

防府市英語指導助手就業要綱

平成14年7月29日制定

(目的)

第1条 この就業要綱（以下「要綱」という。）は語学指導等を行う外国青年招致事業により、防府市において語学指導を行う外国青年（以下「参加者」という。）の勤務条件を定めることを目的とする。

2 参加者の勤務条件に関する事項でこの要綱に定めのないものについては、地方公務員法（昭和25年法律第261号）その他の法令及び市の条例・規則（以下「法令等」という。）の定めるところによる。

(定義)

第2条 この要綱において、次の各号に定める用語の意味は、当該各号に定めるところによる。

- 一 外国語指導助手 参加者のうち語学指導に助手として従事する者
- 二 所属長 外国語指導助手が所属する組織の長
- 三 週 日曜日に始まり直近の土曜日に終わる期間
- 四 月 1日に始まり当該月の末日に終わる期間
- 五 任用団体 外国語指導助手を任用する組織

(外国語指導助手の職務)

第3条 外国語指導助手は、教育委員会又は学校において、所属長の指示を受け、次の各号に掲げる職務を行う。

- 一 中学校における外国語授業の補助
- 二 小学校における外国語会話の補助
- 三 外国語教材作成の補助及び外国語能力コンテスト等への協力
- 四 外国語教員に対する現職研修への補助
- 五 特別活動及び課外活動への協力
- 六 地域における国際交流活動への協力
- 七 その他所属長又は校長が必要と認める職務

2 外国語指導助手は、所属長の指示に従って管下の学校を巡回し、特定の学校に駐在し、又は両者を組み合わせた方法で前項各号の職務を行う。

(契約期間)

第4条 参加者の契約期間は、来日した日（以下、「基準日」という。）の翌日から翌年3月31日まで（以下、「前半任期」という。）及び翌年4月1日から同年基準日まで（以下、「後半任期」という。）までとする。

2 前項の任期満了後、市は、参加者として必要な能力を有するとの実証に基づき、再度の任用を行うことができるものとする。ただし、市は引き続く5年間の任用期間が経過した場合においては、再度の任用を行わないものとする。

（退職）

第5条 参加者は前条の契約期間は誠実に職務を遂行しなければならない。ただし、やむを得ず前条の期間の満了前に退職するときは、退職しようとする日の30日前までに申し出なければならない。

（免職）

第6条 削除

（報酬及びその計算）

第7条 参加者の報酬は、来日初年度については月額33万5千円（年額402万円）、再任用された場合の2年目については月額34万5千円（年額414万円）、3年目については月額35万5千円（年額426万円）、4年目以降については月額36万円（年額432万円）とする。

2 報酬の支給日は、毎月21日とする。ただし、その日が休日又は勤務を要しない日に当たるときは、その日前においてその日に最も近い休日又は勤務を要しない日でない日とする。

3 前項の場合において、参加者の勤務が月の中途から開始し、又は、月の中途で終了したときは、当該月にかかる報酬の額は、その支給対象となる期間の現日数から第10条第2項及び第3項に規定する勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として日割計算によって算出する。

4 報酬の時間割の計算に当たっては、報酬の月額に12を乗じ、その額を第10条第1項で規定する1週間当たりの勤務時間に52を乗じたもので除した額を1時間当たりの額とする。

（報酬の減額）

第8条 参加者が勤務を要する時間に勤務しなかった場合は、この要綱に別の

定めがあるときを除き、当該勤務しなかった1時間につき前条第4項により計算した1時間当たりの額を前条第1項の報酬から減額して支給するものとし、当該勤務しなかった時間の属する月の報酬からこれを減額できなかったときは、翌月の報酬からこれを減額するものとする。

- 2 前項の勤務しなかった時間の計算にあたっては、当該勤務しなかった時間の属する月におけるすべての勤務しなかった時間を合計して行うものとし、1時間未満の端数については、30分未満を切り捨て、30分以上は1時間とする。

(旅費等)

