

地方独立行政法人神奈川県立福祉機構契約職員に関する就業規則

(令和8年4月1日規程第28号)

目次

- 第1章 総則（第1条～第4条）
- 第2章 人事（第5条～第8条）
- 第3章 給与等（第9条～第21条）
- 第4章 勤務時間、休暇等（第22条～第23条）
- 第5章 服務（第24条）
- 第6章 その他（第25条～第28条）

附則

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定に基づき、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構（以下「法人」という。）に勤務する契約職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(関係法令)

- 第2条 この規則及びこれに附属する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）その他関係法令の定めるところによる。

(定義)

- 第3条 この規則において、契約職員とは、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構組織規程（以下「組織規程」という。）第12条第2項第2号で定める職員とする。

(規則の遵守)

- 第4条 法人及び契約職員は、この規則を遵守し、その誠実な履行に努めなければならない。

第2章 人事

(雇用)

- 第5条 契約職員を雇用しようとする場合は、その就かせようとする職務に見合った知識、技能、経験、健康状態等業務遂行能力について、慎重かつ公正に選考のうえ雇用しなければならない。

- 2 契約職員の雇用は、正規職員の採用に際して、いかなる優先権をも与えるものではない。

- 3 契約職員の雇用期間、1週間の勤務日数及び1日の勤務時間は、業務の内容に応じて必要最小限のものでなければならない。

(雇用期間)

- 第6条 契約職員の雇用期間は、1年以内とし、会計年度を超えてはならない。

- 2 前項の雇用期間は、1年を超えない期間で更新することができる。

3 契約職員の雇用期間の更新は、最初の雇用の日から起算して3会計年度を超えない範囲内とする。ただし、業務の状況により理事長が認めた職について、勤務成績が良好な契約職員を雇用する場合は、この限りではない。

(勤務条件の明示)

第7条 契約職員として雇用しようとする者には、その雇用に際して地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員就業規則（以下「就業規則」という。）第10条の規定に準じて、雇用条件通知書により勤務条件を明示しなければならない。

2 雇用条件通知書の様式は理事長が別に定める。

(退職)

第8条 契約職員は、次の各号のいずれかに該当した場合には退職とし、契約職員としての身分を失う。

- (1) 雇用期間の末日が到来したとき
- (2) 自己都合による辞職を願い出て、承認されたとき
- (3) 死亡したとき

### 第3章 給与等

(給与)

第9条 契約職員の給与として、次の各号に掲げるものを支給する。

- (1) 基本報酬
- (2) 初任給調整手当相当分報酬
- (3) 地域手当相当分報酬
- (4) 在宅勤務等手当相当分報酬
- (5) 特殊勤務手当相当分報酬
- (6) 時間外勤務手当相当分報酬等
- (7) 期末手当
- (8) 勤勉手当
- (9) 通勤費用分報酬

2 前項の規定にかかわらず、契約職員を特殊な業務に雇用する場合等、前項各号に掲げるもののほか給与上特別な配慮を必要とするときは、給与上の措置を講ずることができる。

(基本報酬)

第10条 地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の給与規程（以下「給与規程」といい、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構現業職員の給与の種類及び基準に関する規程（以下「現業給与規程」という。）により準用される場合を含む。）第30条第2項の規定による基本報酬（同項に規定する基本報酬をいう。以下同じ。）に係る報酬額表の種類は次に掲げるとおりとし、各報酬額表の適用範囲は、それぞれ当該報酬額表に定めるところによる。

- ア 一般職報酬額表(1) (別表第 1)
- イ 一般職報酬額表(2) (別表第 2)
- ウ 技能職報酬額表(1) (別表第 3)
- エ 技能職報酬額表(2) (別表第 4)
- オ 医療職報酬額表(1) (別表第 5)
- カ 医療職報酬額表(2) (大卒者等) (別表第 6)
- キ 医療職報酬額表(2) (短大 3 卒者等) (別表第 7)
- ク 医療職報酬額表(2) (短大 2 卒者等) (別表第 8)
- ケ 医療職報酬額表(3) (看護師等) (別表第 9)
- コ 医療職報酬額表(3) (准看護師等) (別表第 10)
- サ 福祉職報酬額表 (福祉職等) (別表第 11)

2 前項の規定にかかわらず、理事長は、特殊な知識、技能、経験等を要する業務を行わせるために雇用する場合又は就労支援のための障害者の雇用の場合で、前項により難しい特別の理由があるときは、別に基本報酬の額を定めることができる。

3 基本報酬は、この規則に定めるもののほか、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される給料の例に準じて支給する。

(初任給調整手当相当分報酬)

第 11 条 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される初任給調整手当に相当する報酬 (以下「初任給調整手当相当分報酬」という。) を支給する。

2 初任給調整手当相当分報酬は、その支給期間、採用の日等にかかわらず、医師及び歯科医師である契約職員に、次表左欄の区分に応じ、同表右欄の算定方法により得た額を支給する。

区分	算定方法
月額	$\frac{216,000 \text{ 円} \times 1 \text{ 週間当たりの勤務時間 } 38.75 \text{ 時間}}{38.75 \text{ 時間}}$
日額	$\frac{216,000 \text{ 円} \times 12 \text{ 月} \times 7.75 \text{ 時間}}{38.75 \text{ 時間} \times 52 \text{ 週} - \text{休日分相当時間}}$
時間額	$\frac{216,000 \text{ 円} \times 12 \text{ 月}}{38.75 \text{ 時間} \times 52 \text{ 週} - \text{休日分相当時間}}$

備考 1 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。

2 「休日分相当時間」とは、4 月 1 日から翌年の 3 月 31 日までの間における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 (土曜日に当たるときを除く。) 及び 12 月 29 日から翌年の 1 月 3 日までの日 (日曜日、土曜日又は同法に規定する休日に当たるときを除く。) の日数の合計に 7 時間 45 分を乗じて得た時間をいう。

- 3 初任給調整手当相当分報酬は、この規則に定めるもののほか、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の初任給調整手当の例に準じて支給する。

(地域手当相当分報酬)

