

大阪市職員共済組合非常勤嘱託職員就業規則

(平成22年4月1日制定)

最近改正 令和6年4月1日

(目的)

第1条 この規則は、大阪市職員共済組合非常勤嘱託職員（以下「嘱託職員」という。）の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(嘱託職員の定義)

第2条 この規則で嘱託職員とは、第3条で定める手続きにより採用された職員で、有期契約で雇用される職員をいう。

(採用等)

第3条 嘱託職員の採用は、次の各号に掲げる職務に必要な資格要件及び経験を有する者のうちから選考し、理事長が決定する。

- (1) 職務の遂行に必要な知識及び技能を有していること。
- (2) 健康で、かつ、意欲を持って職務を遂行すると認められること。
- 2 必要に応じて、前職における退職証明書の提出を求める場合がある。
- 3 嘱託職員の採用にあたっては、1年以内の期間を定めた雇用契約を締結する。

(提出書類)

第4条 嘱託職員となった者は、住所届、通勤経路に関する届、秘密保持誓約書、その他人事管理上必要として指示された書類を、5日以内に提出しなければならない。

- 2 前項の提出書類の提出がない場合には、採用を取り消すことがある。
- 3 嘱託職員は、第1項に定める書類の記載事項について変更が生じたときは、すみやかに届け出なければならない。

(規律)

第5条 嘱託職員は各自、大阪市職員共済組合（以下「当組合」という。）の諸規程を遵守し、上司の指揮に従い、誠実勤勉に事務を執行し、その責任を尽くさなければならない。

(禁止行為)

第6条 嘱託職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。これらを行った場合は、本規則の定めのある懲戒・損害賠償の対象とする。

- (1) 当組合の名誉、信用を傷つけ、又は利益を害すること
- (2) 職務上知り得た秘密を漏らすこと
- (3) 職務上の地位を利用して個人的利益を図ること
- (4) 職場の風紀秩序を乱すこと（セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関

するハラスメント及びパワーハラスメントの場合を含む。)

(5) その他当組合の秩序又は職務規律を乱すこと

(勤務日数、勤務時間)

第7条 嘱託職員の勤務日数は1週につき4日とする。また、勤務時間は次のとおりとし、職員ごとに理事長が指定する。

(1) 午前9時から午後5時15分まで

(2) 午前9時15分から午後5時30分まで

2 前項の規定にかかわらず、理事長は業務の必要に応じ、週あたりの勤務時間が30時間を超えない範囲で、勤務日数及び勤務時間を変更することができる。

(休憩時間)

第8条 嘱託職員の休憩時間は、午後0時15分から午後1時までの45分とする。ただし、勤務時間が前条第1項第2号による職員が第11条第3項に規定する休暇を取得する場合は、午後1時から午後1時45分までの45分とする。

(休日)

第9条 嘱託職員の休日は、次のとおりとする。

(1) 土曜日、日曜日

(2) 国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日

(3) 1月2日から1月3日まで及び12月29日から12月31日まで

(4) その他理事長が別に定める日

2 業務の都合上やむを得ない事由が生じた場合は、前項の休日を他の日に振り替えることがある。

3 前項の規定により休日を振り替える場合は、あらかじめ、当該休日と同一週内にある日を、振り替えるべき休日として指定するものとする。

(休暇)

第10条 嘱託職員の休暇は、年次有給休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第11条 年次有給休暇については、別表1のとおり付与する。

2 年次有給休暇は、第7条の規定により割り振られた1の勤務時間（以下「所定勤務時間」という。）を単位とする。ただし、特に必要があると認められるときは、半日又は1時間を単位とすることができる。

3 半日を単位とする場合は、所定勤務時間に応じ、次の区分により取得することとし、次に掲げる時間数をもって半日と換算する。

(1) 午前半休

ア 第7条第1項第1号による職員	午前9時から午後0時15分	3時間15分
イ 第7条第1項第2号による職員	午前9時15分から午後1時	3時間45分

(2) 午後半休

ア 第7条第1項第1号による職員	午後1時から午後5時15分	4時間15分
イ 第7条第1項第2号による職員	午後1時45分から午後5時30分	3時間45分

4 時間を単位として取得する場合の年間の時間数は、所定勤務時間の5日分に相当する時間数を限度とする。ただし、所定勤務時間に1時間未満の端数がある場合は、その端数を切り上げ、1時間単位の勤務時間としたうえ、5日間分に相当する時間数を算出するものとする。