第9条 参加者が職務を行うために旅行するときは、防府市旅費支給条例（昭和26年2月10日条例第2号）により、旅費を支給する。

- 2 市は、参加者の赴任及び帰国のための旅費を支給する。ただし、帰国旅費は、当該参加者が第4条の後半任期を満了し、その任期满了日の翌日から1月以内に日本において市又は第三者と雇用契約に入ることなく、かつ、後半任期满了日の翌日から起算して1月を経過するまでに、帰国のために日本を出発する場合に支給するものとする。

- 3 前項の規定にかかわらず、本人の責に因らない理由により後半任期满了前に帰国する場合で、特に所属長がやむを得ないと認めたときは、帰国旅費を支給することができる。

第9条の2 市は、参加者が正当な理由なく帰国した場合等によって実際に被った損害について賠償を求めることができる。

(勤務時間)

第10条 参加者の勤務時間は、休憩時間を除き1週間について35時間とする。

- 2 参加者の勤務時間の割り振りは月曜日から金曜日までの毎日午前8時30分から午後4時15分までとし、土曜日及び日曜日は勤務を要しない日とする。ただし、勤務時間の途中に45分の休憩時間を設けることとし、この時間は参加者が自由に使用できるものとする。

- 3 前項の規定にかかわらず、所属長は、参加者に対し、前項以外の時間に勤務することを指示することができる。この場合は、その週を含めて4週間以

内に代休を与えることとし、当該4週間を平均して1週間につき35時間を超える勤務をさせないものとする。

4 前項の勤務にあたっては、労働基準法（昭和22年法律第49号）第35条第1項の定めにより、毎週少なくとも1日の勤務を要しない日を与えるものとする。

5 第2項の規定にかかわらず、所属長は、参加者に対し、その勤務時間又は休憩時間の変更を指示することができる。この場合においても、1日につき7時間を超える勤務をさせないものとする。

（休日）

第11条 次の各号に掲げる日を休日とする。

一 国民の祝日（国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）第3条に定める休日をいう。）

二 年末年始（12月29日から翌年1月3日までの期間をいう。）

2 前項の規定にかかわらず、所属長はあらかじめ、振り替える休日を指定した上で、前項の休日に勤務を命ずることができる。

3 休日は、有給とする。

（年次有給休暇）

第12条 参加者は、第4条に定める契約期間中に分割又は連続した15日間の年次有給休暇を取得することができる。また、契約期間が4年6月を経過した日から新たに1日の年次有給休暇を取得することができる。なお、この年次有給休暇は時間単位で取得することも差し支えない。

2 参加者が第4条の契約期間満了後、市と再契約する場合には15日間を限度として年次有給休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）を次の契約期間に繰り越すことができるものとする。

3 所属長は、参加者から請求された時季に年次有給休暇を与えることが、事業の円滑な運営を妨げる場合には、他の時季にこれを与えることができる。

（病気休暇）

第13条 病気休暇の期間は、病気又は負傷のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限の期間とする。

2 病気休暇はその開始の日から起算して20日（勤務を要しない日及び休日

を含む。以下この項の日数において同じ。) を超えることができない。病気休暇を承認された期間と期間の間が7日に満たないときは、それらの2の期間は連続するものとみなす。

3 病気休暇は有給とする。

(特別休暇)

第14条 特別休暇は次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

- 一 父母、配偶者等が死亡した場合 父母、配偶者、子が死亡した場合は、連続する10日の範囲内の期間。兄弟姉妹、祖父母が死亡した場合は、連続する5日の範囲内の期間
- 二 参加者本人が結婚する場合 連続する5日の範囲内の期間
- 三 不可抗力の災害により自己の住居が損壊した場合 被害の程度に応じ市が必要と認める期間
- 四 通勤に要する交通機関の事故等による交通途絶の場合 当該交通途絶が解消するまでの期間
- 五 参加者が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 任期中において5日(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)の範囲の期間
- 六 女子の参加者が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場合、出産の日までの届け出た期間
- 七 女子の参加者が出産した場合 出産の日の翌日から8週間を経過するまでの日。ただし、産後6週間を経過した女子の参加者が就業を申し出た場合において医師が支障ないと認めた業務に就く期間を除く。
- 八 参加者が妻(届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。次号において同じ。)の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合 妻の出産に係る入院等の日から当該出産の日後2週間を経過するまでの期間内における2日の範囲内の期間
- 九 参加者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以後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