第 12 条 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される地域手当に相当する報酬（以下「地域手当相当分報酬」という。）を支給する。

- 2 地域手当相当分報酬の月額、日額及び時間額は、それぞれ基本報酬の月額、日額及び時間額に 100 分の 12.50 を乗じて得た額（当該額に 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

- 3 地域手当相当分報酬は、この規則に定めるもののほか、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の地域手当の例に準じて支給する。

(在宅勤務等手当相当分報酬)

第 13 条 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される在宅勤務等手当に相当する報酬（以下「在宅勤務等手当相当分報酬」という。）を支給する。

- 2 在宅勤務等手当相当分報酬は、この要綱に定めるもののほか、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の在宅勤務等手当の例に準じて支給する。

(特殊勤務手当相当分報酬)

第 14 条 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される特殊勤務手当に相当する報酬（以下「特殊勤務手当相当分報酬」という。）を支給する。

- 2 特殊勤務手当相当分報酬の額は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に月額で支給される特殊勤務手当に相当するものにあつては次表の区分に応じ、同表の算定方法により得た額とし、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に月額以外で支給される特殊勤務手当に相当するものにあつては、算定基礎とする常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の手当額とする。

区 分	算定方法
月 額	算定基礎とする常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の手当額 × 1 週 38.75 時間
日 額	算定基礎とする常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の手当額 × 12 月 38.75 時間 × 52 週 - 休日分相当時間
時 間 額	算定基礎とする常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の手当額 × 12 月 38.75 時間 × 52 週 - 休日分相当時間

備考 1 1 円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額とする。

- 2 「休日分相当時間」とは、4月1日から翌年の3月31日までの間における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（土曜日に当たるときを除く。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（日曜日、土曜日又は同法に規定する休日に当たるときを除く。）の日数の合計に7時間45分を乗じて得た時間をいう。

（時間外勤務手当相当分報酬等）

第15条 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される時間外勤務手当に相当する報酬（以下「時間外勤務手当相当分報酬」という。）を支給する。

- 2 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される休日勤務手当に相当する報酬（以下「休日勤務手当相当分報酬」という。）を支給する。
- 3 契約職員については、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される夜間勤務手当に相当する報酬（以下「夜間勤務手当相当分報酬」という。）を支給する。
- 4 時間外勤務手当相当分報酬、休日勤務手当相当分報酬及び夜間勤務手当相当分報酬は、この規則に定めるもののほか、それぞれ定年前再雇用短時間勤務職員に支給される時間外勤務手当、休日勤務手当及び夜間勤務手当の例に準じて支給する。この場合において、給与規程第19条第1項の時間外勤務手当等基礎額は、勤務1時間当たりの報酬額（第19条第3号に定める額をいう。）とする。

（期末手当）

第16条 給与規程第30条第6項に規定する理事長が定める者は、次のいずれかに該当する者とする。

- (1) 雇用期間が6月以上の者又は次号に規定する6月以上ある者であつて、給与規程第25条第1項に規定する基準日（以下この条及び次条において「基準日」という。）において当該基準日の直前の基準日の翌日（以下この条において「起算日」という。）から当該基準日までの間（以下この条及び次条において「計算期間」という。）において、当該起算日から1月ごとに区分した期間の勤務割振り時間数が62時間以上となる月（以下この条及び次条において「62時間以上月」という。）が1月以上あるもの
  - (2) 基準日を含む雇用期間及び計算期間内の雇用期間（当該雇用期間と基準日を含む雇用期間が重複する期間を除く。）を合算した期間が6月以上ある者であつて、1週間当たりの勤務時間が15時間30分以上のもの
- 2 前項に規定する雇用期間については、第4項第1号及び第3号前段の規定を準用する。この場合において、同項第2号（同項第3号において準用する場合を含む。）による除算はしないものとする。

### 3 支給対象外職員

給与規程第 25 条第 1 項前段に規定する理事長が別に定める者に相当する職員については、基準日にそれぞれ在職していても期末手当は支給しない。

### 4 在職期間

(1) 給与規程第 30 条第 6 項の規定により例によることとされる給与規程第 25 条第 2 項に規定する在職期間は、給与規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

(2) 前号の期間の算定については、次に掲げる期間（ア、イ及びオについては、62 時間以上月における期間に限る。）を除算する。

ア 刑事休職者（第 27 条の規定により準用される就業規則第 17 条第 1 項第 2 号の規定に該当して休職にされている職員をいう。以下同じ。）及び地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の育児休業等に関する規程（以下「育児休業規程」という。）第 4 条の規定による育児休業又は同規程第 12 条の規定による出生時育児休業をしている職員（以下「育児休業等職員」という。）（次に掲げる育児休業又は出生時育児休業（以下「育児休業等」という。）をしている職員を除く。）として在職した期間については、その 2 分の 1 の期間

(ア) 当該育児休業等の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日間以内の期間内にある育児休業等であって、当該育児休業等の承認に係る期間（当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が 1 箇月以下である育児休業等

(イ) 当該育児休業等の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日間以内の期間内にある育児休業等以外の育児休業等であって、当該育児休業等の承認に係る期間（当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間）が 1 箇月以下である育児休業等

イ 停職者（第 27 条の規定により準用される就業規則第 56 条の規定により停職にされている職員をいう。以下同じ。）として在職した期間については、その全期間

ウ 62 時間以上月に該当しない期間については、その全期間

エ 契約職員以外の職員であった者が計算期間内に契約職員として雇用された場合において、給与規程第 25 条第 1 項後段の規定により期末手当の支給を受けるときは、当該計算期間内のうち当該契約職員以外の給与規程の適用を受ける職員として在職した期間

オ 計算期間内において契約職員以外の給与規程の適用を受ける職員として在職した期間（エ）に掲げる期間を除く。）がある場合は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により期末手当に係る勤務期間から除算される期間

(3) 現業給与規程の適用を受ける者（以下「現業職員」という）が給与規程の適用を

受ける職員となった場合は、第1号の在職期間に当該計算期間内において現業職員として在職した期間を算入する。この場合において、当該期間の算定については、前号の規定を準用する。

