第14条 育児休業等をしている非常勤職員は、非常勤職員としての身分を保有するが、職務に従事しない。

2 育児休業等をしている非常勤職員の給与は、無給とする。

第4節 介護休業

(介護休業)

第15条 要介護状態（負傷、疾病、身体上若しくは精神上の障害又は老齢により、2週間以上の期間にわたり、常時介護を必要とする状態をいう。以下同じ。）の対象家族の介護（要介護状態にある対象家族の通院等の付添、当該対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の当該対象家族に必要な世話を含む。以下同じ。）をする非常勤職

員であって、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないものは、センターに申し出ることにより、第20条第1項の範囲内において介護休業をすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第12条第2項が準用する同法第6条第1項ただし書に規定する協定により介護休業をすることができないものとして定められた非常勤職員からの介護休業申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員

(2) 介護休業申出があった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな非常勤職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

(介護休業の申出)

第16条 前条第1項の規定による申出は、介護休業申出に係る対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、かつ、その期間中は当該対象家族に係る介護休業をすることとする一の期間について、その初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、原則として、介護休業開始予定日の前日から起算して1週間前の日までにしなければならない。この場合において、申出をする非常勤職員は、介護休業申出書に必要事項を記入し人事担当部署に提出しなければならない。

2 センターは、必要があると認めるときは、介護休業を申し出た非常勤職員に医師の証明書その他必要な書類を提出させることができる。

3 センターは、前条第1項の申出があったときは、当該申出をした非常勤職員に介護休業承認書を交付する。

4 介護休業をすることができる非常勤職員がその締結する労働契約の期間の末日を介護休業終了予定日（第18条第1項の規定により当該介護休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の介護休業終了予定日とされた日）とする介護休業をしている場合であつて、当該介護休業に係る対象家族について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を介護休業開始予定日とする介護休業申出をするときは、前条第1項の適用について、同項中「であつて、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないもの」とある部分は適用しない。

(介護休業開始予定日の指定)

第17条 センターは、非常勤職員から介護休業申出があった場合において、当該介護休業申出に係る介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業申出のあった日の翌日から起算して2週間を経過する日（以下この項において「2週間経過日」という。）前の日であるときは、当該介護休業予定日とされた日から当該2週間経過日までの間のいずれかの日を当該介護休業開始予定日として指定することができる。この場合において、センターは、介護休業開始予定日とされた日（その日が当該介護休業申出のあった日の翌日から起算して3日を経過する日後の日である場合にあつては、当該3日を経過する日）までに、介護休業開始予定日と

して指定する日を当該非常勤職員に休業開始予定日指定書を交付して通知する。

(介護休業終了予定日の変更)

第18条 非常勤職員は、介護休業申出において介護休業終了予定日とされた日の2週間前の日までにセンターに申し出ることにより、当該介護休業申出に係る介護休業終了予定日を1回に限り当該介護休業終了予定日とされた日後の日に変更することができる。この場合において、非常勤職員は、休業終了予定日変更届を人事担当部署に提出して、変更を申し出なければならない。

2 センターは、前項の申出があったときは、当該申出をした非常勤職員に休業終了予定日変更届受理書を交付する。

(介護休業申出の撤回等)

第19条 介護休業申出をした非常勤職員は、申出に係る介護休業開始予定日とされた日(第17条の規定によるセンターの指定があった場合にあっては、当該指定した日。以下この条及び次条において同じ。)の前日までに、介護休業申出撤回書を人事担当部署に提出し、介護休業申出を撤回することができる。

2 介護休業申出書が提出された後、介護休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該介護休業申出書は、提出されなかったものとみなす。この場合において、当該介護休業申出書を提出した非常勤職員は、遅滞なく、介護休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

(1) 介護休業申出に係る対象家族の死亡

(2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該介護休業申出をした非常勤職員との親族関係の消滅

(3) 介護休業申出をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数が93日に達する日までの間、当該介護休業申出に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。

3 センターは、第1項の規定により介護休業申出を撤回した非常勤職員には介護休業撤回申出受理書を、前項の規定により介護休業事情変更届を提出した非常勤職員には介護休業申出消滅通知書を交付する。

4 非常勤職員が第1項の規定により介護休業申出の撤回をし、かつ、当該撤回に係る対象家族について当該撤回後になされる最初の介護休業申出が撤回された場合においては、センターは、当該撤回に係る対象家族についての介護休業申出については、第15条第1項の規定にかかわらず、これを拒むことができる。

(介護休業期間等)

第20条 介護休業期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに、3回を超えず、かつ通算して93日間を超えない範囲内において、申出に係る介護休業開始予定日とされた日から介護休業終了予定日(第18条第1項の規定による変更があったときは、変更後の介護休業終了予定日)までの期間(当該期間が93日から当該非常勤職員の当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数を差し引いた期間を超えるときは、当該介護休業等日数を差し引いた期間)とする。

2 介護休業をしている非常勤職員に次の各号のいずれかの事情が生じた場合、当該介護休業は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第4号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了するものとする。この場合において、非常勤職員は、遅滞なく、介護休業事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。

- (1) 介護休業申出に係る対象家族の死亡
- (2) 離婚、婚姻の取消、離縁等による介護休業申出に係る対象家族と当該申出をした非常勤職員との親族関係の消滅
- (3) 介護休業申出をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該介護休業申出に係る対象家族についての介護休業等日数が93日に達するまでの間、当該対象家族を介護することができない状態となったこと。
- (4) 介護休業終了予定日とされた日までに介護休業申出をした非常勤職員について産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。
- (5) 介護休業終了予定日とされた日までに介護休業申出をした職員が休職又は停職の処分を受けたこと。

3 センターは、前項の介護休業事情変更届を提出した非常勤職員に介護休業期間終了通知書を交付する。

（介護休業期間中の給与等）

第21条 介護休業をしている非常勤職員の身分及び給与については、第14条の規定を準用する。

この場合において、「育児休業等」とあるのは「介護休業」と読み替えるものとする。

第5節 退職及び解雇

（退職）

第22条 非常勤職員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職とし、当該各号に定める日を退職の日とする。

- (1) 死亡したとき 死亡した日
- (2) 非常勤職員が定年に達したとき 定年に達した日以後の最初の3月31日
- (3) 任期が満了したとき 任期が満了した日
- (4) 非常勤職員の都合により退職を申し出て、センターが承認したとき 辞職承認の発令の日
- (5) 休職期間満了の時に休職事由が消滅していないとき 休職期間が満了した日
- (6) 休職期間満了以前に休職事由が消滅し、センターが復職を命じた場合において、非常勤職員が復職しないとき 休職事由が消滅した日
- (7) センターの役員に就任したとき 役員就任の発令の日
- (8) 非常勤職員が生死不明又は行方不明となり、1か月以上連絡がとれない場合で、休職手続をとらないとき 非常勤職員が生死不明又は行方不明となり、連絡が取れなくなつてから1か月を経過した日
- (9) 所属する事務所が廃止、統合等により当該住所に存続しなくなったとき 事務所の廃止、