までの子（妻の子を含む。）を養育する参加者が、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られる場合 当該期間内における5日の範囲内の期間

十 参加者が生後1年に達しない子の育児を行う場合 1日2回それぞれ30分以内の期間（男子の参加者にあつては、その子の当該参加者以外の親が当該参加者がこの号の休暇を使用しようとする日におけるこの号の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、または労働基準法（昭和22年法律第49号）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の期間を差し引いた期間を超えない期間）

十一 女子の参加者が生理日の就業が著しく困難な場合 届け出た生理日

十二 小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する参加者が、その子の看護をするため勤務しないことが相当であると認められる場合 5日の範囲内の期間（養育する子が複数の場合にあつては、10日とする。）

十三 女子の参加者が母子保健法（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 必要と認める期間

十四 参加者が、その配偶者、父母、子、配偶者の父母その他防府市職員の勤務時間、休暇等に関する条例施行規則で定めるもので負傷、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「要介護者」という。）の介護、要介護者の通院等の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行及びその他の要介護者の必要な世話をを行うために勤務しないことが相当であると認められる場合 任期中において、5日（要介護者が複数の場合にあつては、10日とする。）以内で必要と認められる期間

十五 引き続き在職した期間が1年以上であり、かつ、介護休暇開始予定日から93日を経過する日の翌日以降も引き続き在職が見込まれる（93日を経過する日から1年を経過する日までの間に任期が満了し、かつ更新がないことが明らかであるものを除く）参加者が、要介護者を介護するため、勤務し

ないことが相当であると認められる場合 当該要介護者ごとに、3回を超えず、通算して93日の範囲内において必要と認められる期間

十六 引き続き在職した期間が1年以上であり、かつ、介護休暇開始予定日から93日を経過する日の翌日以降も引き続き在職が見込まれる（93日を経過する日から1年を経過する日までの間に任期が満了し、かつ更新がないことが明らかであるものを除く）参加者が、要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一つの継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要介護者に係る前号の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 1日につき2時間（当該参加者について1日につき定められた勤務時間から5時間45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時間

十七 参加者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る場合 必要と認められる期間

十八 妊産婦である女子の参加者が、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がやむを得ないと認められる場合 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日の正規の勤務時間等の範囲内で必要と認められる時間

十九 妊娠中の女子の参加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場合 適宜休息し、又は補食するために必要と認められる時間

二十 妊娠中の女子の参加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場合 正規の勤務時間等の始め又

は終わりにつき1日を通じて1時間を超えない範囲内でそれぞれ必要とされる時間

二十一 その他所属長が特に必要と認めた場合 所属長が必要と認める期間

2 前項第1号から第9号まで及び第18号から第21号の特別休暇は有給とし、第10号から第17号までの特別休暇は無給とする。

(育児休業)

第14条の2 次の各号のいずれにも該当する参加者は、任命権者の承認を受けて、その子を養育するため、当該子の養育の事情に応じ、1歳に達する日から1歳6か月に達する日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として職員の育児休業等に関する条例（平成4年3月30日条例第9号 以下「条例」という。）で定める場合に該当するときは、2歳に達する日）までの間で、職員の育児休業等に関する条例に定める日まで、育児休業をすることができる。

一 引き続き在職した期間が1年以上である者

二 その養育する子が1歳6か月に達する日（当該子の養育の事情を考慮して特に必要と認められる場合として条例で定める場合に該当するときは、2歳に達する日）までに、その任期（再度任用される場合にあっては、再度任用後のもの）が満了すること及び引き続き任用されないことが明らかでない者

2 前項に定める子について、既に2回の育児休業（次に掲げる育児休業を除く。）をしたことがあるときは、条例で定める特別の事情がある場合を除きこの限りではない。

一 子の出生の日から8週間を経過する日までの期間内に、参加者が当該子についてする育児休業（次号に掲げる育児休業を除く。）のうち最初のもの及び2回目のもの

二 参加者が任期の末日を育児休業の期間の末日としてする育児休業（当該参加者が、任期を更新され、又は任期の満了後引き続き任命権者を同じくする職に採用されることに伴い、当該育児休業に係る子について、当該更新前の任期の末日の翌日又は当該採用の日を育児休業の初日とする育児休業とする場合に限る。）