- 5 期末手当の額は、期末手当基礎額に100分の127.25を乗じて得た額に、計算期間における前項に規定する在職期間の区分に応じ、給与規程第25条第2項各号に定める割合を乗じて得た額とする。
- 6 前項の期末手当基礎額は、基本報酬を月額に換算した額（当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額。以下この項において「基本報酬月額換算額」という。）及びこれに地域手当相当分報酬の支給割合を乗じた額（当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）の合計額（当該額に1円未満の端数を生じたときは、これを切り捨てた額）とする。
- 7 基本報酬月額換算額は、次表左欄に掲げるその基準日において雇用条件通知書に記載された基本報酬の区分に応じ、同表右欄の算定方法により得た額とする。

基本報酬の区分	算定方法
月額	基本報酬の額
日額のみ	$\frac{\text{基本報酬の額} \times \text{計算期間内の勤務割振り日数}}{\text{計算期間内の雇用月数}}$
時間額のみ	$\frac{\text{基本報酬の額} \times \text{計算期間内の勤務割振り時間数}}{\text{計算期間内の雇用月数}}$
日額及び時間額がある場合	$\frac{\left( \begin{array}{l} \text{日額の基本報酬の額} \times \text{日額で基本報酬が支給された計算期間内の勤務割振り日数} \\ + \text{時間額の基本報酬の額} \times \text{時間額で基本報酬が支給された計算期間内の勤務割振り時間数} \end{array} \right)}{\text{計算期間内の雇用月数}}$

- 備考
- 1 基本報酬の額は、基準日において契約職員が受けるべき基本報酬の額を基礎とする。
  - 2 雇用月数は、計算期間において、職員として法人で雇用されていた期間について、起算日から1月ごとに区分した月で判断し、計算期間において62時間以上月が1月以上ある場合（第4項第2号エによる除算期間がある場合は、当該期間を除算した後に62時間以上月が1月以上ある場合）においては、62時間以上月に該当しない月（第4項第2号エによる除算期間がある場合は、当該期間を除算した後に62時間以上月に該当しないこととなる月を含む。）を除く。
  - 3 勤務割振り日数及び勤務割振り時間数は、2の雇用月数に係る勤務割振り日数及び勤務割振り時間数に限る。
  - 4 基準日における基本報酬の区分が日額又は時間額の場合で、当該区分が同一の基本報酬の額が複数あるときその他のこの表によることが適当でない

場合として理事長が定める場合は、理事長の定めるところにより算定する。

8 期末手当は、この要綱に定めるもののほか、定年前再雇用短時間勤務職員に支給される期末手当の例に準じて支給する。

(勤勉手当)

第 17 条 給与規程第 30 条第 6 項に規定する理事長が定める者は、前条第 1 項第 1 号又は第 2 号のいずれかに該当する者とする。この場合において、同項第 1 号中「給与規程第 25 条第 1 項」とあるのは、「給与規程第 28 条第 1 項」と読み替え、同項第 2 号中雇用期間については、前条第 2 項の規定を準用するものとする。

## 2 支給対象外職員

給与規程第 28 条第 1 項前段に規定する理事長が別に定める者に相当する職員については、基準日にそれぞれ在職していても勤勉手当は支給しない。

## 3 勤務期間

(1) 勤務期間は、給与規程の適用を受ける職員として在職した期間とする。

(2) 前号の期間の算定については、次に掲げる期間(アからキまで及びコについては、62 時間以上月における期間に限る。)を除算する。

ア 停職者として在職した期間については、その全期間

イ 刑事休職にされていた期間

ウ 育児休業等職員(次に掲げる育児休業等をしている職員を除く。)として在職した期間

(イ) 当該育児休業等の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日間以内の期間内にある育児休業等であって、当該育児休業等の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 箇月以下である育児休業等

(ロ) 当該育児休業等の承認に係る期間の全部が子の出生の日から 57 日間以内の期間内にある育児休業等以外の育児休業等であって、当該育児休業等の承認に係る期間(当該期間が 2 以上あるときは、それぞれの期間を合算した期間)が 1 箇月以下である育児休業等

エ 育児部分休業の承認を受けて勤務しなかった期間をその者の 1 週間当たりの勤務割振り時間数で除して得た数に 38.75 時間を乗じて得た期間が 30 日を超える場合には、その勤務しなかった期間をその者の 1 週間当たりの勤務割振り時間数で除して得た数に 38.75 時間を乗じて得た期間

オ 勤務が割り振られていない場合を除き、勤務しないことについて休暇、職務専念義務の免除等の承認を受けていない場合において、勤務しなかった期間をその者の 1 週間当たりの勤務割振り時間数で除して得た数に 38.75 時間を乗じて得た期間

カ 地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の介護休業等に関する規程(以下

「介護休業規程」という。) 第4条に定める介護休業により勤務しなかった期間のうち、1暦年ごとに30日を超えた期間

キ 介護休業規程第9条に定める介護時間により勤務しなかった期間が30日を超える場合には、その勤務しなかった全期間

ク 62時間以上月に該当しない期間については、その全期間

ケ 契約職員以外の職員であった者が計算期間内に契約職員として採用された場合において、給与規程第28条第1項後段の規定により勤勉手当の支給を受けるときは、当該計算期間内のうち当該契約職員以外の給与規程の適用を受ける職員として在職した期間

コ 計算期間内において契約職員以外の給与規程の適用を受ける職員として在職した期間(ケに掲げる期間を除く。)がある場合は、当該期間内のうち常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により勤勉手当に係る勤務期間から除算される期間

サ 計算期間にわたって勤務した日がない場合には、アからコマまでの規定にかかわらず、その全期間

(3) 現業職員が給与規程の適用を受ける職員となった場合は、第1号の勤務期間に当該計算期間内において現業職員として在職した期間を算入する。この場合において、当該期間の算定については、前号の規定を準用する。