統合等の日

(退職願)

第23条 非常勤職員は、センターに退職を申し出るときは、退職希望日の1か月前までに、センターに、退職を願い出る旨を記載した文書を提出しなければならない。

(解雇)

第24条 センターは、非常勤職員が次の各号に掲げるいずれかの事由に該当するときは、当該非常勤職員を解雇することができる。

- (1) 勤務成績が著しく不良であり、改善の見込みがなく、就業に適さないと認められるとき。
- (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とき。
- (3) 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治癒しない場合であって、次のアからウまでのいずれかに該当するとき。

ア センターが非常勤職員に打切補償を支払うとき。

イ 療養開始後3年を経過した日において、非常勤職員が傷病補償年金を受けている場合で、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）第19条の規定により、その日に、労働基準法第81条の打切補償を支払ったものとみなされる時。

ウ 療養開始後3年を経過した日より後の日に、非常勤職員が傷病補償年金を受けることとなった場合で、労働者災害補償保険法第19条の規定により、その日に、労働基準法第81条の打切補償を支払ったものとみなされる時。

- (4) 生死不明又は行方不明となり、1か月以上連絡が取れないとき。
- (5) その職務に必要な適格性を欠くとき。
- (6) 禁錮以上の刑に処せられたとき。
- (7) 法律により組織又は業務が廃止されたとき、運営費交付金が著しく減額されたとき、又は天災事変その他やむを得ない事由により、組織の廃止又は事業の縮小若しくは廃止に伴う部門の縮小若しくは廃止等を行う必要が生じたとき。
- (8) その他第1号から前号までに規定されている事由に準ずるやむを得ない事由があるとき。

(解雇予告)

第25条 前条の規定により非常勤職員を解雇するときは、30日前までに本人に予告する。

2 センターが前項の日までに予告をしなかったときは、センターは、非常勤職員に、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める額を支払う。

- (1) センターが解雇予告をした日が解雇の日から起算して30日未満の期間内の日のとき
(30日－解雇予告をした日から解雇の日までの期間) × 非常勤職員の1日の平均賃金の額
- (2) センターが解雇予告をしなかったとき 非常勤職員の30日分の平均賃金の額

3 前2項の規定は、次の各号に掲げるときは、適用しない。

- (1) 2か月以下の期間を定めて雇用され、かつ、センターに引き続き雇用された期間が2か月以下の非常勤職員を解雇するとき。
- (2) 条件付採用期間中（条件付採用期間が14日間を超えた場合を除く。）の非常勤職員を解雇するとき。
- (3) 天災事変その他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で、行政官

庁から当該事由の認定を受けたとき。

- (4) 非常勤職員の責めに帰すべき事由に基づいて解雇する場合で、行政官庁から当該事由の認定を受けたとき。

(解雇制限)

第26条 非常勤職員が次の各号に掲げるいずれかの事由に該当するときは、当該各号に定める期間中は解雇しない。

(1) 業務上の傷病による療養のために休暇を取得しているとき 当該休暇中の期間及びその後30日間

(2) 女性の非常勤職員が産前産後休業をしているとき 当該休業中の期間及びその後30日間

2 前項第1号に掲げる場合において、第24条第3号に該当するときは、前項の規定は適用しない。

3 天災事変その他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、その事由について行政官庁の認定を受けたときは、第1項の規定は適用しない。

(退職手当)

第26条の2 非常勤職員の退職に当たっては、退職手当を支給しない。

第3章 服務

第1節 服務心得

(職務専念義務)

第27条 非常勤職員は、その勤務時間において、職務上の注意力のすべてをその職務遂行のために用い、センターがなすべき責を有する職務にのみ従事しなければならない。

(法令等の遵守)

第28条 非常勤職員は、その職務を遂行するに当たって、法令、業務方法書及びセンターの諸規程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。

(守秘義務)

第29条 非常勤職員は、職務上知ることのできた秘密及び個人情報を漏らしてはならない。その職を退いた後においても、同様とする。

2 非常勤職員が法令による証人、鑑定人等となり、職務上の秘密に属する事項を公表しようとするときは、あらかじめ、理事長に報告しなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第30条 非常勤職員は、その職の信用を傷つけ、又はセンターの不名誉となるような行為をしてはならない。

(センターの名称又は自己の職名の使用禁止)

第31条 非常勤職員は、職務上必要がないのに、みだりに、センターの名称又は自己の職名を使用してはならない。

(職場の秩序を乱す行為等の禁止)

第32条 非常勤職員は、センターの秩序又は規律を乱す行為をしてはならない。

(人権侵害等の防止)

第33条 非常勤職員は、人権侵害、差別及びセクシュアル・ハラスメント等のハラスメントを行ってはならず、これらの防止及び排除に努めなければならない。

2 ハラスメントの防止に関する措置は、別に定める。

(センターの施設、物品の職務外使用等の禁止)

第34条 非常勤職員は、職務上必要がないのに、センターの施設若しくは物品を使用し、又はこれらを損壊若しくは汚損してはならない。

(パソコン等の私的使用の禁止)

第35条 非常勤職員は、パソコン等(パソコン及び携帯端末をいう。以下この条において同じ。)及びFD等(FD、MO、CD、DVD等の電磁的記録媒体をいい、将来新たに開発・使用される記録媒体を含む。)の使用に関しては、不正アクセス行為の禁止等に関する法律(平成11年法律第128号)、著作権法(昭和45年法律第48号)その他の関係法令及びこの規則を遵守しなければならない。

2 非常勤職員は、センターが利用権を有するパソコン等又は通信設備を、自己の職務以外の用のために使用してはならない。

3 センターは、非常勤職員の意思にかかわらず、前2項の規定が遵守されているかどうかの確認を行うことができる。

(情報の目的外使用等の禁止)

第36条 非常勤職員は、センターの保有する情報を、自己の職務以外の用のために使用してはならない。

2 非常勤職員は、センターの許可を得ずに、センターの保有する情報を、情報の形態及び方法の如何を問わず、複製してはならない。

3 非常勤職員は、センターの許可を得ずに、センターの保有する情報を、情報の形態及び方法の如何を問わず、センターの施設外に持ち出し又はセンターの施設外で使用できる状態にしてはならない。

4 センターは、非常勤職員の意思にかかわらず、前3項の規定が遵守されているかどうかの確認を行うことができる。

(業務に関係のない活動の禁止)

第37条 非常勤職員は、センターの許可を得ずに、センターの事務所又は施設において、政治活動、宗教活動、物品の販売、勧誘活動、集会、演説、掲示物の貼付、放送、募金、署名、文書配布その他の業務に関係のない活動をしてはならない。

(任務違背行為及び利益の收受等の禁止)

