

就業規則

第1章 総 則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、社会福祉法人宇部市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員の就業に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(遵守義務)

第2条 本会及び職員は、ともにこの規則及びその他の諸規定を遵守するとともに、業務上の指示命令に従って相互に協力して業務の運営に当たらなければならない。

(職員の定義)

第3条 この規則において「職員」とは、次の者をいう。

- (1) 特別職 本会会長が理事会に諮り選任された本会事務局長をいう。
- (2) 正規職員 この規則に定める第2章人事に関する手続きを経て、期間の定めなく採用された常時勤務する職員で、次号以下に定める職員を除く者をいう。
- (3) 嘱託職員 この規則に定める第2章人事に関する手続きを経て、1年以内の期間を定めて雇用する者並びに第38条に規定する無期労働契約へ転換した者をいう。
- (4) 臨時職員 1年以内の期間を定めて時間給又は日給を支払い雇用する者並びに臨時職員就業規則第52条に規定する無期労働契約へ転換した者をいう。
- (5) 非常勤職員 1年以内の期間を定めて時間給又は日給及び月給を支払い現業職として雇用する者並びに非常勤職員就業規則第55条に規定する無期労働契約へ転換した者をいう。

(適用範囲)

第4条 この規則は、前条第1号、第2号及び第3号の職員に適用する。

2 臨時職員及び非常勤職員の就業に関する事項については、別に定める規定による。ただし、規定に定めのないものは、この規則の規定を適用する。

第2章 人 事

(採用)

第5条 本会の職員の採用は、就職を希望する者の中から、公募による公正な選考試験に合格した者とする。

2 事務局長（特別職）の選任は、本会会長が理事会に諮り、承認された者とする。なお、事務局長の任期は3年とし、再任を妨げないものとする。

(採用時の提出書類)

第6条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類を指定する日までに提出しなけ

ればならない。

- (1) 誓約書
- (2) 健康診断書
- (3) 免許その他資格証明書の写し
- (4) 雇用保険被保険者証（職歴のある者に限る）
- (5) その他人事管理上必要な書類

2 前項の届出書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度速やかに書類でこれを届け出なければならない。

（雇用契約の期間等）

第7条 第3条第3号に規定する嘱託職員の雇用期間は、1年を超えない必要な範囲内とし、採用時に交付する辞令により示す。ただし、本会会長が必要と認める時は、その期間を延長することができる。

2 前項の場合において、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無は、労働条件通知書に明示する。

3 前項の当該契約の更新の有無の判断基準は、次のとおりとする。

- (1) 契約期間終了時の業務量
- (2) 当該嘱託職員の勤務成績、勤務態度
- (3) 当該嘱託職員の協調性、就業適正、業務遂行の適格性
- (4) 当該嘱託職員の健康状況
- (5) 本会の経営状況、経営方針

4 第1項の規定にかかわらず、第38条の規定により、無期労働契約に転換した嘱託職員については、この限りでない。

（試用期間）

第8条 新たに採用した者については、原則として採用の日から3か月間を試用期間とする。ただし、本会会長が必要と認める場合は、これを延長することができる。

2 試用期間中に次の各号の事由に該当する場合、又は職員として不適格であると認められた者は、解雇することができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が3日以上に及んだとき
- (2) 採用に際し、本会への提出書類の記載事項、又は面接時に述べた事項が事実と相違することが判明したとき
- (3) 業務遂行に支障となるおそれがある既往症を隠していたことが判明したとき
- (4) 懲戒事由に該当する行為があったとき
- (5) 身体又は精神の障害により職務に耐えられないと認められるとき
- (6) 作業能率、能力が劣悪であると認められるとき
- (7) 試用期間中の出勤率が80%未満のとき
- (8) 注意したにもかかわらず、2度以上本会に虚偽の申告をしたとき
- (9) その他全各号に準ずる程度の事由があるとき