#### 4 勤勉手当の額

勤勉手当の額は、期末手当基礎額に別に定める成績率を乗じて得た額に、計算期間における前号に規定する勤務期間の区分に応じ、次に定める割合を乗じて得た額とする。

勤務期間	割合
6箇月	100分の100
5箇月15日以上6箇月未満	100分の95
5箇月以上5箇月15日未満	100分の90
4箇月15日以上5箇月未満	100分の80
4箇月以上4箇月15日未満	100分の70
3箇月15日以上4箇月未満	100分の60
3箇月以上3箇月15日未満	100分の50
2箇月15日以上2箇月未満	100分の40
2箇月以上2箇月15日未満	100分の30
1箇月15日以上1箇月未満	100分の20
1箇月以上1箇月15日未満	100分の15
15日以上1箇月未満	100分の10
15日未満	100分の5

0	0
---	---

備考 前項第2号イ及びエからカまでに掲げる期間を有する職員(当該除算期間がないものとした場合に6箇月の項が適用される職員に限る。)については、5箇月を超え6箇月未満の勤務期間については、100分の100から除算期間1日につき、300分の1を減じた割合とする。

5 その他

勤勉手当は、この就業規則に定めるもののほか、定年前再雇用短時間勤務職員に支給される勤勉手当の例に準じて支給する。

(通勤費用分報酬)

第18条 契約職員については、次の各号により算出して得た額を常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される通勤手当に相当する報酬(以下「通勤費用分報酬」という。)支給する。ただし、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員で同じ通用期間の例により算出した通勤手当の額を超えてはならない。この場合において、通用期間は6箇月(交通用具の場合は1箇月。以下同じ。)を超えないものとする。

(1) 基本報酬が日額又は時間額の場合(第4号を除く。)

ア 普通交通機関(新幹線鉄道等の特別急行列車、高速自動車国道その他の交通機関等(以下「新幹線鉄道等」という。)以外の交通機関をいう。以下同じ。)利用の場合

(ア) 各利用区間ごとに、通用期間1箇月の定期券の価格により算出した額と、通常運賃(I C運賃と切符等の額が異なる場合I C運賃を基本とする。以下同じ。)により算出した額のうち、最も低廉な額とする。

(イ) 通常運賃により算出した額の算定方法は、次表のとおりとする。

算定方法	
$\left( \begin{array}{l} \text{通常運賃による1回} \\ \text{当たりの往復の乗車運賃} \end{array} \right)$	$\times \quad \text{勤務日数(回数)}$

備考 1 勤務日数(回数)は、実際に勤務した日数(回数)をいい、有給休暇、無給休暇、欠勤及び職務専念義務の免除により勤務しなかった日数(回数)は含まないものとする。

2 通常運賃による1回当たりの往復の乗車運賃に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額とする。

イ 交通用具(給与規程第15条第1項第2号に規定する自動車その他の交通の用具をいう。以下同じ。)利用の場合

勤務に要した1往復につき、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される通勤手当の21分の1(その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額)とする。

ウ 普通交通機関と交通用具の併用利用の場合上記に準じて算出して得た額とする。

(2) 基本報酬が月額の場合（第4号を除く。）

ア 普通交通機関利用の場合（エを除く。）

(ア) 各利用区間ごとに、雇用期間内（雇用開始日が月の初日でない場合又は雇用終了日が月の末日でない場合は、当該月を除く。）で最も低廉となる通用期間の組合せにおける定期券の価格により算出した額と、雇用条件通知書に記載された勤務日の割振りに基づき、1箇月当たりの平均勤務日数（以下「平均勤務日数」という。）を算出し、当該日数をもって通常運賃により算出した額に通用期間の月数を乗じて得た額とを、定期券の通用期間ごとに比較し、それぞれの通用期間においていずれか低廉な額とする。

(イ) 平均勤務日数の算出は次表のとおりとし、通常運賃により算出した額の算出は前号ア(イ)の表の例による。

区分	算定方法
交替制勤務者を除く	$\frac{365 \text{ 日} - \left( 52 \text{ 週当たりの} \right) - \left( \text{休日} 19 \text{ 日} \times 1 \text{ 週間} \right)}{12}$
交代制勤務者	$\frac{\text{年間勤務日数}}{\text{雇用月数}}$

備考 1 雇用開始日が月の初日でない場合、又は雇用終了日が月の末日でない場合は、雇用月数から除く。

2 1日未満の端数が生じたときは、これを切り上げた日数とする。

イ 交通用具利用の場合（エを除く。）

常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により算出した額と、前号イにより算出した額に雇用条件通知書に記載された勤務日の割振りに基づき、平均勤務日数を算出し、当該日数をもって算出した額のいずれか低廉な額とする。

ウ 普通交通機関と交通用具の併用利用の場合（エを除く。）

上記に準じて算出して得た額とする。

エ 雇用開始日が月の初日でない場合又は雇用終了日が月の末日でない場合において、これらの日を含む月に係る費用を算出するとき

雇用開始日又は雇用終了日を含む月については、月の初日から雇用開始日まで、又は雇用終了日から月の末日までの間で雇用条件通知書に記載された勤務日の割振りに基づき勤務しなかった日数（地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程第4条に規定する週休日（以下「週休日」という。）及び国民の祝日に関する法律に規定する休日を除く。）を平均勤務日数から減じて、アからウに準じて算出して得た額とする。

(3) 新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等に係る通勤手当（第4号を除く。）

ア 基本報酬が日額又は時間額の場合

新幹線鉄道等の利用区間ごとに、通用期間1箇月の定期券の価額のうち特別料金等の額相当する額と、往復の特別料金等に勤務日数を乗じた額に相当する額のうち、最も低廉な額とする。

イ 基本報酬が月額の場合

新幹線鉄道等の利用区間ごとに、雇用期間内で最も低廉となる通用期間の組合せにおける定期券の価額のうち特別料金等の額に相当する額と、往復の特別料金等に平均勤務日数を乗じて通用期間の月数で乗じた額に相当する額のうち、最も低廉な額とする。

ウ 雇用開始日が月の初日でない場合又は雇用終了日が月の末日でない場合において、これらの日を含む月に係る費用を算出するとき  
前号エに準ずる。

エ その他

新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等に係る費用の弁償については、この規則に定めるもののほか、定年前再雇用短時間勤務職員に支給される新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等に係る通勤手当の例に準じて支給する。