3 育児休業期間中は、無給とする。

(部分休業)

第14条の3 参加者が請求した場合において、公務の運営に支障がないと認めるときは、条例の定めるところにより、当該参加者が3歳に達するまでの子を養育するため、1日につき参加者について定められた勤務時間から5時間45分を減じた時間を超えない範囲内（当該参加者が第14条第1項第10号における保育時間又は同項第16号における介護時間の承認を受けて勤務しない場合にあつては、当該時間を超えない範囲内で、かつ、2時間から保育時間又は介護時間の承認を受けて勤務しない時間を減じた時間を超えない範囲）で、勤務時間の一部について部分休業とすることができる。

2 部分休業は、参加者について定められた勤務時間の始め又は終わりにおいて、30分を単位として取得できるものとする。

3 部分休業により勤務しない1時間につき、第7条に規定する勤務1時間あたりの報酬額を減額して支給する。

(職務命令に従う義務)

第15条 参加者は、その職務を遂行するに当たって、法令等及び上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(人事評価)

第16条 市は参加者の執務について、別に定める要領に基づき人事評価を行うものとする。

(職務専念義務)

第17条 参加者は、本文書に特別の定めがある場合を除く外、その勤務時間及び職務上の注意力のすべてをその職責遂行のために用いなければならない。

(信用失墜行為の禁止)

第18条 参加者は市及び語学指導等を行う外国青年招致事業の信用を傷つけるような行為をしてはならない。

(守秘義務)

第19条 参加者は、職務を遂行するに当たって知り得た秘密をもらしてはならない。退職した後も、また同様とする。

(政治的行為の制限)

第20条 参加者は、地方公務員法が禁止する政治的行為を行ってはならない。

(争議行為等の禁止)

第21条 参加者は、同盟罷業、怠業その他の地方公務員法が禁止する争議行為をしてはならない。

(ハラスメントの禁止)

第22条 参加者は、セクシャルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントを疑われる言動によって他の職員に不快感を与え、就業環境を害してはならない。

(営利企業への従事等の制限)

第23条 参加者は、JETプログラムの目的を十分理解した上で、その職務に専念するものとし、営利企業を営むことを目的とする会社の役員を兼ね、若しくは自ら営利企業を営み、又は報酬を得ていかなる事業若しくは事務にも従事することのないよう努めなければならない。

2 参加者は、前項のいずれかの行為を行う場合又は組織の役員となる場合は、事前に所属長に届けなければならない。

(宗教活動の制限)

第24条 参加者は、その勤務に関して、宗教活動を行ってはならない。

(自動車等運転の制限)

第25条 参加者は、所属長の許可を受けることなくその勤務のために自動車等を運転してはならない。

(免職、休職等)

第26条 市は、参加者が次の各号に掲げる場合のいずれかに該当するときは、その意に反して、これを免職することができる。

- 一 人事評価又は勤務の状況を示す事実を照らして、勤務実績がよくない場合
- 二 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場合
- 三 前二号に規定する場合のほか、その職に必要な適格性を欠く場合
- 四 職制若しくは定数の改廃又は予算の減少により廃職又は過員を生じた場合

2 市は、参加者が次の各号の一に該当する場合においては、その意に反してこれを休職することができる。

一 第14条第1項第6号及び第7号に規定する場合を除く外、参加者が病気（第29条第1項の疾病を除く。）負傷その他やむを得ない理由により勤務できない日が連続して20日（勤務を要しない日及び休日を含む。第28条第1項第2号の日数において同じ。）を超える場合