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

第9条 本会は、職員の採用に際しては、採用時の給与、就業場所、従事する業務、労働時間、休日その他の労働条件を明らかにするための書面及びこの規則を交付して労働条件を

明示するものとする。

（人事異動）

第10条 本会は、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることができる。

2 本会は、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま他の機関・団体等へ出向させることができる。

3 前2項の場合、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

（休職）

第11条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずることができる。

（1）私傷病（通勤災害を含む。）による病気休暇が90日を超え、なお療養のため勤務できないとき

（2）刑事被告人として起訴されたとき

（3）前各号のほか、特別に事情があり休職させることが適当と認められるとき

2 本会会長は、前項第1号の規定に該当する職員を休職させようとするときは、あらかじめ診断書を提出させなければならない。

3 休職中は、職員としての身分は保有するが、業務に従事することができない。

（休職期間等）

第12条 前条の規定による休職期間は、次のとおりとする。

（1）前条第1項第1号の場合は、同一又は類似の心身の故障について通算して2年を超えない範囲において必要と認める期間とする。

（2）前条第1項第2号の場合は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。

（3）前条第1項第3号の場合は、90日を超えない範囲において必要と認める期間とする。

2 前項の休職期間が満了し、なお復職に至らないときは、その満了日の翌日において、本会会長は当該職員を解職することができる。

3 第1項の休職期間は、本会職員給与規程に規定する給与を支給しない。ただし、当該休職が業務上の理由による場合は、この限りでない。

4 第1項の休職期間は、勤続年数に算入しない。

（復職）

第13条 休職期間であっても、その事由が消滅したと認められたときは、本会会長は速やかに復職を命ずるものとする。

2 前項の規定により、第11条第1項第1号の規定により休職中の職員に復職を命ずる場合には、本会会長はあらかじめ診断書を提出させなければならない。

第3章 服務規律

（服務）

第14条 職員は、職務の公共性を認識し、地域住民の福祉を推進するため、民主的、能率的かつ誠実に職務を遂行しなければならない。

2 職員は、本会定款第1条並びに第2条の目的達成のため、職務の社会的責任を自覚し、

誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の保持に努めなければならない。

- 3 職員は、その身分を明確にし、職務の適正な執行を図るため、常に本会会長が定めた身分証明書を所有するとともに、職務の遂行上必要があるときは、これを呈示しなければならない。

(遵守事項)

第15条 職員は、常に次の事項を守り服務に精勤しなければならない。

- (1) 本会の名誉又は信用を損なう行為をしないこと
- (2) 在職中及び退職後においても、業務上知り得た秘密事項及び利用者の不利益となる事項を漏洩しないこと
- (3) 常に健康に留意し、職務に支障を生じないよう心がけること
- (4) 勤務時間中は、上司の指示に従い業務に精励するとともに、同僚とも協調し業務を遂行すること
- (5) 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと
- (6) 正当な理由なく遅刻、早退、私用外出及び欠勤をしないこと
- (7) 職場の整理整頓に努め、常に職場を清潔に保つようにすること
- (8) 安全及び衛生に関する諸事項を遵守し、常に事故の防止を心がけて業務を行うこと
- (9) 許可なく職務以外の目的で本会の施設、物品等を使用しないこと
- (10) 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと
- (11) 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと
- (12) 職場の秩序、風紀を乱さないこと並びに他人に対し暴行脅迫を加え業務を妨げないこと
- (13) 市民利用者に対しては、常に親切丁寧な態度で接し、利用者等に不安と不信の念を起こさせてはならないこと
- (14) 酒気を帯びて就業しないこと
- (15) その他職員としてふさわしくない行為をしないこと

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第16条 性的言動により他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(パワーハラスメントの禁止)

第17条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の職員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第18条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第19条 第16条から第18条までに規定するもののほか、職場において他の職員に対し、言葉、

態度、身振り、文書等により人格や尊厳を傷つけ、精神的・身体的苦痛を与えるなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(マイナンバー提供等の協力)