第38条 非常勤職員は、自己若しくは他人の利益を図り又はセンターに損害を与える目的で、任務に背く行為をしてはならない。

2 非常勤職員は、職務に関連して、他人から金銭若しくは経済的利益を受け又は他人にこれらを要求してはならない。

第2節 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間)

第39条 非常勤職員（オペレーター等職員を除く。以下この節において「一般非常勤職員等」という。）の勤務時間は、1日につき7.5時間を超えない範囲かつ1週間につき37.5時間を超えない範囲内で、センターが個別に定める。

2 センターは、業務上の必要があるときは、前項に定める範囲内で、一般非常勤職員等の始業時刻及び終業時刻を繰り上げ、又は繰り下げることができる。

(欠勤、遅刻及び早退等)

第40条 一般非常勤職員等は、欠勤、遅刻又は早退（以下「欠勤等」という。）をするときは、あらかじめ、その理由とともに、センターに届け出て、承認を得なければならない。やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後、速やかに、センターに届け出て、承認を得なければならない。

2 欠勤等に係る時間又は日は、不就業時間又は不就業日として、それに相当する給与を控除する。

(出退勤)

第41条 一般非常勤職員等は、出退勤の際、センターが指定する方法により、自ら出退勤の時刻を記録しなければならない。

(休憩時間)

第42条 一般非常勤職員等の1日の勤務時間が連続して6時間を超える場合には、勤務時間の途中に60分の休憩時間を置く。

2 一般非常勤職員等の1日の勤務時間が連続して6時間を超えない場合については、センターが、職務内容等を勘案して必要があると認めるときに、休憩時間を置く。

3 一般非常勤職員等は、休憩時間を自由に利用することができる。

(休日及び振替休日)

第43条 一般非常勤職員等の休日は、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）に定める休日
- (3) 年末年始（12月29日から翌年1月3日まで）
- (4) 雇用通知書において個別に定めた日

2 センターは、業務の都合により必要と認めるときは、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることができる。この場合において、振替休日の指定は、その日の前日までに一般非常勤職員等に通知する。

第2節の2 オペレーター等職員についての特則

(勤務時間)

第43条の2 オペレーター等職員の勤務時間は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労

働時間制とし、所定労働時間は1か月を平均して1週37.5時間以内とする。ただし、妊娠中又は産後1年を経過しない女性（以下「妊産婦」という。）のオペレーター等職員が請求したときは、休憩時間を除き、勤務時間が1週間につき40時間まで、かつ1日8時間までとなる範囲内に限る。

- 2 オペレーター等職員の勤務時間は、別表第2の勤務の種類のカラムの区分に応じて、始業時刻及び終業時刻のカラムに定める時間内で指定する。
- 3 オペレーター等職員の勤務の種類及びその組合せ、始業時刻及び終業時刻、休憩時間並びに休日は、勤務シフト表で指定する。
- 4 前項の勤務シフト表による指定は、1か月を単位として行うこととし、特別の事情がある場合を除いて、当該勤務シフト表において指定をする最初の日の1週間前までに、オペレーター等職員に通知する。
- 5 前項の規定にかかわらず、新たにオペレーター等職員に採用された者については、センターが適当と認める期間を単位とすることができる。
- 6 第1項の所定労働時間が1か月を平均して1週間につき36時間を超えるオペレーター等職員の勤務時間は、第51条及び第52条の適用に当たっては、常勤職員について定められている勤務時間とみなす。

（勤務の指定の変更等）

第43条の3 センターは、次の各号の一に該当する事由があると認めるときは、オペレーター等職員の勤務の指定の全部又は一部を変更することができる。

- (1) 欠員の発生、業務の繁忙又は緊急に処理する必要がある業務の存在により、人員確保のために必要があるとき。
 - (2) 業務に関する会議、研修等への参加のため必要があるとき。
 - (3) その他やむを得ない事情があるとき。
- 2 前項の規定による勤務の指定の変更は、勤務の指定の変更を受けるオペレーター等職員に対し、指定の変更に係る勤務日の直前の勤務日（勤務を指定された日をいう。以下同じ。）までに通知する。ただし、やむを得ない事情があるときは、直前の勤務日よりも後に通知することができる。
- 3 第1項の勤務の指定の変更によりオペレーター等職員の休日の指定を変更するときは、原則として、変更に係る休日が属する第43条の2第4項又は同条第5項に規定する単位の期間内に、変更後の休日を指定する。

（休日及び振替休日）

第43条の4 オペレーター等職員の休日は、次のとおりとする。

- (1) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に定める休日
 - (2) 年末年始（12月29日から翌年1月3日まで）
 - (3) 雇用通知書記載の範囲内で、勤務シフト表により個別に定めた日
- 2 センターは、業務の都合により必要と認めるときは、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。この場合において、振替休日の指定は、その日の前日までにオペレーター等職員に通知する。

(準用)

第43条の5 第40条から第42条までの規定は、オペレーター等職員に準用する。

第3節 時間外勤務及び休日勤務

(時間外勤務及び休日勤務)

第44条 センターは、業務上の必要があるときは、労働基準法第36条第1項の書面による協定(同項の定めるところにより行政官庁に届け出たものをいう。)により、時間外又は休日に勤務を命ずることができる。

第4節 所定外労働の免除

(子の養育に関する所定外労働の免除)

第45条 3歳未満の子を養育する非常勤職員が、当該子を養育するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。ただし、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第16条の8第1項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた非常勤職員からの請求は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

2 非常勤職員は、前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間(以下この条において「免除期間」という。)について、免除を開始しようとする日(以下この条において「免除開始予定日」という。)及び免除を終了しようとする日(以下この条において「免除終了予定日」という。)を明らかにして、免除開始予定日の10日前までに、所定外労働免除請求書に必要事項を記入し、子の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。この場合において、免除期間は、第46条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした非常勤職員に所定外労働免除承認書を交付する。

4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした非常勤職員は、当該出生後2週間以内に、所定外労働免除対象児出生届を人事担当部署に提出しなければならない。

5 第1項の請求の後、免除開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

(1) 請求に係る子の死亡

(2) 請求に係る子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取消

(3) 請求に係る子が養子となったことその他の事情により、請求をした非常勤職員と当該子とが同居しないこととなったこと。

- (4) 請求をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る免除期間の末日までの間、請求に係る子を養育することができない状態になったこと。
- 6 次の各号のいずれかの事情が生じたときは、免除期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
- (1) 免除終了予定日とされた日の前日までに、前項各号のいずれかの事由が生じたこと。
- (2) 免除終了予定日とされた日の前日までに、請求に係る子が3歳に達したこと。
- (3) 免除終了予定日とされた日までに、第1項の請求をした非常勤職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 7 前2項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、所定外労働事情変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。
- 8 センターは、前項の所定外労働事情変更届を提出した非常勤職員に所定外労働免除終了通知書を交付する。