5 時間を単位として取得した年次有給休暇を日に換算するときは、次に掲げる職員の区分に応じ、次に掲げる時間数をもって1日とする。

(1) 1日7時間30分勤務の職員 7時間30分

(2) 上記以外の職員 別に定める時間

6 時間を単位として取得する場合は、毎時0分、15分、30分及び45分を起点とする。

7 時間を単位として取得する場合は、1日につき2回を限度とする。なお、特別休暇を併用して取得する場合は、1日につき3回を限度とする。

8 嘱託職員が雇用期間を更新された場合には、前年度に付与された年次有給休暇の日数のうち、使用しなかった日数について、当該年度の翌年度に限りこれを繰り越すことができる。この場合において、繰り越される年次有給休暇は、当該年度の翌年度において付与される年次有給休暇に優先して使用されるものとする。

(特別休暇)

第12条 特別休暇については、次の各号に掲げる場合に、当該各号に定める期間又は時間を付与する。

(1) 嘱託職員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）の規定による交通の制限又は遮断により出勤できない場合、必要と認める期間又は時間

(2) 嘱託職員が風水害、震災、火災その他の非常災害による交通の遮断により出勤できない場合、必要と認める期間又は時間

(3) 風水害、震災、火災その他の非常災害により嘱託職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合、7日を超えない範囲内で必要と認める期間

(4) 前3号に掲げるもののほか、嘱託職員が交通機関の事故等の不可抗力の事故により出勤できない場合、必要と認める期間又は時間

(5) 嘱託職員が選挙権その他公民としての権利を行使する場合、必要と認める期間又は時間

(6) 嘱託職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、地方公共団体の議会、裁判所、人事委員会その他官公署へ出頭する場合、必要と認める期間又は時間

(7) 嘱託職員が結婚する場合又は嘱託職員が当該職員と性別が同一である者と婚姻関係と異なる程度の実質を備える社会生活を営む関係として理事長が認める関係を有することとなる場合、5日を超えない範囲内で必要と認める期間（休日を含む。）

- (8) 忌引の場合、別表2に定める期間を超えない範囲内で必要と認める期間
- (9) 嘱託職員（1週間の勤務日数が4日以上の方に限る。）が夏季における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、7月1日から9月30日までの間において、当該年度の6月1日以前に採用された者で7月1日以降引き続き在籍する者については3日、当該年度の6月2日から7月1日までの間に採用された者については1日
- (10) 中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者等（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。）又は当該職員と性別が同一であって当該職員と婚姻関係と異ならない程度の実質を備える社会生活を営む関係として理事長が認める関係にある者をいう。以下同じ。）の子を含む。）を養育する嘱託職員（1週間の勤務日数が3日以上であって、6月以上継続勤務している者）がその子の看護（負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うことをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、単年度につき5日（対象となる子が2人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
- (11) 要介護者（配偶者等、父母、子、配偶者等の父母及び次に掲げる者で負傷、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をいう。以下同じ。）の介護その他の世話をを行う嘱託職員（1週間の勤務日数が3日以上であって、6月以上継続勤務している者）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、単年度につき5日（要介護者が2人以上の場合にあつては、10日）を超えない範囲内で必要と認める期間又は時間
- ア 祖父母、孫及び兄弟姉妹
- イ 嘱託職員又は配偶者等との間において事実上父母又は子と同様の関係にあると認められる父母の配偶者、配偶者等の父母の配偶者、子の配偶者、配偶者等の子（ただし、嘱託職員と同居している者に限る。）
- (12) 嘱託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場合、その必要と認める期間又は時間（検査、入院等のそれぞれについて、必要と認められる期間とし、医療施設等への往復に要する期間を含む。）
- (13) 分べんする嘱託職員について、分べん予定日の8週間（多胎妊娠の場合は16週間）前の日から当該分べんの日（分べん予定日前に分べんした場合にあつては、分べん予定日）後8週間を経過する日までの期間内で必要と認める期間
- (13の2) 分べんする嘱託職員について、流産、早死産その他やむを得ない事情の場合、産前産後を通じて16週間（多胎妊娠の場合は24週間（ただし、分べんの日以後の期間は16週間を限度とする。））（分べん予定日後に分べんしたことにより当該期間のうちの産後の期間が8週間に満たないこととなった場合にあつては、その満たない日数に相当する日数を16週間（多胎妊娠の場合は24週間）に加えた期間）を超えない範囲内で必要と認める期間

