

臨時事務職員就業規則

03-一般-00084
平成15年4月1日
改正16-一般-00065
平成28年3月1日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、独立行政法人日本貿易保険（以下「法人」という。）の臨時事務職員の就業に関する事項を定める。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令による。

(定義)

第2条 臨時事務職員とは、主として補助的業務に従事する者であつて、法人と契約期間の定めのある労働契約を締結している者をいう。

第2章 労働契約

(臨時事務職員の採用)

第3条 臨時事務職員の採用は、書類及び採用面接の選考手続きにより行う。

(雇用契約)

第4条 臨時事務職員の雇用期間は1年以内とし、本人との合意に基づき雇用契約書で定める。

ただし、就業規則第9条（定年）を準用し、同条第1項に定められた退職日を超えないものとする。

2 法人は、次の各号に掲げる事項（雇用契約書で別に定めた事項があるときは、当該その事項を含む。）を総合的に勘案の上、相当と認めた場合に、臨時事務職員本人との合意に基づく労働条件に従い、雇用契約の期間を更新することがある。ただし、その期間は、初めてその者を採用した日から3年に達する日までに終了するものとする。

- 一 契約期間満了時の業務量
- 二 本人の勤務成績、態度
- 三 本人の能力
- 四 法人の経営状況
- 五 従事している業務の進捗状況

(退職)

第5条 臨時事務職員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

- 一 労働契約の期間が満了したとき…契約期間満了日

二 本人が死亡したとき…死亡した日

三 本人の都合により退職を願い出て法人が承認したとき…法人が退職日として承認した日

(自己都合による退職手続き)

第6条 臨時事務職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職希望日の1か月前までに法人に退職届を提出しなければならない。

(解雇)

第7条 臨時事務職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇する。

一 臨時事務職員が精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認められる場合

二 臨時事務職員の職務遂行の能力又は能率が著しく劣り、かつ、上達の見込みが乏しいと認められる場合

三 法人の業務が継続できなくなった場合、その他やむを得ない業務上の都合により必要を生じた場合

四 前各号に準ずるやむを得ない事由が生じた場合

2 前項にかかわらず、出産休暇の期間及びその後30日間、並びに公傷病休暇の期間及びその後30日間は解雇しない。ただし、労働基準法に定める打切補償を行った場合、又は天災事変その他やむを得ない事情により事業の継続が不可能となった場合で、所轄労働基準監督署長の認定を得たときは、この限りではない。

(解雇予告)

第8条 法人は、前条の定めにより臨時職員を解雇する場合は、30日前までに本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給する。

2 前項の予告日数については、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

3 前2項の規定は、次の各号に掲げる場合には適用しない。

一 日々雇い入れられる者で雇用期間が1か月を超えない者を解雇する場合

二 2か月以内の期間を定めて雇用した者を当初の契約期間中に解雇する場合

三 本人の責めに帰すべき事由によって解雇するときであつて、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

四 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ことにより解雇するときであつて、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(貸与品、債務の返済)

第9条 臨時事務職員が退職し、又は解雇された場合は、遅滞なく法人から貸与された物品を返却しなければならない。

2 退職し、又は解雇された臨時事務職員が法人に返済すべき債務がある場合は、退職又は解雇の後速やかにこれを完済しなければならない。

第3章 勤務

(勤務時間及び休憩時間)

第10条 勤務時間については、本人との合意に基づき、1週間20時間未満及び1日7時間30分以内の範囲で雇用契約書に定める。

2 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、以下の条件を基本として本人の希望、勤務態様等を勘案の上、個別に雇用契約書に定める。

- 一 始業時間・・・午前9時00分
- 二 終業時間・・・午後5時30分
- 三 休憩時間・・・正午から午後1時00分

3 前項の始業及び終業の時刻は、業務の都合その他やむを得ない事情により繰り上げ又は繰り下げることがある。

(時間外勤務及び休日勤務)

第11条 臨時事務職員には、時間外勤務及び休日勤務は命じない。ただし、業務上やむを得ない場合であつて、本人の同意を得た場合はこの限りでない。

(出退勤)

第12条 就業規則第20条(出退勤)を準用する。

(遅刻、早退及び私用外出)

第13条 就業規則第21条(遅刻、早退及び私用外出)を準用する。

(欠勤の手続き)

第14条 就業規則第22条(欠勤の手続き)を準用する。

(欠勤等の給与)

第15条 欠勤、遅刻、早退若しくは私用外出した時間については、日給又は時間給に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じて得た額を差し引くものとする。