（対象家族の介護に関する所定外労働の免除）

第45条の2 要介護状態にある対象家族を介護する非常勤職員が、当該対象家族を介護するために請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。ただし、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第16条の9第1項において準用する同法第16条の8第1項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた非常勤職員からの所定外労働の免除の請求は、センターはこれを拒むことができる。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員
- 2 非常勤職員は、前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日（以下この条において「免除終了予定日」という。）を明らかにして、免除開始予定日の10日前までに、所定外労働免除請求書に必要な事項を記入し、請求に係る要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。この場合において、免除期間は、第46条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした非常勤職員に所定外労働免除承認書を交付する。
- 4 第1項の請求の後、免除開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかの事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。
- (1) 請求に係る対象家族の死亡
- (2) 離婚、婚姻の取消又は離縁等による、請求に係る対象家族と請求をした非常勤職員との親族関係の消滅
- (3) 請求をした非常勤職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る免除期間の末日までの間、当該対象家族を介護することができない状態になったこと
- 5 次の各号のいずれかの事情が生じたときは、免除期間は、当該事情が生じた日（第2号に

掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

- (1) 免除終了予定日とされた日の前日までに、前項各号のいずれかの事由が生じたこと。
 - (2) 免除終了予定日とされた日までに、請求をした非常勤職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 6 前2項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、所定外労働事情変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。
- 7 センターは、前項の所定外労働事情変更届を提出した非常勤職員に所定外労働免除終了通知書を交付する。

第5節 時間外労働の制限

(育児又は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を養育する非常勤職員で次の各号のいずれにも該当するものが当該子を養育するために請求したとき又は要介護状態にある対象家族を介護する非常勤職員で次の各号のいずれにも該当するものが当該対象家族を介護するために請求したときは、第44条及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、制限時間（1か月について24時間、1年について150時間をいう。以下この条において同じ。）を超えて時間外労働をさせることはない。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年以上である非常勤職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下でない非常勤職員
- 2 前項の規定により請求をすることができる非常勤職員（以下この条において対象職員という。）が前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、時間外労働制限請求書に必要な事項を記入し、子又は要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、第45条第2項及び前条第2項の免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした対象職員に時間外労働制限承認書を交付する。
- 4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした対象職員は、当該出生後2週間以内に、センターに、時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 第1項の請求の後、制限開始予定日とされた日の前日までに、当該請求をした対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。

- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をしたとき 第45条第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「非常勤職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。）
 - (2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をしたとき 次のアからウまでのいずれかの事由
 - ア 請求に係る対象家族が死亡したこと。
 - イ 離婚、婚姻の取消、離縁等による請求に係る対象家族と請求をした対象職員との親族関係が消滅したこと。
 - ウ 請求をした対象職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、請求に係る制限期間の末日までの間、請求に係る対象家族を介護することができない状態になったこと。
- 6 制限終了予定日とされた日までに、制限期間中の対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じて当該各号に定める日までに当該各号に定める事由が生じたときは、制限期間は終了する。
- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、次のア又はイのいずれかの事由
 - ア 第45条第5項各号のいずれかの事由。この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「非常勤職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。
 - イ 請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - (2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、前項第2号アからウまでの事由のいずれか
- 7 前項の場合において、制限期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める日に終了する。
- (1) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったとき 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間の開始日の前日
 - (2) 前号に掲げる事由以外の事由により制限期間が終了するとき 当該事由が生じた日
- 8 第5項及び第6項の場合において、対象職員は、遅滞なく、時間外労働制限変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。
- 9 センターは、前項の時間外労働制限変更届を提出した対象職員に時間外労働制限終了通知書を交付する。

第6節 深夜業の制限

(育児、介護のための深夜業の制限)

第47条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する非常勤職員が当該子を養育するため又は要介護状態にある対象家族を介護する非常勤職員が当該対象家族を介護するために請求

した場合には、第44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（以下「深夜」という。）に労働させることはない。ただし、次の各号に掲げる非常勤職員については、この限りでない。

- (1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員
 - (2) 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができ又は対象家族を介護することができる16歳以上の同居の親族（要介護状態にある対象家族を除く。）で、次のアからウまでのいずれにも該当するものがある非常勤職員
 - ア 深夜において就業していないこと又は深夜における就業日数が1か月について3日以下であること。
 - イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育し又は請求に係る対象家族を介護することが困難な状態にある者でないこと。
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定でなく、かつ、産後8週間を経過しない者でないこと。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある非常勤職員
- 2 前項の規定により深夜業の制限を請求することができる非常勤職員（以下この条において「対象職員」という。）が前項の請求をしようとするときは、1回につき、1か月以上6か月以下の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、深夜労働制限請求書に必要事項を記入し、子又は要介護状態の対象家族の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 3 センターは、第1項の請求を承認するときは、当該請求をした対象職員に深夜労働制限承認書を交付する。
- 4 第1項の請求の日よりも後の日に請求に係る子が出生したときは、当該請求をした対象職員は、当該出生後2週間以内に、人事担当部署に、深夜労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 第1項の請求の後、制限開始予定日とされた日の前日までに、当該請求をした対象職員について、産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げる区分に応じ、当該各号に定める事由が生じたときは、当該請求はされなかったものとみなす。
- (1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をしたとき 第45条第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「非常勤職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。）
 - (2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をしたとき 前条第5項第2号アからウまでのいずれかの事由
- 6 制限期間中の対象職員について、制限終了予定日とされた日までに産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間若しくは介護休業期間が始まったとき又は次の各号に掲げ

る区分に応じて当該各号に定める日までに当該各号に定める事由が生じたときは、制限期間は終了する。

(1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、次のア又はイのいずれかの事由
ア 第45条第5項各号のいずれかの事由（この場合において、「免除」とあるのは「制限」と、「非常勤職員」とあるのは「対象職員」と、それぞれ読み替えるものとする。）
イ 請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(2) 要介護状態にある対象家族を介護するために第1項の請求をし、制限期間が始まったとき 制限終了予定日とされた日の前日までに、前条第5項第2号アからウまでのいずれかの事由

7 前項の場合において、制限期間は、次の各号に掲げる区分に応じて、当該各号に定める日に終了する。

(1) 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が始まったとき 産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間の開始日の前日

(2) 前号以外の事由により制限期間が終了したとき 当該事由が生じた日

8 第5項及び第6項の場合において、対象職員は、遅滞なく、深夜労働制限変更届に必要な事項を記入し、人事担当部署に提出しなければならない。

9 センターは、前項の深夜労働制限変更届を提出した対象職員に深夜労働制限終了通知書を交付する。

第7節 所定労働時間の短縮措置

(子の養育のための所定労働時間の短縮措置)

第48条 3歳未満の子を養育する非常勤職員で、現に育児休業等をしていない者は、センターに申し出ることにより、勤務時間の短縮措置を受けることができる。ただし、勤務時間の短縮措置を受ける期間に育児休業等をするときは、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、センターは、次の各号のいずれかに該当する非常勤職員からの勤務時間の短縮措置申出を拒むことができる。