(14) 妊娠に起因する体調不良等のため勤務することが著しく困難な嘱託職員について、1回の妊娠を通じて、連続した7日間（休日は通算しない。）。なお、特に必要と認められる場合は、7日の範囲内において1日単位で付与することができる。

(14の2) 嘱託職員（1週間の勤務日数が3日以上であって、6月以上継続勤務している者）が不妊治療にかかる通院等（理事長が認めるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、単年度につき5日（当該通院等が頻繁な通院を要する体外受精又は顕微授精の場合にあつては、10日）を超えない範囲内で必要な期間又は時間

(15) 嘱託職員が生理のため勤務することが著しく困難である場合、当該職員が請求した期間

(16) 嘱託職員が配偶者等の分べんに係る入院等（つわり又は妊娠に起因する体調の不良等のための入院は含まない。）の日から当該分べんの日後2週間を経過するまでの日において2日を超えない範囲内で勤務しないことが相当であると認められる期間又は時間

(17) 生後1年6月に達しない子を養育する嘱託職員について、1日2回合わせて90分を超えない範囲内で必要と認める時間（勤務時間の始め又は終わりでも可）

(18) 配偶者等が分べんする場合において、その分べんに係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者等の子を含む。）を養育する嘱託職員がこれらの子の養育（分べんに立ち会うことを含む。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合、分べん予定日の24週間前の日からその分べんに係る子が1歳に達する日までの間において5日を超えない範囲内で必要な期間又は時間

2 前項による特別休暇は第1号から第9号まで、第13号、第13号の2、第14号の2、第16号又は第18号については報酬を減額しないものとし、第10号から第12号まで、第14号、第15号又は第17号については無給とする。

3 第1項に掲げるもののほか、理事長が必要と認めるものについては別途定める。

（休暇の手続き）

第13条 休暇を受けようとする嘱託職員は、あらかじめ所定の様式により書面をもって届け出るものとする。ただし、やむを得ない場合は、事後速やかに届け出るものとする。

（出勤）

第14条 嘱託職員は、定刻までに出勤し、自ら出勤簿に押印しなければならない。

（遅参、早退等）

第15条 嘱託職員は始業時刻までに出勤できなかつたときは、出勤後速やかに遅参簿に遅参した時間を明記して押印しなければならない。この手続きを怠る者は欠勤とみなす。

2 嘱託職員は、勤務時間中に病気その他やむを得ない事由により早退しようとするときはその理由を明らかにして承認を受けなければならない。

（欠勤）

第16条 嘱託職員は傷病その他の事由により欠勤する場合は事前に承認を受けなければならな

い。ただし、やむを得ない場合は、事後速やかに承認を受けるものとする。なお、承認を得られない場合は、無断欠勤とする。

(出張)

第 17 条 理事長は、嘱託職員に対し、業務上の必要により出張を命じることができる。

- 2 出張を命じられた者は、帰庁後速やかに文書又は口頭で報告をしなければならない。
- 3 出張を命じられた嘱託職員の旅費は、別に定めるところにより支給する。

(給与)

第 18 条 この規則に基づく嘱託職員の給与は、給料、通勤手当、期末手当及び勤勉手当とする。

(給料月額)

第 19 条 嘱託職員の給料月額は、別途理事長が定める。

(給料の減額)

第 20 条 嘱託職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、その勤務しない時間について給料を支給しない。ただし、理事長が特に認めるときを除く。

(給料の支給日)

第 21 条 給料は、特別の事情がない限り、その月分を当月の 17 日（1 月に限り 18 日）に支給する。ただし、その日が次の各号に掲げる日に当たるときは当該各号に定める日に支給する。

- (1) 日曜日（次号に掲げる日を除く。）又は国民の祝日に関する法律（昭和 23 年法律第 178 号）第 2 条に規定する国民の祝日（以下「祝日」という。） その翌日
- (2) 日曜日でその翌日が祝日であるもの その前々日
- (3) 土曜日 その前日

(通勤手当)