(4) 在宅勤務等手当相当分報酬の支給を受ける場合

ア 基本報酬が日額又は時間額の場合

(ア) 普通交通機関利用の場合

a 各利用区間ごとに、通用期間1箇月の定期券の価格により算出した額と、通常運賃（IC運賃と切符等の額が異なる場合IC運賃を基本とする。以下同じ。）により算出した額のうち、最も低廉な額とする。

b 通常運賃により算出した額の算定方法は、次表のとおりとする。

算定方法	
$\left( \begin{array}{l} \text{通常運賃による1回} \\ \text{当たりの往復の乗車運賃} \end{array} \right) \times \text{通勤日数(回数)}$	

備考 1 通勤日数（回数）は、勤務日数（回数）から割り振られた時間の全てについて在宅勤務等（職員が自宅（職員が現に居住している住居をいう。）その他常時勤務する公署以外の場所において、常時勤務する公署における勤務に代えて行う勤務をいう）を命ぜられた日（回）を除いた日数（回数）とし、有給休暇、無給休暇、欠勤及び職務専念義務の免除により勤務しなかった日数（回数）は含まないものとする。

2 通常運賃による1回当たりの往復の乗車運賃に1円未満の端数が生じたときは、通勤日数（回数）を乗ずる前の段階でこれを

切り捨てた額とする。

(イ) 交通用具利用の場合

勤務に要した1往復につき、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に支給される通勤手当の21分の1（その額に1円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てた額）とする。

(ウ) 普通交通機関と交通用具の併用利用の場合

上記に準じて算出して得た額とする。

イ 基本報酬が月額の場合

(ア) 普通交通機関利用の場合

- a 各利用区間ごとに、在宅勤務等の計画期間（以下「計画期間」という。計画期間は月を単位とし、計画期間の初日が月の初日でない場合又は計画期間の終了日が月の末日でない場合は、当該月を除く。）で最も低廉となる通用期間の組合せにおける定期券の価格により算出した額と、勤務日数（回数）から割り振られた時間の全てについて在宅勤務等を命ぜられた日（回）を除いた日数（回数）に基づき、1箇月当たりの平均通勤所要日数（以下「平均通勤日数」という。）を算出し、当該日数をもって通常運賃により算出した額に通用期間の月数を乗じて得た額とを、定期券の通用期間ごとに比較し、それぞれの通用期間においていずれか低廉な額とする。
- b 平均通勤日数の算出は次表のとおりとし、通常運賃により算出した額の算出はア(ア) bの表の例による。

算定方法
$\frac{\text{計画期間の通勤日数}}{\text{計画期間の月数}}$

- 備考 1 計画期間は月を単位とし、計画期間の初日が月の初日でない場合、又は計画期間の終了日が月の末日でない場合は、当該月を除く。
- 2 1日未満の端数が生じたときは、これを切り上げた日数とする。

(イ) 交通用具利用の場合

常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により算出した額と、ア(イ)により算出した額にイ(ア) bの例による平均勤務日数をもって算出した額のいずれか低廉な額とする。

(ウ) 普通交通機関と交通用具の併用利用の場合

上記に準じて算出して得た額とする。

ウ 新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等に係る通勤費用分報酬

(ア) 基本報酬が日額又は時間額の場合

新幹線鉄道等の利用区間ごとに、通用期間1箇月の定期券の価額のうち特別料金等の額に相当する額と、往復の特別料金等に通勤日数を乗じた額に相当す

る額のうち、最も低廉な額とする。

(イ) 基本報酬が月額の場合

新幹線鉄道等の利用区間ごとに、雇用期間内で最も低廉となる通用期間の組合せにおける定期券の価額のうち特別料金等に相当する額と、往復の特別料金等に平均通勤日数を乗じて通用期間の月数で乗じた額に相当する額のうち、最も低廉な額とする。

エ その他

在宅勤務等手当相当分報酬の支給を受ける場合の通勤費用分報酬については、この規則に定めるもののほか、定年前再雇用短時間勤務職員に支給される通勤手当の例に準じて支給する。

(5) 通勤費用分報酬の上限額

ア 基本報酬が日額又は時間額の場合

第1号アからウまで及び第3号アに掲げる額の合計額又は同号ア(ア)から(ウ)まで及び同号ウ(ア)に掲げる額の合計額が15万円を超える場合は、第1号、第3号及び前号の規定にかかわらず15万円とする。

イ 基本報酬が月額の場合

次に掲げる額の合計額、第2号エ又は第3号ウにより算出した額が15万円を超える場合は、前3号の規定にかかわらず15万円とする。

(ア) 第2号ア及び同号ウ（普通交通機関利用に係る部分に限る。）又は前号イ(ア)及び同号イ(ウ)（普通交通機関利用に係る部分に限る。）により算出した普通交通機関利用の場合の額（定期券の場合であって、通用期間が1箇月のみのときは当該額、通用期間が1箇月を超えるときは当該通用期間で除して得た額）

(イ) 第2号イ及び同号ウ（交通用具利用に係る部分に限る。）又は前号イ(イ)及び同号イ(ウ)（交通用具利用に係る部分に限る。）により算出した交通用具利用の場合の額

(ウ) 第3号イ又は前号ウ(イ)により算出した新幹線鉄道等の利用の場合の額を定期券の通用期間で除して得た額

(6) 通勤費用分報酬の返納

ア 返納事由

第2号及び前号の規定により通勤費用分報酬を受給している場合において、次に掲げる事由が発生したときは、通勤費用分報酬の支給を停止することとし、その月の通勤費用分報酬を返納させるものとする。ただし、当初の通勤費用分報酬を下回らない場合は、返納を要しないものとする。