(1) 1日の所定労働時間が6時間以下の非常勤職員

(2) 次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第23条第1項に規定する協定により、所定労働時間の短縮措置を受けることができないものとして定められた非常勤職員

ア センターに継続して雇用された期間が1年未満の非常勤職員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、勤務時間短縮の措置を講ずることが困難と認められる業務に従事している非常勤職員

3 第1項の規定による勤務時間の短縮措置は、子が3歳に達するまでの間で、非常勤職員が申し出た期間行う。この場合において、勤務時間の短縮措置の内容は、その都度定める。

- 4 非常勤職員は、第1項の申出をしようとするときは、同項の措置の開始予定日の10日前までに、同項の措置の開始予定日及び終了予定日とする日を明らかにし、短時間勤務申出書に必要事項を記入し、子の存在を証明する書類その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 5 センターは、第1項の申出を承認するときは、当該非常勤職員に短時間勤務承認書を交付する。
- 6 第45条第6項の規定は、勤務時間の短縮措置の終了について準用する。この場合において、「免除」とあるのは「短時間勤務」と、「請求」とあるのは「申出」と、それぞれ読み替えるものとする。
- 7 前項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、短時間勤務事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。
- 8 センターは、前項の規定により短時間勤務事情変更届を提出した非常勤職員に短時間勤務終了通知書を交付する。
- 9 第1項の申出により勤務時間の短縮措置を受けた非常勤職員の当該短縮措置により勤務しなかった時間の給与については、無給とする。

(対象家族の介護のための所定労働時間の短縮措置)

第49条 要介護状態にある対象家族を介護する非常勤職員は、センターに申し出ることにより、対象家族の各々が介護を必要とする一の継続する状態ごとに、勤務時間の短縮措置を当該短縮措置の開始日から3年以内の期間において受けることができる。ただし、次の各号に掲げる非常勤職員のうち育児介護休業法第23条第3項に規定する協定により、同項本文の規定による請求をできないものとして定められた非常勤職員からの短時間勤務の申出は、センターはこれを拒むことができる。

(1) センターに引き続き雇用された期間が1年未満の非常勤職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の非常勤職員

- 2 前項の勤務時間の短縮措置の具体的内容は、その都度定める。
- 3 非常勤職員は、第1項の申出をしようとするときは、同項の措置の開始日予定日の1週間までに、同項の措置の開始予定日及び終了予定日とする日を明らかにし、短時間勤務申出書に必要事項を記入し、必要な場合は医師の証明書その他の必要書類を添付して人事担当部署に提出しなければならない。
- 4 センターは、第1項の申出を承認するときは、当該申出をした非常勤職員に短時間勤務承認書を交付する。
- 5 第46条第6項(第1号を除く。)及び同条第7項の規定は、勤務時間の短縮措置の終了について準用する。この場合において、「制限」とあるのは「勤務時間短縮」と、「対象職員」とあるのは「非常勤職員」と、「請求」とあるのは「申出」と、それぞれ読み替えるものとする。
- 6 前項の場合において、非常勤職員は、遅滞なく、短時間勤務事情変更届を人事担当部署に提出しなければならない。
- 7 センターは、前項の規定により短時間勤務事情変更届を提出した非常勤職員に短時間勤務

終了通知書を交付する。

- 8 第1項の申出により勤務時間の短縮措置を受けた非常勤職員の当該措置により勤務しなかった時間の給与については、無給とする。

第8節 休暇

(年次有給休暇)

第50条 非常勤職員は6か月間以上継続勤務し、センターの定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、週所定労働日数、1年間所定労働日数及び採用日から起算した継続勤務期間に応じて、別表第3に定める日数の年次有給休暇を取得することができる。

- 2 前項の休暇を取得しようとする非常勤職員は、あらかじめ、センターに届け出て、承認を得なければならない。やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかつたときは、事後、速やかに、センターに届け出て、承認を得なければならない。

- 3 年次有給休暇の単位は、次の各号に掲げる非常勤職員の区分に従い、当該各号に定める単位とする。

(1) オペレーター等職員以外の非常勤職員

ア 1日の所定勤務時間が7.5時間であるとき 1日又は半日（始業時刻又は終業時刻に接着した4時間をいう。以下同じ。）単位。ただし、労働基準法第39条第4項の書面による協定（以下「労使協定」という。）により、1年について4日の範囲内で、時間単位で年次有給休暇を取得することができる。

イ 1日の所定勤務時間が7.5時間未満であるとき 1日単位。ただし、労使協定により、1年について4日の範囲内で、時間単位で年次有給休暇を取得することができる。

(2) オペレーター等職員

ア スーパーバイザー職員 1日又は半日単位。ただし、労使協定により、1年について5日の範囲内で、時間単位で年次有給休暇を取得することができる。

イ オペレーター職員 指定された勤務時間が7時間を超えるオペレーター職員 1日又は半日単位。ただし、労使協定により、1年について4日の範囲内で、時間単位で年次有給休暇を取得することができる。

ウ 前号以外のオペレーター職員 1日単位。ただし、労使協定により、1年について4日の範囲内で、時間単位で年次有給休暇を取得することができる。

- 3の2 時間を単位として使用した年次休暇を日に換算するときの換算方法は、別に定める。

- 4 第40条第2項又は第43条の5の規定において準用する第40条第2項の規定にかかわらず、第40条第1項又は第43条の5の規定において準用する第40条第1項の規定により欠勤等をした非常勤職員から申出があり、センターが承認したときは、当該欠勤等に係る時間又は日を、次の各号に掲げる区分に従い、当該各号に定める単位で、年次有給休暇に振り替えることができる。

(1) オペレーター等職員以外の非常勤職員の欠勤 次のア又はイに定める単位

ア 欠勤に係る日の所定勤務時間が7.5時間未満のとき 1時間単位（1時間に満たない

部分は1時間とする。以下次号及び第3号において同じ。)

イ 欠勤に係る日の所定勤務時間が7.5時間のとき 1日単位

(2) オペレーター等職員以外の非常勤職員の遅刻又は早退 1時間単位

(3) オペレーター等職員の欠勤等 1日、半日単位又は1時間単位

- 5 非常勤職員は、別表第6の番号8の休暇を、年次有給休暇の日数の範囲内で、年次有給休暇に振り替えることができる。
- 6 前2項の規定による年次有給休暇への振替を希望する非常勤職員は、別に定めるところにより、事後、速やかに、センターに届け出て承認を得なければならない。
- 7 非常勤職員から年次有給休暇の届出があった場合において、業務上特に必要があるときは、年次有給休暇を取得する日を変更させることがある。
- 8 非常勤職員は、第3条の3から第3条の5までの規定により労働契約を締結又は更新したときは、その年に取得しなかった年次有給休暇を、20日を限度として翌年に繰り越すことができる。
- 9 第2項の規定にかかわらず、職員代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、その協定に定める時季に計画的に取得させることができる。
- 10 年次有給休暇が10日以上付与された非常勤職員に対しては、第2項及び第9項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、センターが当該職員の意見を聴取し、その意見を尊重したうえで、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、当該職員が第2項の規定による年次有給休暇を取得した場合には、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