第20条 職員は、マイナンバー法やその関連法で定められた規定に基づき、本会への個人番号提供や本人確認等に協力をしなければならない。

(マイナンバーの利用)

第21条 本会は、職員及び扶養対象家族のマイナンバーについて、以下の手続きで利用することができる。また、マイナンバーの取扱いについては、特定個人情報取扱規程を別途定めるものとする。

- (1) 健康保険・厚生年金保険関係届出事務
- (2) 雇用保険関係届出事務
- (3) 労働者災害補償保険法関係届出事務
- (4) 国民年金第三号被保険者関係届出事務
- (5) 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務
- (6) その他法令に定められた業務

(出退勤)

第22条 職員は、始業時刻及び終業時刻を厳守し、本会が指定する勤怠管理システムに業務の開始時刻と終了時刻を記録しなければならない。

2 次の各号の一に該当する職員に対しては、出勤を禁止し、又は退勤を命ずることができる。

- (1) 風紀秩序をみだし、又は衛生上有害と認められる者
- (2) 火気、凶器、その他業務に必要でない危険物を携帯する者
- (3) 業務を妨害し、若しくは本会の秩序を乱し、又はそのおそれのある者
- (4) その他本会が必要ありと認めた者

(遅刻、早退、欠勤等)

第23条 職員は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に本会会長に申し出るとともに承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届出をし承認を得なければならない。

2 傷病のため継続して4日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第24条 職員の労働時間は、1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむ

を得ない事情により、始業・終業の時刻及び休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

始業・終業時刻		休憩時間
始業時間	午前 8 時30分	午後 0 時から 午後 1 時まで
終業時間	午後 5 時15分	

(休日)

第25条 職員の休日は、次の各号のとおりとする。

(1) 土曜日及び日曜日

(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) 年末年始（12月29日から翌年 1 月 3 日までの日）

(4) その他本会会長が特に必要と認めた日

2 業務の都合により本会会長が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働等)

第26条 業務の都合により、第24条の所定労働時間を超え、又は第25条の所定休日に労働をさせることができる。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ本会は第3条第2号から第5号に規定する職員の過半数の代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の職員及び産後 1 年を経過しない職員であって請求した者及び18歳未満の職員については、第2項に規定する時間外又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）の労働に従事させない。

4 職員の育児及び介護等に関する時間外労働又は休日労働の制限については、本会育児・介護休業等に関する規則で定める。

5 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、第3項及び第4項に規定する職員については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

第5章 休暇等

(休暇の種類)

第27条 職員の休暇は、年次休暇、病気休暇、特別休暇とする。

(年次休暇)

第28条 年次休暇は、一の年ごとにおける休暇とし、その日数は、一の年において、次の各号に掲げる職員の区分に応じて、当該各号に掲げる日数とする。

(1) 次号に掲げる職員以外は20日とする。

(2) 当該年の中途において新たに職員となった者は、その採用された月に応じ、下表の休

暇の日数欄に掲げる日数とする。

採用された月	休暇の日数	採用された月	休暇の日数
1 月	20日	7 月	10日
2 月	18日	8 月	8 日
3 月	17日	9 月	7 日
4 月	15日	10月	5 日
5 月	13日	11月	3 日
6 月	12日	12月	2 日

- 2 年次休暇（この項の規定により繰り越されたものを除く。）は、一の年における年次休暇の残日数を当該年の翌年に繰り越すことができる。
- 3 職員は、年次休暇を取得しようとする場合は、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、業務上正常な運営に支障があるときは、職員の指定した時季を変更することがある。
- 4 年次休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で時間単位の年次休暇を付与することができる。この場合、1日の年次休暇は8時間とする。
- 5 第1項の年次休暇が10日以上与えられた職員に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次休暇日数のうち5日について、本会が職員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、職員が第3項の規定による年次休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