(ア) 通勤経路・方法の変更又は負担する運賃等の額の変更があったことにより、通勤に要する費用の弁償の額が改定される場合

(イ) 停職、刑事休職及び育児休業等の期間が、月の初日から末日までの全日数に

わたる場合

(ウ) 停職、刑事休職及び育児休業等の期間が、1箇月未満又は1箇月以上でも月の初日から末日までの全日数にわたらない場合

(エ) 出張、休暇、欠勤その他の事由により、月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなる場合

イ 事由発生月

次に掲げる事由の区分に応じ、それぞれに定める月とする。

(ア) ア(ア)に掲げる事由 通勤費用分報酬の額が改定される月の前月

(イ) ア(イ)及び(ウ)に掲げる事由 ア(イ)及び(ウ)の期間の開始した日の属する月

(ウ) ア(エ)に掲げる事由 当該通勤しないこととなる月の前月（その月の初日から末日までの期間の全日数にわたって通勤しないこととなることについてその月の前月の末日において予見しがたいことが相当と認められる場合（当該通勤しないこととなる月の翌月に再び通勤することとなる場合は、返納を行わないことができる。）にあつては、当該通勤しないこととなる月）

ウ 返納額

次に掲げる額を返納するものとする。ただし、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により算出した返納額を超えてはならない。

(ア) ア(ア)に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る普通交通機関、ア(エ)に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用する全ての普通交通機関につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる額とする。

(イ) ア(イ)に掲げる事由が生じた場合にあつては、その者の利用する全ての普通交通機関につき、使用されるべき通用期間の定期券の運賃等の払戻しを、事由発生月の前月の末日にしたものとして得られる額及び当該普通交通機関に係る事由発生月の末日に通用期間の始期が到来していない定期券の価額の合計額から、当該事由発生月に係る1箇月当たりの運賃等相当額等をその月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算した額を差し引いた額とする。

(ウ) ア(ウ)に掲げる事由が生じた場合にあつては、当該事由発生月に係る1箇月当たりの運賃等相当額等をその月の現日数から週休日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算した額とする。

エ 新幹線鉄道等を利用する場合の特別料金等に係る返納額

新幹線鉄道等に係る通勤手当に係る返納額は、ア(ア)に掲げる事由が生じた場合にあつては当該事由に係る新幹線鉄道等、ア(エ)に掲げる事由が生じた場合にあつてはその者の利用する全ての新幹線鉄道等につき、使用されるべき通用期間の定期券の特別料金等の払戻しを、事由発生月の末日にしたものとして得られる

額に相当する額（以下「払戻金相当額」という。）及び当該新幹線鉄道等に係る事由発生月の末日に通用期間の始期が到来していない定期券の特別料金等相当額の合計額とする。

オ 通勤費用分報酬の上限額を支給されていた場合の返納額

ウ及びエの規定にかかわらず、第5号に規定する通勤費用分報酬の上限額を支給されていた場合の返納額は、15万円に事由発生月の翌月から通勤費用分報酬の支給の単位となる期間に係る最後の月までの月数を乗じて得た額又はア(ア)から(エ)までに掲げる事由に係る普通交通機関及び新幹線鉄道等についての払戻金相当額等の合計額のいずれか低い額（事由発生月が通勤費用分報酬の支給の単位となる期間に係る最後の月である場合にあっては、零）

カ 精算

ウからオまでに定める額を返納させる場合は、事由発生月の翌月以降に支給される報酬、期末手当、勤勉手当及び通勤費用分報酬から当該額を差し引くことができる。

(7) 確認

センター長等（地方独立行政法人神奈川県立福祉機構人事事務取扱規程第2条第4号に掲げるセンター長等をいう。以下同じ。）は、現に通勤費用分報酬を受給している職員であっても、その者が支給職員としての要件を具備するかどうか及び支給額が適正であるかどうかを随時確認するものとする。

（報酬の支給方法等）

第19条

(1) 契約職員の報酬に係る支給方法は、次のとおりとする。

ア 報酬の計算期間は、月の初日から末日までとし、当該月の報酬の支給定日は翌月の16日（この日が日曜日又は国民の祝日に関する法律に規定する休日に当たるときは17日（17日が同法に規定する休日に当たるときは14日）、土曜日に当たるときは15日）とする。ただし、退職等特別の理由があるときは、理事長が定めるところによる。

なお、第18条により、定期券の価格により通勤費用分報酬が弁償される場合は、当該定期券の通用期間開始の月の翌月以降の報酬の支給日に当該定期券の価格により算出された額を支給する。

イ 基本報酬、初任給調整手当相当分報酬及び地域手当相当分報酬の支給については、月額で支給される者のうち、月の中途に採用された者又は退職した者に係る当該月の基本報酬の額、初任給調整手当相当分報酬の額及び地域手当相当分報酬の額は、それぞれ勤務1時間当たりの額に当該月に勤務した時間数（勤務しないことにつき、有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認を受けている時間数を含む。）を乗じたものとする。

ウ 特殊勤務手当相当分報酬（常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に月額で支給される特殊勤務手当に相当するものに限る。以下ウにおいて同じ。）については、次のいずれかに該当する場合は、当該月の特殊勤務手当相当分報酬の額は、勤務1時間当たりの額に当該月に勤務した時間数を乗じたものとする。

(ア) 月の中途に採用された場合又は退職した場合

(イ) その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、勤務時間に勤務しない日が報酬の計算期間にある場合

(ウ) その勤務しないことにつき有給休暇（年次休暇及び夏季休暇を除く。）及び無給休暇としてセンター長等の承認があった場合並びにその他当該業務に従事しなかった日数があった場合において、報酬の計算期間において当該有給休暇及び無給休暇並びにその他当該業務に従事しなかった日数が10日を超えたとき。

## (2) 報酬の減額等

ア 基本報酬及び地域手当相当分報酬

(ア) 月額の場合

第1号イに該当する場合を除き、勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき勤務1時間当たりの報酬額（ただし、勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、基本報酬の額及び地域手当相当分報酬の額）を減額して支給する。この場合において、当該月における合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。

(イ) 日額の場合

勤務時間に勤務しないときは、その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、その勤務しない1時間につき基本報酬及び地域手当相当分報酬のそれぞれ勤務1時間当たりの額を減額して支給する。この場合において、当該月における合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。ただし、当該勤務日において勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、当該日に係る基本報酬及び地域手当相当分報酬は支給しない。

(ウ) 時間額の場合

その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、その勤務すべき時間を勤務しなかった場合は、当該時間に係る基本報酬及び地域手当相当分報酬は支給しない。