(年次有給休暇以外の有給休暇)

第51条 非常勤職員は、別表第4の事由欄に掲げるいずれかの事由に該当するときは、同表の期間の欄に定める期間の有給休暇を取得することができる。ただし、以下各号に定める有給休暇にあっては、当該各号に掲げる非常勤職員に限る。

(1) 別表第4の番号8にあっては、6か月以上の雇用が見込まれる非常勤職員又は6か月以上継続勤務している非常勤職員

(2) 別表第4の番号9、12及び13にあっては、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められており、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であって、6か月以上の雇用が見込まれる非常勤職員又は6か月以上継続勤務している非常勤職員

- 2 非常勤職員は、別表第4の休暇を取得しようとするときは、あらかじめ、センターに届け出て、承認を得なければならない。やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかったときは、事後、速やかに、センターに届け出て、承認を得なければならない。

(無給休暇)

第52条 非常勤職員は、別表第6の事由の欄に掲げるいずれかの事由に該当するときは、同表の期間の欄に定める期間の無給休暇を取得することができる。ただし、以下各号に定める無給休暇にあっては、当該各号に掲げる非常勤職員に限る。

- (1) 別表第6の番号9にあつては、6か月以上の雇用が見込まれる非常勤職員又は6か月以上継続勤務している非常勤職員（週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員で1年間の勤務日が47日以下であるものを除く。）
 - (2) 別表第6の番号2及び番号3にあつては、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められており、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であつて、6か月以上継続勤務している非常勤職員
 - (3) 別表6の番号4にあつては、同番号に規定する申出の時点において、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められており、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であつて、引き続き勤務した期間が1年以上であり、かつ、当該申出において、要介護者が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して93日を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）の指定を希望する期間の初日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、雇用期間が満了することが明らかでない非常勤職員
 - (4) 別表第6の番号5にあつては、初めて同番号の休暇の承認を請求する時点において、1週間の勤務日が3日以上とされている非常勤職員又は週以外の期間によって勤務日が定められており、1年間の勤務日が121日以上である非常勤職員であり、かつ、1日につき定められた勤務時間が6時間以上である勤務日があるものであつて、引き続き雇用された期間が1年以上である非常勤職員
- 2 非常勤職員は、別表第6の休暇を取得しようとするときは、あらかじめ、センターに届け出て、承認を得なければならない。やむを得ない事由によりあらかじめ届け出ることができなかったときは、事後、速やかに、センターに届け出て、承認を得なければならない。
- 3 非常勤職員は、別表第6の番号8又は番号9の規定による休暇を取得したときは、速やかに、センターに医師の診断書を提出しなければならない。

（スーパーバイザー職員についての特則）

第52条の2 スーパーバイザー職員については、別表第6の番号9中「10日」とある部分を「50日」と読み替えるものとする。

第4章 給与

（給与）

第53条 非常勤職員の給与は、別に定める。

第5章 懲戒等

（懲戒）

第54条 センターは、非常勤職員に次の各号のいずれかに該当する行為があつたときは、懲戒することができる。

- (1) 経歴を含む重要な事項について、申告せず又は虚偽の申告をしたとき。

- (2) 法令又はセンターの諸規定に違反したとき。
- (3) 職務上の義務に違反したとき。
- (4) 故意又は重大な過失により、センターに損害を与えたとき。
- (5) 前各号に掲げるもののほか、これらに準じる不適切な行為があったとき。

(懲戒の処分の内容)

第55条 前条の懲戒の処分の種類は次の各号に掲げるものとし、その内容は当該各号に定めるものとする。

- (1) 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時は、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。
- (2) 削除
- (3) 停 職 1日以上1か月以内の期間を定めて出勤を停止する。この場合において、その期間中の給与は支給しない。
- (4) 減 給 労働基準法第91条の制限を超えない範囲内で給与を減額する。
- (5) 戒 告 その責任を確認し、その将来を戒める。

(訓告及び厳重注意)

第56条 センターは、第54条各号のいずれかに該当する行為のあった非常勤職員のうち、懲戒処分を行うに至らないものに対しては、注意を喚起し、そのサービスを厳正にするため、訓告又は厳重注意を行うことができる。

2 訓告及び厳重注意は、書面により行う。

(損害賠償)

第57条 非常勤職員が故意又は重大な過失によりセンターに損害を与えたときは、センターは、当該非常勤職員に対し、第54条の規定による懲戒を行うほか、損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第6章 出張及び研修

(出張命令)

第58条 センターは、業務上の必要があるときは、非常勤職員に出張を命ずることができる。

- 2 非常勤職員が、出張その他センターの用務のためにセンターの施設外で勤務する場合、勤務時間を把握しがたいときは、センターが定めた勤務時間に勤務したものとみなす。ただし、センターが、あらかじめ別段の指示をしたときは、この限りでない。
- 3 非常勤職員が、センターの用務のためにセンターの施設外で勤務する場合、業務を遂行するためにセンターが定めた勤務時間を超えて勤務することが必要となるときは、その超えた時間の勤務を時間外労働として取り扱う。
- 4 往路及び復路の時間は、原則として労働時間に算入しない。
- 5 出張期間中における休日については、センターがあらかじめ指示をした場合のほか、休日として取り扱う。

(復命書等)

第59条 出張を命ぜられた非常勤職員が帰任したときは、速やかに、復命書を提出しなければならない。ただし、センターが軽微な事項として定めたものに関しては、口頭で復命することができる。

2 非常勤職員は、出張先において予定の変更を必要とするときは、出張命令者の承認を得なければならない。

3 非常勤職員に出張を命じたときは、別に定めるところにより、旅費を支給する。
(研修)

第60条 センターは、非常勤職員の資質の向上並びに業務に必要な知識及び技能を向上させるため、非常勤職員に研修を命じることができる。非常勤職員は、センターから研修を命じられた場合には、特段の事由がない限り、これに従わなければならない。

2 前項の研修は、センターの施設外で行うことがある。

第7章 保健衛生、母性健康管理及び災害補償

第1節 保健衛生

(保健衛生の心得)

第61条 非常勤職員は、安全、衛生及び健康保持について、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の法令を守るとともに、センターが行う安全、衛生及び健康保持に関する措置に協力し、実行しなければならない。

(健康診断)

第62条 1週間あたりの勤務時間が28時間以上の非常勤職員は、センターが非常勤職員の採用時及び毎年定期又は臨時に行う健康診断を受けなければならない。ただし、非常勤職員が医師による健康診断を受け、当該健康診断の結果を証明する書面をセンターに提出したときは、この限りでない。

(療養命令等)