（病気休暇）

- 第29条 病気休暇は、職員が負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合における休暇とする。病気休暇の期間は医師の証明等に基づき療養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度の期間とし、結核性疾患にあつては180日、その他私傷病にあつては90日を限度とする。
- 2 病気休暇から職務に復帰した職員が6か月以内に同一の疾病（相当の因果関係があると認められる場合を含む。）により再び病気休暇の承認を受けたときは、当該職員に係る病気休暇の期間は、復帰前後の病気休暇の期間を通算する。

（特別休暇）

- 第30条 特別休暇は、選挙権の行使、結婚、出産、育児、介護その他の特別の事由により職員が勤務しないことが相当である場合における休暇とする。
- 2 特別休暇の原因及びその期間は、別表のとおりとする。ただし、育児休業及び介護休業に関する必要な事項は、本会育児・介護休業等に関する規則の規定による。

（育児・介護休業）

- 第31条 職員は本会会長に申し出て育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）の規定に基づく、育児休業及び介護休業を受けることができる。
- 2 前項の育児休業及び介護休業に関する必要な事項は、本会育児・介護休業等に関する規則の規定による。

(母性健康管理)

第32条 妊娠中及び産後1年以内の職員が、健康診査等を受け医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守ることができるようにするために、勤務時間の変更、勤務の軽減等を認める。

2 前項の勤務時間の短縮及び休業の措置を受けた職員の給料月額、その者の受ける号給に応じた額に実勤務時間数を本会就業規則第24条第1項の規定により定められた1日の勤務時間で除した数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

3 第1項の勤務時間の短縮及び休業の措置を受けた職員の期末手当及び勤勉手当の基礎額については、本会職員給与規程第34条第3項中及び第35条第3項中「給料」とあるのは、前項に規定する算出率を乗じて得た額とする。

4 第1項の勤務時間の短縮等の期間中の本会職員給与規程第36条に規定する退職手当の計算の基礎となる給料月額は、勤務時間の短縮等をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。

第6章 給与・退職金

(給与)

第33条 職員の給与に関する事項は、別に定める本会職員給与規程による。

(退職金)

第34条 職員の退職金に関する事項は、別に定める本会職員給与規程による。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年)

第35条 職員の定年は満60歳とし、当該年齢に達した年度の末日（定年退職日）をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満65歳までこれを継続雇用する。

3 前項の規定にかかわらず、本会会長が特に必要と認めた職員については、継続雇用を延長することができる。

(退職)

第36条 職員が次のいずれかに該当する場合は、退職とし、職員としての身分を失う。

(1) 退職を願い出て本会会長が承認したとき

(2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき

(3) 第11条に定める休職期間が満了した時点で復職できないとき

(4) 死亡したとき

(5) その他本会会長が必要と認めるとき

2 職員が自己の都合で退職しようとする場合は、退職を希望する日の30日前までに退職願を提出し、業務に支障をきたさないようにしなければならない。ただし、30日前までに退

職願を提出できない場合は、14日前までにこれを提出して承認を受けなければならない。

（解雇）

第37条 職員が次のいずれかに該当する場合は、解雇するものとする。

- （１）勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、職員としての職責を果たし得ないとき
- （２）勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき
- （３）精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき
- （４）事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は廃止等を行う必要性が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき
- （５）第49条に定める懲戒の事由に該当する事実が認められ、諭旨解雇又は懲戒解雇の懲戒処分が決定したとき
- （６）その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

2 前項の規定により職員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告する。予告しない場合は、平均給与の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することが出来る。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて職員を第48条に定める懲戒解雇をする場合又は次の各号いずれかに該当する職員を解雇する場合は適用しない。

- （１）日々雇入れられる職員（ただし、1か月を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- （２）2か月以内の期間を定めて雇用する職員（ただし、その期間を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- （３）試用期間中の職員（ただし、14日を超えて引き続き雇用された者を除く。）