第 22 条 嘱託職員が通勤のため交通機関を利用し、その運賃を負担する場合には、通勤手当を支給する。

- 2 通勤手当の額は、次の各号に掲げる区分に応じ、通勤に要する運賃等の額とする。
 - (1) 週 4 日以下勤務で、月の通勤回数が回数券の使用可能枚数と同じ又は上回る職員は 1 か月定期券の額と、実勤務日数分の回数券の額を比較して、低い方を支給する。
 - (2) 週 4 日以下勤務で、月の通勤回数が回数券の使用可能回数を下回る職員は実勤務日数分の普通券の額を支給する。
- 3 前項第 1 号による額は、その額が 55,000 円を超えるときは、55,000 円とする。
- 4 支給日は、翌月の給料の支給日とする。

(期末手当及び勤勉手当)

第 23 条 期末手当は、6 月 1 日又は 12 月 1 日（以下これらの日を「基準日」という。）にそれぞれ在職する嘱託職員（雇用期間が 6 月未満の者を除く。）に対して、それぞれ基準日以前 6 か月の引き続いた在職期間における実勤務日数（所定の勤務日の日数から欠勤等の日数を減じた日数をいう。）の区分に応じて支給する。

2 勤勉手当は、基準日にそれぞれ在職する嘱託職員（雇用期間が 6 月未満の者を除く。）に対して、それぞれ基準日以前 6 か月の引き続いた在職期間における欠勤等の日数の区分に応じて支給する。

3 支給日は、6 月に支給する場合においては同月 30 日、12 月に支給する場合においては、同月 10 日（これらの日が日曜日に当たるときはその前々日、これらの日が土曜日に当たるときはその前日）とする。ただし、特別の事情があるときは、支給日を変更することがある。

4 期末手当及び勤勉手当の額は、別途理事長が定める。

（人事評価）

第 24 条 嘱託職員の能力及び業務意欲の向上を図ること、人事管理に活用することを目的として、人事評価を行う。

2 人事評価の結果は、勤勉手当に適正に反映する。

（安全保持）

第 25 条 嘱託職員は、就業にあたっては災害事故の防止並びに疾病の予防及び健康の増進に努めなければならない。

（非常時の措置）

第 26 条 嘱託職員は、災害の発生又はその危険を知ったときは、その状況に応じて臨機の措置を取るとともに、直ちに上司に報告し、その指揮に従って行動しなければならない。

（健康診断）

第 27 条 理事長は嘱託職員に対し、毎年 1 回以上期日を指定して健康診断を行う。

2 嘱託職員は、前項の健康診断を受けるとともに日常健康に留意し、職場環境の清潔に努めなければならない。

（災害補償）

第 28 条 嘱託職員の業務上の災害又は通勤による災害に対する補償については、労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）の定めるところによる。

（社会保険）

第 29 条 嘱託職員の社会保険の適用については、雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）、地方公務員等共済組合法（昭和 37 年法律第 152 号）及び厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）の定めるところによる。

(休職)

第 30 条 嘱託職員が次の各号の一に該当するときは、理事長は休職を命ずることができる。

- (1) 心身の故障のため、労務不能となりその状態が 1 か月を超えた場合。但し、継続的な労務提供が不可能と認められるときは、1 か月を待たずして休職を命じる場合がある。
- (2) その他正当な事由に基づき願い出、理事長の承認を得た場合

(休職期間)

第 31 条 前条の規定による休職期間は、雇用契約期間を超えない範囲で原則として 3 か月以内とし、理事長が特に認めた場合は延長することができる。

(復職)

第 32 条 休職を命じられた嘱託職員について、その理由が消滅したとき復職を命じる。

(退職)

第 33 条 嘱託職員が自己の都合により退職及び雇用契約の解除を希望するときは、書面によりその旨理事長に願い出なければならない。

- 2 前項の規定により退職及び雇用契約の解除を願い出た嘱託職員は、退職について承認があるまでは、従前どおり業務に従事しなければならない。
- 3 第 1 項に定めるもののほか、嘱託職員が次の各号の一に該当するときは退職とする。
 - (1) 雇用契約期間が満了したとき
 - (2) 死亡したとき
 - (3) 第 31 条における休職期間満了において、当該休職事由が消滅しなかったとき

(雇用契約の更新)

第 34 条 理事長は、雇用契約を最大 2 回まで更新する場合がある。ただし、満 65 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日以後は更新しない。

- 2 前項の規定にかかわらず、「職員の定年に関する条例(昭和 59 年大阪市条例第 3 号)」に基づき退職した者については、満 65 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日まで更新することができる。
- 3 前 2 項の規定にかかわらず、雇用契約期間満了の日以後も引き続き雇用されることを希望し、勤務成績が特に優秀であると認められ、かつ健康状態が良好である者については、1 年ごとの更新により、満 70 歳に達した日以後における最初の 3 月 31 日まで更新することができる。
- 4 更新又は雇止めの判断基準は以下のとおりとする。
 - (1) 期間満了時の業務量
 - (2) 勤務成績、勤務態度及び健康状態
 - (3) 能力
 - (4) 従事している業務の進捗状況