イ 初任給調整手当相当分報酬

(ア) 月額の場合

第1号イに該当する場合を除き、停職、刑事休職及び育児休業等により勤務時間に勤務しないときは、その勤務しない1時間につき勤務1時間当たりの額（ただし、勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、初任給調整手当相当分報酬の額）を減額して支給する。この場合において、当該月における合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。

(イ) 日額の場合

その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、1日の勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、当該日に係る初任給調整手当相当分報酬は支給しない。

(ウ) 時間額の場合

その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、その勤務すべき時間を勤務しなかった場合は、当該時間に係る初任給調整手当相当分報酬は支給しない。

ウ 特殊勤務手当相当分報酬（常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に月額で支給される特殊勤務手当に相当するものに限る。）

(ア) 月額の場合

第1号ウ(ア)に該当する場合を除き、停職、刑事休職及び育児休業等により勤務時間に勤務しないときは、その勤務しない1時間につき勤務1時間当たりの額（ただし、勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、特殊勤務手当相当分報酬の額）を減額して支給する。この場合において、当該月における合計時間数に1時間未満の端数があるときは、30分以上は1時間とし、30分未満は切り捨てる。

(イ) 日額の場合

その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、1日の勤務すべき時間の全部を勤務しなかった場合は、当該日に係る特殊勤務手当相当分報酬は支給しない。

(ウ) 時間額の場合その勤務しないことにつき有給休暇又は職務専念義務の免除としてセンター長等の承認があった場合を除くほか、その勤務すべき時間を勤務しなかった場合は、当該時間に係る特殊勤務手当相当分報酬は支給しない。

エ 特殊勤務手当相当分報酬（ウを除く。）

(ア) 日額で支給される場合

その日に支給対象の業務に従事しなかった場合は、特殊勤務手当相当分報酬は、支給しない。

(イ) 時間当たり又は1回当たりの額で支給される場合支給対象の業務に従事し

なかった場合は、特殊勤務手当相当分報酬は、支給しない。

(3) 勤務1時間当たりの報酬額

勤務1時間当たりの報酬額は、次表左欄の区分に応じ、右欄の算定方法により得た額とする。

区分	算定方法
月額	$\frac{(\text{基本報酬の額} + \text{地域手当相当分報酬の額}) \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 52 \text{ 週} - \text{休日分相当時間} \times 1 \text{ 週間当たりの勤務時間} / 38.75 \text{ 時間}}$
日額	$\frac{\text{基本報酬の額} + \text{地域手当相当分報酬の額}}{7.75 \text{ 時間}}$
時間額	基本報酬の額 + 地域手当相当分報酬の額

備考 1 1円未満の端数を生じたときは、50銭以上は1円とし、50銭未満はこれを切り捨てた額とする。

2 「休日分相当時間」とは、4月1日から翌年の3月31日までの間における国民の祝日に関する法律に規定する休日（土曜日に当たるときを除く。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（日曜日、土曜日又は同法に規定する休日に当たるときを除く。）の日数の合計に7時間45分を乗じて得た時間をいう。

(4) 勤務1時間当たりの額

ア 基本報酬

基本報酬の勤務1時間当たりの額は、次表左欄の区分に応じ、右欄の算定方法により得た額とする。

区分	算定方法
月額	$\frac{\text{基本報酬の額} \times 12 \text{ 月}}{1 \text{ 週間当たりの勤務時間} \times 52 \text{ 週} - \text{休日分相当時間} \times 1 \text{ 週間当たりの勤務時間} / 38.75 \text{ 時間}}$
日額	$\frac{\text{基本報酬の額}}{7.75 \text{ 時間}}$

備考 1 1円未満の端数を生じたときは、50銭以上は1円とし、50銭未満はこれを切り捨てた額とする。

2 「休日分相当時間」とは、4月1日から翌年の3月31日までの間における国民の祝日に関する法律に規定する休日（土曜日に当たるときを除く。）及び12月29日から翌年の1月3日までの日（日曜日、土曜日

又は同法に規定する休日に当たるときを除く。) の日数の合計に7時間45分 を乗じて得た時間をいう。

イ 地域手当相当分報酬

地域手当相当分報酬の勤務1時間当たりの額は、次表左欄の区分に応じ、右欄の算定方法により得た額とする。

区分	算定方法
月額	アに規定する基本報酬の勤務1時間当たりの額 × 地域手当相当分報酬の支給割合
日額	$\frac{\text{地域手当相当分報酬の額}}{7.75 \text{ 時間}}$

備考 1円未満の端数を生じたときは、月額の場合はこれを切り捨てた額とし、日額の場合は50銭以上は1円とし、50銭未満はこれを切り捨てた額とする。

ウ 初任給調整手当相当分報酬

初任給調整手当相当分報酬の勤務1時間当たりの額は、第4号アの規定を準用する。

エ 特殊勤務手当相当分報酬

特殊勤務手当相当分報酬の勤務1時間当たりの額は、次のとおりとする。

(ア) 常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に月額で支給される特殊勤務手当に相当するもの

第4号アの規定を準用する。

(イ) 常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に日額で支給される特殊勤務手当に相当するもの

日額	$\frac{\text{特殊勤務手当相当分報酬の額}}{7.75 \text{ 時間}}$
----	--

(ウ) 常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員に時間当たりの額で支給される特殊勤務手当に相当するもの

その時間当たりの額

オ 在宅勤務等手当相当分報酬

在宅勤務等手当相当分報酬の勤務1時間当たりの額は、第4号アの規定を準用する。

(旅費)

第20条 契約職員が業務のため旅行し、又は採用に伴う移転のため住所若しくは居所から在勤庁に旅行したときは、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の旅費(転居費及び家族移転費は除く。)の例により算出した旅費を支給する。

- 2 外国旅行を行う場合等、必要に応じて、理事長は一般職給料表(1)の各級に相当する職務の級を定める。この場合において、センター長等は、経営企画室長に申し出るものとし、経営企画室長は理事長に協議するものとする。

(退職手当)

第 21 条 契約職員には、退職手当は支給しない。

#### 第 4 章 勤務時間、休暇等

(勤務時間、休憩時間、時間外勤務等)