（無期労働契約への転換）

第38条 期間の定めのある労働契約で雇用する職員のうち、通算契約期間が5年を超える職員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約は、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある職員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。

（正規職員転換推進に関する措置）

第39条 嘱託職員の正規職員への転換を図る措置として、ハローワークに正規職員募集にかかる求人票を出す場合、その募集内容を事業所内でも掲示し、第3条第3号に規定する嘱託職員に対し周知する。

2 外部からの申し込みの有無にかかわらず、公正な選考を行う。

3 応募の条件は、各募集の際の募集要項による。

第8章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第40条 本会は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場環境形成のため必要な措置を講ずる。

- 2 職員は、安全衛生に関する法令及び本会の指示を守り、労働災害の防止及び疾病の予防に努めなければならない。

(災害時の措置)

第41条 職員は火災等非常災害の発生又はその危険を発見した場合は、直ちにその状況に応じ臨機の措置をとるとともに関係責任者に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第42条 職員に対しては、採用時及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月に1回）定期的に健康診断を行う。職員は理由なくこれを拒んではならない。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する職員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 健康診断の結果、必要があると認められる場合は、一定期間の就業禁止、就業時間の短縮、業務内容の変更その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(病者の就業禁止)

第43条 他人に伝染する恐れのある疾病にかかっている者又は疾病のため他人に害を及ぼす恐れのある者その他医師が就業不適当と認めた者は、就業させない。

(健康管理上の個人情報の取扱い)

第44条 本会への提出書類及び身上その他の個人情報並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

- (1) 本会の労務管理、給与管理、健康管理
- (2) 人事管理

- 2 職員の定期健康診断の結果、職員から提出された診断書、産業医等からの意見書、過重労働対策による面接指導結果その他職員の健康管理に関する情報は、職員の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に診断、意見聴取のために提供するものとする。

(安全衛生教育)

第45条 職員に対し、採用時及び業務内容が変更したときは、業務に必要な安全衛生教育を行う。

- 2 職員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第46条 職員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡したときは、労基法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

第9章 表彰及び懲戒

(表彰)

第47条 本会は、職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰することがある。

- (1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、本会の運営に貢献したとき
- (2) 永年にわたって誠実に勤務し、業務成績が優秀で他の模範となる時
- (3) 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき
- (4) 社会的功績があり、本会及び職員の名誉となったとき
- (5) その他前各号に準ずる善行又は功労があったとき

(懲戒処分の種類)

第48条 本会は、職員が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- (1) 戒告 口頭での注意によって将来を戒める。
- (2) けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- (3) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均給料の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1給与計算期間における給与総額の1割を超えない額とする。
- (4) 出勤停止 始末書を提出させるほか、一定期間の出勤を停止し、その間の給料は支給しない。
- (5) 降格 始末書を提出させるほか、職位の引下げ及び職務級の引下げのいずれか、又はその双方を行う。
- (6) 諭旨解雇 退職願の提出を勧告する。ただし、本会の定めた期間内に勧告に従わない場合は懲戒解雇とする。
- (7) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均給与の30日分）を支給しない。

2 個別の事案の内容により懲戒処分に至らない程度の行為は、嚴重注意又は訓告とし、口頭又は文書をもって行う。

(懲戒の事由)

第49条 職員が次のいずれかに該当する場合は、情状に応じ、戒告、けん責、減給、出勤停止、降格、諭旨解雇、懲戒解雇とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤に及んだとき
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- (3) 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- (4) 故意又は過失により本会又は利用者に損害を与えたとき
- (5) 素行不良で本会内の秩序及び風紀を乱したとき
- (6) 第15条、第16条、第17条、第18条、第19条に違反したとき
- (7) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- (8) 本会内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が本会外で行われた場合であっても、それが著しく本会の名誉若しくは信用を傷つけたとき
- (9) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき

- (10) 許可なく職務以外の目的で本会の施設、物品等を使用したとき
 - (11) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき
 - (12) 私生活上の非違行為や本会に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、本会の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき
 - (13) 正当な理由なく本会の業務上重要な秘密を外部に漏洩して本会に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
 - (14) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 2 前項の処分を行う場合は、職員に弁明の機会を与えなければならない。

(懲戒処分の実施)

第50条 本会会長は、職員の行為が前条各号のいずれかに該当したときは、当該職員が行った非違行為の動機、故意又は過失の度合い、内外に与える影響、当該職員の職責、役職、態度、前歴等を総合的に考慮して当該職員に対し、懲戒処分を行う。

2 本会は、懲戒委員会（以下「委員会」という。）を設置し、本会会長は、委員会に懲戒要件事実の有無、違法性の有無、責任の有無、事実認定の基礎となる証拠の有無、懲戒の前歴及び酌量軽減の可能性等の調査及び審査について諮問し、その答申を受け、懲戒処分の種類によっては理事会の意見を聞いて、懲戒処分を決定する。

3 次の各号に該当する場合は、その懲戒処分を加重する。

- (1) 過去に類似の事由により懲戒処分を受けているとき
- (2) 職務上の立場を利用したとき
- (3) 発生した事故を隠ぺいしたとき
- (4) 事故が著しく悪質なとき、又はその結果が重大なとき
- (5) 行政処分又は刑事処分を受けているとき
- (6) 職責が高く、管理又は監督の地位にある職員の時
- (7) 2つ以上の非違行為がそれぞれ懲戒事項に該当するとき

4 次の各号のいずれかに該当する場合は、その懲戒処分を軽減することができる。

- (1) 当該職員が過去に懲戒処分歴がないとき
- (2) 当該職員が、自らの行為が発覚する前に自主的に申し出たとき
- (3) 当該職員が行った行為の違反の程度が軽微で、特に情状酌量すべき事情があるとき

5 懲戒処分等を軽減又は加重する場合は、概ね次の例による。

懲戒処分等	軽減する場合	加重する場合
懲戒解雇	諭旨解雇	
諭旨解雇	降格	懲戒解雇
降格	出勤停止	諭旨解雇
出勤停止	減給	降格
減給	けん責	出勤停止
けん責	戒告	減給
戒告	嚴重注意又は訓告	けん責

6 共同行為については、次の各号により処分する。

- (1) 2人以上が共同して懲戒に該当する非違行為を行った場合は、その各々が当該行為全体を単独で行ったものとして懲戒処分することがある。
- (2) 他の職員を教唆し、又は幫助して懲戒に該当する非違行為を行わせた職員は、その実

行職員に準じて処分する。

- 7 管理監督者については、所属職員に懲戒該当非違行為があった場合、懲戒処分する。ただし、当該行為が軽微な場合若しくは十分な指導監督を行っていたにもかかわらず防止できなかった場合には、懲戒処分を軽減又は免除する。

(損害賠償)

第51条 職員が故意又は過失によって、本会に損害を与えた場合には、その全部又は一部を賠償させることができる。ただし、これによって第48条の懲戒を免れるものではない。

第10章 補 則

(その他)

第52条 この規則に定めるもののほか、職員の就業に関し必要な事項は、本会会長が別に定める。

附 則

この規則は、平成28年4月1日から施行する。これにより、平成27年12月22日施行の就業規則は廃止する。

附 則

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成29年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成30年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和元年10月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