2 前項の日給における1時間あたりの時間給は、日給単価に7.5を除して得た額とする。

3 第1項の定めにかかわらず、第14条又は前条の承認を受けたときは、本人の申し出により、遅刻、早退若しくは私用外出又は欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、振替単位は1日又は半日とする。

(直行及び直帰)

第16条 就業規則第24条(直行及び直帰)を準用する。

(保育時間)

第17条 生後1年未満の子を育てる女性臨時事務職員は、あらかじめ申し出て、休憩時間とは別に1日2回(1日の所定労働時間が4時間以内の者は1回)それぞれ30分の保育時間を取得することができる。

2 保育時間については、給与を支給しない。

(公民権行使)

第18条 臨時事務職員は、選挙その他公民としての権利を行使する必要がある場合は、あらかじめ申し出て、勤務時間中必要な時間をそのために使うことができる。ただし、業務に支障をきたすおそれがある場合は、その時間の変更を指示することがある。

2 前項の場合は、給与を支給しない。

(年次有給休暇)

第19条 法人は、所定労働日の8割以上出勤した臨時事務職員に対し、週所定労働日数(週所定労働日数が一定しない者は年間所定労働日数)及び勤務期間に応じて、次表に定める年次有給休暇を付与する。

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続期間		
		6か月	1年 6か月	2年 6か月
4日	169～216日	7日	8日	9日
3日	121～168日	5日	6日	6日
2日	73～120日	3日	4日	4日
1日	48～72日	1日	2日	2日

- 2 年次有給休暇を取得しようとする者は、所定の手続きによりあらかじめ申し出なければならない。
- 3 年次有給休暇は、所定の出勤日以外の日について取得することはできない。
- 4 年次有給休暇は、原則として1日を単位として与えるものとするが、必要に応じて半日単位で与えることができる。
- 5 年次有給休暇は、付与された日より2年間の間に取得することができる。ただし、雇用契約期間中に限る。
- 6 年次有給休暇については、給与を支給する。

(生理休暇及び出産休暇)

第20条 生理日の就業が著しく困難な場合は、申し出により、生理休暇を取得することができる。

- 2 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の臨時事務職員について、申し出により、出産休暇を取得することができる。
- 3 産後8週間を経過しない間は、出産休暇とする。ただし、産後6週間を経過し、本人が申し出た場合は、業務につかせることができる。
- 4 生理休暇及び出産休暇については、給与を支給しない。

(私傷病休暇)

第21条 臨時事務職員が業務外で負傷し、又は疾病にかかり、療養のため連続4日以上出勤できない場合は、申し出により、4日目から私傷病休暇を取得することができる。

- 2 私傷病休暇は3か月を限度とする。
- 3 3か月以上の治療及び療養が必要であり、勤務時間のうち一定時間勤務しないことがやむを得ないと認められる場合は、申し出により、私傷病休暇を時間単位で取得することができる。ただし、時間単位の取得による私傷病休暇は、1月1日から12月31日までの1年間に30日を限度とする。
- 4 私傷病休暇については、給与を支給しない。

(公傷病休暇)

第22条 就業規則第38条（公傷病休暇）を準用する。

(看護休暇)

第23条 中学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する臨時事務職員が、その子供の負傷若しくは疾病、又は予防接種や健康診断を受けさせるために勤務することが出来ない場合は、申し出により看護休暇を取得することができる。

- 2 看護休暇は、当該子が1人の場合は年間5労働日に相当する時間数、2人以上の場合は年間10労働日に相当する時間数を限度とし、取得単位は1時間を単位として取得するものとする。
- 3 年度開始日において3歳に達していない子と同居し、養育する臨時事務職員については、前項に加え、当該子の人数に関わらず年間5労働日に相当する時間数を限度とし、取得単位は1時間を単位として取得することができるものとする。
- 4 前項の規定にかかわらず、労使協定で除外された以下の者は、看護休暇を取得することができない。

- 一 勤続6か月未満の場合
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の場合

- 5 看護休暇については、給与を支給しない。

(介護休暇)

第24条 介護休業規則第3条（休業の対象者）に定める対象家族を介護する臨時事務職員が、その介護により、勤務することが出来ない場合は、申し出により介護休暇を取得することができる。

- 2 介護休暇は、当該家族が1人の場合は年間5労働日に相当する時間数、2人以上の場合は年間10労働日に相当する時間数を限度とし、取得単位は1時間を単位として取得するものとする。
- 3 前項の規定にかかわらず、労使協定で除外された以下の者は、介護休暇を取得することができない。

- 一 勤続6か月未満の場合
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の場合

- 4 介護休暇については、給与を支給しない。

(介護支援休暇)