第63条 非常勤職員は、前条の健康診断の結果に基づき、勤務の場所又は職務の転換、勤務時間の短縮、療養その他健康保持上必要な措置を命ぜられることがある。

(感染症の届出)

第64条 非常勤職員は、自己、同居人又は近隣の者が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（平成10年法律第114号）第6条第8項に定める指定感染症等にかかり又は当該指定感染症等にかかった疑いがあるときは、直ちに、所属長にその旨を届け出なければならない。

2 センターは、前項の届出があったときは、当該届出に係る非常勤職員の就業を禁止する等必要な措置を講ずる。

第2節 母性健康管理

(妊産婦である非常勤職員の就業制限)

第65条 妊娠中の非常勤職員及び産後1年を経過しない非常勤職員(次条において「妊産婦である非常勤職員」という。)は、妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就くことはできない。

(妊産婦である非常勤職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限)

第65条の2 センターは、妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、午後10時から翌日の午前5時までの間における勤務又は第39条若しくは第43条の2に規定する勤務時間以外の時間における勤務をさせない。

(妊産婦である非常勤職員の業務軽減等)

第66条 センターは、妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、その者の業務を軽減し又は他の軽易な業務等に就かせる。

2 センターは、妊娠中の非常勤職員が請求した場合において、その者の業務が母体又は胎児の健康保持に影響があると認めるときは、当該職員が適宜休息し、又は補食するために必要な時間、勤務しないことを承認することができる。

(妊産婦である非常勤職員の健康診査及び保健指導)

第66条の2 妊産婦である非常勤職員が請求した場合には、その者が母子保健法(昭和40年法律第141号)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ため勤務しないことを承認する。

2 保健指導及び健康診査のため勤務しないことを承認する時間は、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)について、それぞれ、1回の勤務時間の範囲内で必要と認められる時間とする。

(妊娠中の非常勤職員の通勤緩和)

第66条の3 センターは、妊娠中の非常勤職員が請求した場合において、その者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るときは、勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間、勤務しないことを承認する。

第3節 災害補償

(災害補償)

第67条 非常勤職員が業務上又は通勤途上で災害を受けたときの補償又は保険給付については、労働基準法又は労働者災害補償保険法の定めるところによる。

第8章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第68条 センターと非常勤職員との間で締結された2以上の有期労働契約(契約期間の始期の

到来前のものを除く。以下この条において同じ。)の契約期間を通算した期間(次項において「通算契約期間」という。)が5年を超える非常勤職員は、別に定める様式で申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間が満了する日の翌日から、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日以後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か月以上ある非常勤職員については、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非常勤職員に係る定年は、第3条の3第3項各号に掲げる非常勤職員の区分に応じ当該各号に定める満年齢とする。

第9章 補則

(適用除外)

第69条 第2章第3節及び第4節、第3章第2節から第8節まで、第6章及び第7章の規定は、専門非常勤職員には適用しない。

(補則)

第70条 この規程の実施のために必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規則は、平成18年4月10日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成21年規程第15号)

この規則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成21年規程第21号)

この規則は、平成21年7月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成22年規程第9号)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成22年規程第16号)

この規程は、平成22年6月30日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成22年規程第34号)

この規則は、平成23年1月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成26年規程第9号)

この規程は、平成26年9月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成29年規程第3号)

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則 (日本司法支援センター平成29年規程第20号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター平成31年規程第7号）
この規程は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和2年規程第3号）
この規程は、令和2年3月31日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和3年規程第11号）
この規程は、令和3年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和4年規程第9号）
この規程は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和4年規程第14号）
この規程は、令和4年10月1日から施行する。

附 則（日本司法支援センター令和6年規程第8号）
（施行期日）

- 1 この規程は、令和6年4月1日から施行する。
（再雇用された情報提供専門職員に関する措置）
- 2 この規程の施行の日より前に、改正前の第3条の4に基づき再雇用された者については、
施行日以降、第3条の3を適用する。

別表第 1（第 1 条の 2 関係）

職名	職務能力
一種オペレーター職員	(1) 電話等対応業務（以下「オペレーター業務」という。）において、基本的な問合せに対応できる能力を有すると認められること。 (2) オペレーター業務に真摯に取り組む姿勢を有し、今後の成長が期待できること。
二種オペレーター職員	(1) オペレーター業務において、おおむね全ての問合せに対応できる能力を有すると認められること。 (2) 一種オペレーターの模範となり、日常業務を通じた指導等にも積極的に協力できること。
三種オペレーター職員	(1) オペレーター業務において、全ての問合せに対応できる能力を有し、その対応が優秀と認められること。 (2) 他のオペレーターの模範となり、日常業務を通じた指導等の能力も優秀と認められること。

別表第 2（第 43 条の 2 関係）

1 オペレーター職員

勤務の種類	始業時刻及び終業時刻
シフト①	午前 8 時 45 分から午後 5 時まで
シフト②	午後 0 時 45 分から午後 9 時まで
シフト③	午前 8 時 45 分から午後 1 時まで
シフト④	午後 0 時 45 分から午後 5 時まで
シフト⑤	午後 4 時 45 分から午後 9 時まで
シフト⑥	午後 3 時 45 分から午後 8 時まで

2 スーパーバイザー職員

勤務の種類	始業時刻及び終業時刻
日勤シフト①	午前 8 時 30 分から午後 5 時まで
日勤シフト②	午後 0 時 30 分から午後 9 時まで

別表第3（第50条関係）

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	雇用の日から起算した継続勤務期間						
		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
5日以上	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

別表第4（第51条関係）

番号	事由	期間
1	<p>（選挙権等公民権行使の場合）</p> <p>非常勤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</p>	センターが必要と認める期間
2	<p>（官公署へ出頭する場合）</p> <p>非常勤職員が裁判員、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</p>	センターが必要と認める期間
3	<p>（現住居の滅失・損壊等の場合）</p> <p>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、非常勤職員が勤務しないことが相当であると認められるとき</p> <p>（1）非常勤職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該非常勤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</p> <p>（2）非常勤職員及び当該非常勤職員と同一の世帯に属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該非常勤職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき</p>	連続する7日間の範囲内でセンターが必要と認める期間
4	<p>（災害・交通機関の事故等により出勤が著しく困難な場合）</p> <p>非常勤職員が地震、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>	センターが必要と認める期間
5	<p>（通勤途上の危険を回避する場合）</p> <p>地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等の際して、非常勤職員が退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</p>	センターが必要と認める期間