二 刑事事件に関し起訴された場合

3 参加者は、次の各号の一に該当するに至ったときは、条例に特別の定めがある場合を除く外、その職を失う。

一 成年被後見人又は被保佐人

二 禁錮以上の刑に処せられた場合

三 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合

（懲戒処分）

第27条 市は、参加者に次の各号の一に該当する事由が生じた場合は、当該参加者に対し、戒告、減給、停職又は懲戒免職の処分をすることができる。

一 地方公務員法若しくは同法第57条に規定する特例を定めた法律又はこれに基づく条例、地方公共団体の規則若しくは地方公共団体の機関の定める規定に違反した場合

二 職務上の義務に違反し、又は職務を怠った場合

三 全体の奉仕者たるにふさわしくない非行のあった場合

2 前項の各処分の意義及び効果は、次の各号に定めるところによる。

一 戒告 書面により当該行為を戒める。

二 減給 1回につき平均報酬の1日分の半額を減給し、当該行為を戒める。

ただし、1月以内に2回以上減給する場合においても、その総額は1月における報酬の10分の1を上回らないものとする。

三 停職 7日以内の期間を定めて勤務を禁止するものとし、その間の報酬は支払わない。

四 懲戒免職 予告期間を設けることなく即時に免職する。この場合において、公平委員会の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する手当を支給しない。

（休職期間中の報酬）

第28条 第26条第2項による休職の期間中の報酬の支給は、次の各号に定めるところによる。

- 一 同条第2項第1号による休職のうち、勤務できない事由が職務による負傷又は職務による疾病である場合は、その休職の期間中、報酬から公務災害補償等によって得られる給付を差し引いた全額を支給する。
- 二 同条第2項第1号による休職のうち、勤務できない事由が前号に定めるものの以外の場合は、その休職の期間が、当該休職に先行する勤務できない日の初日から起算して30日に達するまでは報酬の全額を支給し、30日を超え60日に達するまでは報酬の半額を支給し、60日を超えるときは報酬を支給しない。
- 三 同条第2項第2号による休職の場合は、その休職期間中は報酬の6割を支給する。

(勤務禁止)

第29条 参加者が次の各号に掲げる伝染性の疾病その他の疾病にかかったときは、市は当該参加者を勤務させないものとする。

- 一 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかって、伝染予防の措置をしていない者
 - 二 心臓、腎臓、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ものにかかった者
 - 三 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者
- 2 前項の場合において、その勤務しない期間中の報酬の支給については、第28条の規定を準用する。

(休暇及び休職の手続)

第30条 第13条第1項、第14条第1項第1号から第5号まで及び同項第8号から第20号の休暇を取得する場合は予定日数を、同項第21号の休暇を取得する場合は予定日数及び取得理由を、あらかじめ所属長に届け出て承認を得なければならない。ただし、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い場合は、その事由が止んだ後、速やかに届け出て承認を得なければならない。

- 2 第14条第1項第6号から第7号までの休暇を取得する場合は、予定日数

をあらかじめ所属長に届け出なければならない。ただし、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い場合は、その事由が止んだ後、速やかに届け出なければならない。

- 3 病気又は負傷のため連続して3日を超える休暇を取得する場合及び休職の申請をする場合は、医師の診断書を所属長に提出しなければならない。この場合において、所属長は、必要と認めるときは、その指定する医師の診断を受けさせることがある。また、3日以内の休暇を取得する場合であっても、所属長は、必要と認めるときは、診断書等の提出を求めることができる。
- 4 第26条第2項第2号による休職及び第29条第1項による勤務禁止の原因となる事実が生じた場合は、当該参加者は速やかにその事実を所属長に届けなければならない。

(公務災害補償)

第31条 参加者は、公務上の災害（負傷、疾病、障害等又は死亡をいう。以下同じ。）又は通勤による災害を受けた場合は、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）又は非常勤職員の公務災害補償に関する条例の定めるところにより、これらの災害に対する補償を受けることができる。

(公務外の災害補償)

第32条 市は、損害保険契約の締結により、参加者が公務上の災害又は通勤による災害以外の災害を受けた場合における損害補償について配慮するものとする。

附 則

この要綱は、平成14年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成17年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成18年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成20年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年7月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年8月2日から施行する。

附 則

この要綱は、平成26年8月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年4月1日から施行する。ただし、施行年度は第4条第1項の規定にかかわらず、後半任期のみを適用する。

附 則

この要綱は、令和5年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和7年4月1日から施行する。