(5) 当組合の財務状況

(雇用契約更新・雇い止めの通知)

第 35 条 理事長は、原則として雇用契約期間満了の日の 30 日前までに、前条に規定する雇用契約の更新の有無を嘱託職員に対し、文書又は口頭により通知するものとする。

(解雇)

第 36 条 嘱託職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

- (1) 心身又は精神の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに耐えられないと理事長が判断した場合
- (2) 30 日以上自己都合で欠勤した場合で休職扱いと認められない場合等、勤務成績が不良である場合
- (3) やむを得ない事由で当組合の事業を縮小する場合
- (4) 前 3 号に掲げる場合のほか嘱託職員として適格性を欠くと理事長が判断した場合
- (5) 重大な懲戒事由に該当するような行為があった場合
- (6) 第 39 条による懲戒処分による解雇に該当する場合

(解雇の予告)

第 37 条 前条第 1 号から第 4 号までの規定により解雇する場合には、解雇しようとする日の 30 日前までに本人に対し予告するものとする。ただし、予告の日数は、やむを得ない事由がある場合に限り、1 日について労働基準法第 12 条に規定する平均賃金を支払った場合においては、その日数を短縮することができる。

(解雇制限)

第 38 条 嘱託職員が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後の 30 日間は解雇することができない。

(懲戒)

第 39 条 嘱託職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒処分としての戒告、減給、停職又は解雇の処分をすることができる。

- (1) 当組合の諸規程に違反し、又は職務を怠った場合
- (2) 刑事罰法規に違反し、その判決で有罪が確定した場合
- (3) 当組合の嘱託職員にふさわしくない非行のあった場合

2 前項による処分は、その旨を記載した書面をその嘱託職員に交付して行わなければならない。

3 懲戒に関する詳細については、別途定める。

(懲戒の効果)

第 40 条 戒告は、始末書を提出させて将来を戒める。

- 2 減給は、法令に定める範囲内で適宜給与を減額する。
- 3 停職は、1か月以内とし、停職期間中は嘱託職員としての身分を保持するが、職務に従事させない。
- 4 懲戒処分による解雇は、解雇予告しない。

(損害賠償)

第41条 故意又は過失により当組合に損害を及ぼした嘱託職員は、損害の全部又は一部を賠償しなければならない。

(施行の細目)

第42条 この規則の実施に必要な事項は、理事長が定める。

附則

この規則は、平成22年4月1日から施行する。

附則

この規則は、平成23年7月1日から施行する。

附則

この規則は、平成24年11月1日から施行する。

附則

この規則は、平成25年7月1日から施行する。

附則

- 1 この変更は、平成27年4月1日から施行する。
- 2 変更後の第11条中別表1並びに第32条第1項及び第2項の規定は、施行日以後に雇用契約を締結した者について適用し、施行日前に締結した者については、なお従前の例による。

附則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附則

- 1 この変更は令和2年4月1日から施行する。
- 2 第23条に定める在職期間の開始日は令和2年4月1日以降の日とする。
- 3 平成27年4月1日から施行の附則第2項中「第32条」は「第33条」とする。

附則

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附則

この規則は、令和4年10月1日から施行する。

附則

この規則は、令和5年1月1日から施行する。

附則

- 1 この規則は、令和6年4月1日から施行する。

2 平成 27 年 4 月 1 日から施行の附則第 2 項中「第 32 条」は「第 34 条」とする。

<別表 1> (第 11 条関係)

年次有給休暇については、週所定労働日数に関わらず、1 年につき 12 日の付与を基本として次のとおり付与するものとする。ただし、その日数が労働基準法第 39 条の規定により付与すべきものとされている日数を下回る場合には、同条の規定により付与すべきものとされている日数とする。

雇用月	4～9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
付与日数	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

<別表 2> (第 12 条関係)

死亡した者	期 間	
	血 族	姻 族
配偶者等	7 日	
父母	7 日	3 日
子	7 日	1 日
祖父母	3 日	1 日
孫	1 日	-
兄弟姉妹	3 日	1 日
伯叔父母	1 日	1 日