6	<p>(親族が死亡した場合)</p> <p>非常勤職員の親族(別表第5の親族欄に掲げる親族に限る。)が死亡した場合で、非常勤職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事等のため勤務しないことが相当であると認められるとき</p>	<p>親族に応じ別表第5の日数欄に掲げる連続する日数以内(暦日数。葬儀のため遠隔の地に赴く場合にあつては、往復に要する日数を加えた日数以内)</p>
7	<p>(非常勤職員が結婚する場合)</p> <p>非常勤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とき</p>	<p>結婚の日の5日前の日から当該結婚の日後1か月を経過する日までの連続する5日の範囲内の期間</p>
8	<p>(夏季における心身の健康の維持・増進等の場合)</p> <p>非常勤職員が夏季における盆等の諸行事、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>一の年の6月から9月までの期間内における休日を除いて原則として連続する3日の範囲内の期間。ただし、1週間の勤務日数が4日とされている非常勤職員は2日、同勤務日数が3日以下とされている非常勤職員は1日とする。週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員にあつては、別表第3の年間所定労働日数に対応する週</p>

		所定労働日数に読み替えて適用する。
9	(不妊治療に係る通院等の場合) 不妊治療に係る通院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	一の年度において5日以内(当該通院等が体外受精及び顕微授精に係るものである場合にあっては、10日)
10	(産前の場合) 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定である女性の非常勤職員が申し出た場合	出産の日までの申し出た期間
11	(産後の場合) 女性の非常勤職員が出産した場合	出産の日の翌日から8週間を経過する日までの期間 (産後6週間を経過した女性の非常勤職員が就業を申し出た場合において医師が支障がないと認めた業務に就く期間を除く。)
12	(妻が出産する場合) 妻(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。番号13において同じ。)の出産に係る入院若しくは退院の際の付添い、出産時の付添い又は出産に係る入院中の世話、子の出生の届出等のために勤務しないことが相当であると認められる場合	非常勤職員の妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後3週間を経過する日までの期間内において3日以内
13	(育児をする場合) 非常勤職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産の日後1年を経過するまでの期間にある場合において、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(妻の子を含む。)を養育する非常勤職員が、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	非常勤職員の妻が出産する場合であってその出産予定日の6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)前の日から当該出産

	られるとき	の日後1年を経過するまでの期間において5日以内
--	-------	-------------------------

別表第5（別表第4「6 親族が死亡した場合」）

親族	日数
配偶者	7日
父母	
子	5日
祖父母	3日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
孫	1日
兄弟姉妹	3日
おじ又はおば	1日（非常勤職員が代襲相続し、かつ、祭具等の承継を受ける場合にあつては、7日）
父母の配偶者又は配偶者の父母	3日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあつては、7日）
子の配偶者又は配偶者の子	1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあつては、5日）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母	1日（非常勤職員と生計を一にしていた場合にあつては、3日）
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	
おじ又はおばの配偶者	1日

別表第6（第52条関係）

番号	事由	期間
1	<p>（保育時間の場合）</p> <p>生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が、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回それぞれ30分以内の期間（男性の非常勤職員にあつては、その子の当該非常勤職員以外の親が当該非常勤職員がこの番号の休暇を使用しようとする日におけるこの番号の休暇を承認され、又は労働基準法第67条の規定により同日における育児時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分から当該承認又は請求に係る各回ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）</p>
2	<p>（子の看護をする場合）</p> <p>小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。以下この番号において同じ。）を養育する非常勤職員が、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子の予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）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>一の年度（4月1日から翌年の3月31日までをいう。以下同じ。）において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人以上の場合にあつては、10日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、勤務日1日当たりの勤務時間に5（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10）を乗じて得た数の時間）の範囲内の期間</p>
3	<p>（短期の介護をする場合）</p> <p>次に掲げる者（第3号に掲げる者にあつては、非常勤職員と同居しているものに限る。）で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障があるもの（以下この番号から番号5までにおいて「要介護者」という。）の介護、要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の要介護者の必要な世話をを行う非常勤職員が、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>一の年度において5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）（勤務日ごとの勤務時間の時間数が同一でない非常勤職員にあつては、勤務日1日当たりの勤務時間に5（要介護者が2人以上の場合にあつては、10）を乗じて得た数の時間）の範囲内の期間</p>

	<p>(1) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母</p> <p>(2) 祖父母、孫及び兄弟姉妹</p> <p>(3) 父母の配偶者、配偶者の父母の配偶者、子の配偶者及び配偶者の子</p>	
4	<p>(指定期間内で介護をする場合)</p> <p>要介護者の介護をする非常勤職員が、当該介護をするため、非常勤職員の申出に基づき、当該要介護者ごとに、3回を超えず、かつ、指定期間内において勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>指定期間内において必要と認められる期間。休暇の単位は、1日又は1時間とし、1時間を単位とする当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間(当該休暇と要介護者を異にする番号5の休暇の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該4時間から当該休暇の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間)の範囲内とする。</p>
5	<p>(1日の一部を介護する場合)</p> <p>要介護者の介護する非常勤職員が、当該介護をするため、当該要介護者ごとに、連続する3年の期間(当該要介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合</p>	<p>当該連続する3年の期間内において1日につき2時間(当該非常勤職員について1日につき定められた勤務時間から5時間30分(オペレーター職員については5時間15分)を減じた時間が2時間を下回る場合は、当該減じた時間)を超えない範囲内で必要と認められる期間。休暇の単位は、30分とし、当該休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した2時間(減じた時間が2時間を下回る場合にあっては、当該減じた時間)の範囲内(第48条に規定する子の養育のための所定労働時間の短縮措置の承認を受けて勤務しない時間がある日については、当該連続した2時間から当該短縮措置の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間の範囲内)とする。</p>
6	<p>(生理日の就業が著しく困難な場合)</p> <p>女性の非常勤職員が生理日における就業が著しく困難なため勤務しないこ</p>	<p>センターが必要と認める期間</p>

	とがやむを得ないと認められる場合	
7	(母子保健法に基づく請求の場合) 女性の非常勤職員が母子保健法(昭和40年法律第141号)の規定による保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守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	センターが必要と認める期間
8	(業務上の負傷等の場合) 非常勤職員が業務上の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	センターが必要と認める期間
9	(私傷病の場合) 非常勤職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(番号6から番号8に掲げる場合を除く。)	一の年度において10日の範囲内の期間。ただし、1週間の勤務日数が4日とされている非常勤職員は7日、同勤務日数が3日とされている非常勤職員は5日、同勤務日数が2日とされている非常勤職員は3日、同勤務日数が1日とされている非常勤職員は1日とする。週以外の期間によって勤務日が定められている非常勤職員にあつては、別表第3の年間所定労働日数に対応する週所定労働日数に読み替えて適用する。
10	(ドナーとなる場合) 非常勤職員が骨髄移植のための骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のための末梢血幹細胞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、又は配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に、骨髄移植のため骨髄若しくは末梢血幹細胞移植のため末梢血幹細胞を提供する場合で、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とき	センターが必要と認める期間
11	(夏季における心身の健康の維持・	3日から別表4の番号8の日数を減じ

	<p>増進等の場合)</p> <p>非常勤職員が夏季における盆等の諸行事、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>た日数の範囲内の期間。原則として別表4の番号8の休暇と連続して取得するものとする。</p>
--	--	--