第25条 次に掲げる者の介護、若しくは通院・入退院等の付き添い、又はその他必要な世話をするために勤務することが出来ない場合は、申し出により介護支援休暇を取得することができる。

- 一 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。）及びその父母
- 二 父母及び子

- 2 介護支援休暇は、年間5日を限度とし、取得単位は半日を単位として取得するものとする。
- 3 介護支援休暇については、給与を支給しない。

(特別休暇)

第26条 臨時事務職員が次の各号のいずれかに該当する場合で勤務しないことが相当であると認められるときは、申し出により、当該各号に定める日数（第3号から第5号までに該当する場合で葬儀のため遠隔の地に赴くときは、往復に要する日数を加えた日数）を限度として、特別休暇を与える。

- 一 本人が結婚する場合 5日
- 二 配偶者が出産する場合 2日
- 三 配偶者、子又は父母が死亡した場合 5日

- 四 祖父母、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡した場合 3日
 - 五 3親等内の血族又は2親等内の姻族が死亡した場合 1日
 - 六 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が罹災した場合 7日の範囲内
 - 七 その他法人が必要と認める場合 法人が必要と認める日数
- 2 前項第1号及び第3号から第5号までに該当する場合の特別休暇は、連続（休日を含む。）して取得するものとする。
- 3 特別休暇については、給与を支給しない。

（休暇の手続き）

- 第27条** 臨時事務職員が生理休暇、出産休暇、私傷病休暇、公傷病休暇、看護休暇、介護休暇、介護支援休暇及び特別休暇を受けようとする場合は、所定の手続により申し出て承認を得なければならない。
- 2 前項の申出者は、法人の指示がある場合には、事実などを証明する書類を提出しなければならない。

第4章 給与等

（給与）

- 第28条** 臨時事務職員に支給する給与（基本給をいう。）は、時間給もしくは日給とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して、臨時事務職員雇用契約書で別に定める。
- 2 臨時事務職員に時間外及び休日勤務をさせた場合は、時間外手当として割増賃金を支給する。時間外手当は、1時間あたり支給することとし、1時間あたりの単価は、給与規則20条を準用し、同条第2項各号の区分に応じ、当該各号に定める係数を時間給、又は日給単価に7.5を除した額に乗じた額とする。
- 3 通勤手当は、勤務日に応じて実費（往復運賃代）を支給とする。

（給与の計算と支給日）

- 第29条** 給与は、前月1日から末日までについて計算し、毎月18日（支払日が休日にあたる場合はその前日）に本人が指定する銀行その他の金融機関の本人名義の口座に振り込むものとする。ただし、次に掲げるものは法令で求められる場合は、これを控除する。
- 一 所得税及び地方税
 - 二 健康保険料（介護保険料を含む。）、厚生年金保険料及び雇用保険料の被保険者負担分
 - 三 給与から控除することについて書面により協定されたもの

（賞与）

- 第30条** 賞与は支給しない。

（退職金）

- 第31条** 退職金は支給しない。

第5章 その他

(服務規律)

第32条 就業規則第5章(服務規律)を準用する。

(懲戒)

第33条 懲戒については、就業規則第6章第2節(懲戒等)を準用する。

(表彰及び懲戒の機関)

第34条 表彰及び懲戒の機関については、就業規則第6章第3節(賞罰委員会)を準用する。

(安全衛生)

第35条 安全衛生については、就業規則第63条(安全及び衛生)及び第64条(災害処置)を準用する。

(病者等に対する就業禁止等)

第36条 法人は、臨時事務職員に対し、必要と認めた場合には業務の変更、勤務時間の短縮、出勤停止、もしくは医療機関の受診等を指示することがある。なお、この期間については給与を支給しない。

2 法人は、次の各号のいずれかに該当する臨時事務職員については、就業を禁止する。

- 一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者
- 二 心臓、じん臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのある疾病にかかった者
- 三 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定める疾病にかかった者
- 四 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病にかかった者

3 前項の規定にかかわらず、法人は臨時事務職員の心身の状況が業務に適しないと判断した場合、その就業を禁止することがある。

4 第2項及び第3項の就業の禁止の間は給与を支給しない。

(災害補償)

第37条 災害補償については、就業規則第8章(災害補償)を準用する。

(研修)

第38条 就業規則第9章(研修)を準用する。

(社会保険の加入)

第39条 法人は、臨時事務職員について、労働保険、社会保険など、常態として法令に定められた基準に達したときは加入の手続きをとる。

附 則

この規則は、平成15年4月1日から実施する。

附 則

1 この規則は、平成28年3月1日から実施する。

2 この規則の施行日以前に採用された契約職員に対する本規則の適用については、従前の例による。