第 22 条 契約職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4 週間ごとの期間について 1 週間当たり 31 時間を超えない範囲内とする。なお、1 週間については、休憩時間を除き 40 時間を超えない範囲内とする。

- 2 勤務時間の割振りは、次の各号に掲げる場合の区分に応じ、それぞれ当該各号に定めるところによる。

(1) 基本報酬が日額又は時間額の場合

ア センター長等は、前項の範囲内で勤務時間の割振りをすることができる。この場合において、原則として、勤務時間は同一とし、次に掲げる日 ((ア)に掲げる日が土曜日 (週休日とされた土曜日をいう。以下この号において同じ。)) に当たる場合及び(イ)に掲げる日が週休日に当たる場合を除く。以下「祝日等」という。) に勤務時間を割り振らないこととする。ただし、祝日等に業務を行っている所属については、この限りでない。

(ア) 国民の祝日に関する法律に規定する休日 (当該休日が土曜日以外の週休日に当たる場合は、その直後の正規の勤務時間を割り振られた日)

(イ) 1 月 1 日から同月 3 日まで及び 12 月 29 日から同月 31 日までの日 ((ア)に該当する日を除く。)

イ 祝日等において業務を行っていない職務に従事する者の祝日等と勤務時間の割振りとの関係については、祝日等に勤務時間を割り振らないこととし、報酬の支給を受けて正規の勤務時間による勤務を免除される日として取り扱わないものとする。

(2) 基本報酬が月額の場合

ア センター長等は、第 1 号の範囲内で勤務時間の割振りをすることができる。この場合において、原則として、勤務時間は同一とし、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員の勤務時間、休暇等に関する規程 (以下「勤務時間規程」という。) 第 35 条第 2 項第 6 号に定めるところによる休日は、勤務時間を割り振った上で勤務を命じないこととする。

イ 休日において業務を行っていない職務に従事する契約職員の勤務時間の割振りは、原則として同一の曜日に行うこととする。ただし、週 4 日の勤務の者について、休日のない週に業務上の必要が生じた場合は、勤務を割り振る曜日を変更

することができる。

ウ 祝日等において業務を行っていない職務に従事する契約職員であって、1週間当たりの勤務時間が29時間未満であるが、協議により基本報酬が月額で定められている者の祝日等と勤務時間の割振りとの関係については、勤務を割り振る曜日が祝日等に当たる場合は、祝日等のある週の前後1週間の範囲内で、当該曜日分の勤務時間を、勤務時間を割り振られていない日に割り振るものとし、その範囲内で割り振れない場合は他の日に勤務時間を割り振らない。この場合において、他の日に勤務時間を割り振らないときは、当該曜日は、報酬の支給を受けて正規の勤務時間による勤務を免除される日として取り扱うものとする。

- 3 前項で定めた勤務時間の割振りは、原則として適用する1週間前までに、当該契約職員に明示しなければならない。
- 4 契約職員の正規の勤務時間とは、前2項の規定によって割り振られた勤務時間をいう。
- 5 理事長は、勤務時間が6時間を超える場合には少なくとも45分、8時間を超える場合には少なくとも1時間の休憩時間を当該勤務時間の途中に置かなければならない。
- 6 理事長は、勤務の性質上一斉休憩により難しい場合は、勤務の性質を考慮して休憩時間を定めるものとする。
- 7 契約職員の休憩時間を正午から午後1時までとした場合において、契約職員からの申告を考慮して休憩時間を与えることが適当であるときは、理事長は、公務の運営に支障がある場合を除き、当該休憩時間を午前11時から午後2時までの間のうちのいずれか1時間に変更することができる。
- 8 理事長は、緊急かつやむを得ない事由により、契約職員が定められ、又は変更された休憩時間中に業務に従事する場合は、当該休憩時間を臨時に変更することができる。この場合において、変更後の休憩時間は、当該職員の健康及び福祉に配慮したものでなければならない。
- 9 理事長は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により、契約職員に対し、正規の勤務時間を超えて勤務することを命じ、又は週休日若しくは休日に勤務することを命ずることができる。
- 10 理事長は、常時勤務に従事する雇用期間に定めのない職員の例により、職員に週休日又は休日において特に勤務することを命ずる必要がある場合には、週休日等の振替及び半日勤務時間の割振り変更を命ずることができる。

(休暇等)

第23条 センター長等は、別に定めるところにより有給休暇若しくは無給休暇を与え、又は育児休業等、介護休業若しくは部分休業を承認することができる。

## 第5章 服務

(服務)

第24条 契約職員が法人の業務以外の業務につく場合については、地方独立行政法人神奈川県立福祉機構職員兼業規程で定めるところによる。

2 その他服務に関する事項は、就業規則第4章(服務)の規定を準用する。

#### 第6章 その他

(社会保険等)

第25条 契約職員の社会保険等の適用については、労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)、健康保険法(大正11年法律第70号)、厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)、介護保険法(平成9年法律第123号)、雇用保険法(昭和49年法律第116号)その他関係法令の定めるところによる。

(福利厚生)

第26条 契約職員(一般財団法人厚生福利振興会が規定する者に限る。)は、一般財団法人神奈川県厚生福利振興会に加入することができる。

(就業規則の準用)

第27条 就業規則のうち、第17条(休職)、第19条(自己都合による退職手続)、第31条(解雇)、第32条(解雇制限)、第33条(解雇予告)、第34条(退職後の責務)、第35条(退職証明等)、第4章(服務)(第44条(兼業)を除く。)、第51条(育児休業)、第52条(介護休業)、第55条(懲戒)、第56条(懲戒の種類及び程度)、第58条(勤務発明)、第59条(損害賠償)、第61条(出張)及び第62条(旅費)の規定は、契約職員に準用する。この場合において、第45条中「職員は、」とあるのは、「身分証明書の交付を受けた契約職員は、」と読み替えるものとする。

(実施細目)

第28条 この規則に定めるもののほか、契約職員について必要な事項は、理事長が別に定める。

#### 附 則

この規則は、令和8年4月1日から施行する。