

臨時的任用職員の採用要綱

制 定 平27. 4. 1

改 正 令2. 5. 1

1. 目的

この要綱は、地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「法」という。）第22条の3、第26条の6及び地方公務員の育児休業等に関する法律（平成3年法律第110号。以下「育休法」という。）第6条の規定に基づく臨時的任用職員（以下「臨時的任用職員」という。）の任用について、必要な事項を定めることを目的とする。

2. 任用手続

- (1) 臨時的任用職員の任用は、次の各号の要件を満たすものから、選考により行う。
 - ア 法第16条（欠格条項）に該当しない者
 - イ 任用しようとする職が、免許・資格を必要とするものにあつては、必要な免許・資格を有する者なお、上記以外に必要な応じて、正規職員の採用選考資格に準じて別に要件を定めることができるものとする。
- (2) 臨時的任用職員の選考は、大阪広域環境施設組合臨時的任用職員採用申込書を提出させたいえ、面接により行う。なお、必要と認める場合には、その他の書類を提出させ、また、別途の試験を行うことができる。
- (3) 臨時的任用職員を募集及び任用するときは、あらかじめ任用期間中に従事させる職務の内容、任用期間、給与、勤務時間その他の勤務条件、身分取扱い等について明示しなければならない。
- (4) 臨時的任用職員の任用は、辞令を交付して行う。

3. 任用期間

- (1) 法第22条の3の規定に基づく臨時的任用職員の任用期間は、6月を超えない期間とする。また、上記任用期間終了後、引き続き臨時的任用職員の任用が必要な場合は、6月を超えない期間で更新することができる。ただし、再度更新することはできない。
- (2) 育休法第6条の規定に基づく臨時的任用職員の任用期間は、任用の前提となる育児休業の請求期間を限度とする。ただし、その請求に係る任用期間は1年を超えることはできない。また、任用期間が1年未満であった場合、任用期間満了後、育児休業が引き続き続く場合には、当該請求期間（当該請求期間に変更があった場合には変更後の請求期間）を限度として更新を妨げない。なお、この場合であっても、任用開始日より1年を超えることはできない。
- (3) 法第26条の6の規定に基づく臨時的任用職員の任用期間は、任用の前提となる配偶者同行休業の請求期間を限度とする。ただし、その請求に係る任用期間は1年を超えることはできない。また、任用期間が1年未満であった場合、任用期間満了後、配偶者同行休業が引き続き続く場合には、当該請求期間（当該請求期間に変更があった場合には変更後の請求期間）を限度として更新を妨げない。なお、この場合であっても、任用開始日より1年を超えることはできない。
- (4) 臨時的任用職員は、その任用期間の満了により当然に退職する。

4. 給与

臨時的任用職員の給与は、臨時的任用職員の給与に関する規則（平成27年規則第44号）の定めるところによる。

5. 服務、懲戒

臨時的任用職員の服務及び懲戒は、正規職員の例による。

6. 公務災害

臨時的任用職員の公務上の災害又は通勤による災害に対する補償は、地方公務員災害補償法（昭和42年法律第121号）の定めるところによる。

7. 社会保険

臨時的任用職員の社会保険の適用については、地方公務員等共済組合法（昭和37年法律第152号）の定めるところによる。

8. その他

その他必要な事項は、事務局長が定める。

附 則

この要綱は、平成27年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成29年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和元年10月1日から施行する。

附 則

この要綱は、令和2年5月1日から施行し、この要綱による改正後の臨時的任用職員の採用要綱の規定は令和2年4月1日から適用する。