別表（第30条関係）

特別休暇の事由	期間
（１）感染症による交通遮断等 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第33条及び第50条第１項の規定による交通の制限又は遮断により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	必要と認められる期間
（２）災害による交通遮断 地震、水害、火災その他の災害による交通遮断等により出勤することが著しく困難であると認められる場合	必要と認められる期間
（３）災害による現住居滅失 地震、水害、火災その他の災害により職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、職員が当該住居の復旧作業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	7 日以内
（４）不可抗力事故 交通機関の事故その他の不可抗力により勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	必要と認められる期間
（５）公民権行使 職員が選挙権その他公民としての権利の行使をする場合でその勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	必要と認められる期間
（６）証人等出頭 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所その他官公署へ出頭する場合で、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	必要と認められる期間
（７）ドナー 職員が骨髄移植のための骨髄液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、又は骨髄移植のため配偶者、父母、子及び兄弟姉妹以外の者に骨髄液を提供する場合で、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	必要と認められる期間
（８）ボランティア 職員が自発的に、かつ、報酬を得ないで次に掲げる社会に貢献する活動（専ら親族に対する支援となる活動を除く。）を行う場合で、その勤務しないことが相当であると認められる場合 ア 地震、暴風雨、噴火等により相当規模の災害が発生した被災地又はその周辺の地域における生活関連物資の配布その他の被災者を支援する活動 イ 障害者支援施設、特別養護老人ホームその他の主として身体上若しくは精神上の障害がある者又は負傷し、若しくは疾病にかかった者に対して必要な措置を講ずることを目的とする施設であって、会長が定めるものにおける活動 ウ ア及びイに掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障	1 年に10日以内

害、負傷又は疾病により常態として日常生活を営むのに支障がある者の介護その他の日常生活を支援する活動 エ アからウまで掲げる活動のほか、会長が特に認める活動	
(9) 産前・産後 職員が出産のため、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合	出産予定日までの8週間(多胎妊娠の場合は、14週間)以内及び出産後8週間
(10) 生理 職員が生理のため、勤務することが著しく困難であると認められる場合	3日以内
(11) 妊産婦健康診断 妊娠中又は出産後1年以内の職員が母子保健法第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場合で、その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)として必要と認める時間
(12) 通勤緩和 妊娠中の職員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られる場合	1日に1時間以内
(13) 育児時間(育児・介護休業等に関する規則第9条) 職員が生後満1年に達しない子を育てる場合で、その子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合	1日2回(1回30分以内)
(14) 子の看護(育児・介護休業等に関する規則第4条) 職員が小学校就学の始期に達するまでの子(配偶者の子を含む。)を養育する場合で、その子の看護(負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして会長が定めるその子の世話を行うことを言う。)のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1年に5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日)以内
(15) 短期介護休暇(育児・介護休業等に関する規則第5条) 要介護者の介護その他の会長が定める世話を行う職員が当該世話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	1年に5日(要介護者が2人以上の場合にあっては、10日)以内
(16) 結婚 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事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	10日以内
(17) 出産補助	3日以内

職員の配偶者が出産する場合で、職員が配偶者の出産に伴い必要と認められる入院の付添い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	
(18) 育児参加 職員の配偶者が出産する場合で、職員が当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）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	出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合は、14週間）前の日から出産後8週間を経過する日までの期間内に5日以内
(19) 忌引 職員の親族が死亡した場合で、職員が葬儀、服喪その他の親族の死亡に伴い必要と認められる行事のため勤務しないことが相当であると認められる場合	付表に定める日数
(20) 父母等の祭日 職員が父母、配偶者及び子の追悼のための特別な行事（死亡して25年以内に行われるものに限る。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合	1日（遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算した日数）
(21) 夏季休暇 夏季における職員の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	1年に6日以内（7月から9月までの期間内に限る。）
(22) その他 前各号のほか、会長が定める場合	会長が認める日又は時間

備考：この表に定める期間には、本規則第25条に規定する休日を含むものとする。

付表

死亡した者	休暇日数
配偶者	10日
父母又は配偶者の父母	7日
子又は子の配偶者	5日
祖父母又は配偶者の祖父母	3日
兄弟姉妹又は配偶者の兄弟姉妹	
孫	1日
兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹の配偶者	
おじ、おば若しくはそれらの配偶者又は配偶者のおじ、おば若しくはそれらの配偶者	

備考：葬祭のため遠隔の地に赴く必要のある場合には、実際に要した往復日数を加算する

ことができる。