

公益財団法人 鹿児島市スポーツ振興協会職員就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、公益財団法人鹿児島市スポーツ振興協会（以下「協会」という。）の職員の就業に関し、必要な事項を定めることを目的とする。

(運用)

第2条 この規則に定めるもののほか、職員の就業に関する事項については、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）その他の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、「職員」とは、第6条の規定により採用された者で、次に掲げるものを除くものをいう。

(1) 嘱託員

(2) 臨時に雇用する者

(3) 鹿児島市の公益的法人等への職員の派遣に関する条例（平成14年条例第12号）第2条第1項の規定により派遣された職員

(適用範囲)

第4条 この規則は、職員に適用する。

2 前条各号に掲げる者の就業に関する事項については、別に定める。

(例規等遵守の義務)

第5条 職員は、法令及び協会の例規等を遵守し、相互に協力して、協会の事業の発展に努めなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用方法)

第6条 職員の採用は、競争試験又は選考により会長が決定する。

(欠格条項)

第7条 次の各号のいずれかに該当する者は、職員となり、又は競争試験若しくは選考を受けることができない。

(1) 成年被後見人及び被保佐人

(2) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまで又はその執行を受けることがなくなる

までの者

(試用期間)

第8条 職員は、採用の日から6月間は試用期間とする。

2 前項の試用期間中、職員として不適格と認められる者については、解雇することができる。

3 第1項の試用期間の終了前に会長が別段の措置をしない限り、その期間が終了した日の翌日において、職員の採用は正式のものとする。

4 第1項の試用期間は、勤続年数に通算する。

(提出書類)

第9条 新たに採用された職員は、速やかに次の書類を提出しなければならない。

(1) 誓約書(様式第1)

(2) 身元保証書(様式第2)

(3) その他会長が必要と認める書類

(身元保証人)

第10条 身元保証人は、自ら生計を営む成年者でなければならない。

(臨時雇用等)

第11条 会長は、業務上必要がある場合には、雇用期間を定めて第3条第1号及び第2号に規定する者を置くことができる。

## 第2節 休職、復職、退職、解雇及び異動

(休職)

第12条 会長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、その者に休職を命ずることができる。

(1) 業務外の傷病により、勤務しない日が引き続き90日を超えるに至ったとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(3) その他特別な理由により、会長が必要と認めるとき。

(休職期間)

第13条 前条に規定する休職の期間は、次のとおりとする。

(1) 前条第1号の規定による休職の場合 1年を超えない範囲内において会長が定める期間  
(復職後6月以内に更に同一傷病による休職の理由が生じた場合は、前後の休職期間を通算した期間)

(2) 前条第2号の規定による休職の場合 当該刑事事件が裁判所に係属する期間

(3) 前条第3号の規定による休職の場合 1年を超えない範囲内において、会長が定める期間

2 休職者は、職員としての身分を保有するが、職務に従事することができない。

3 休職の期間中は、いかなる給与も支給しない。

(復職)

第14条 会長は、第12条に規定する休職の事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命じなければならない。

2 第12条第1号の規定による休職者が復職しようとするときは、就業に差し支えないことを証明する医師の診断書を提出しなければならない。この場合において、会長は、医師を指定することができる。

(定年)

第15条 職員の定年は、満60歳とする。

(定年退職者の継続雇用)

第16条 定年に達した職員が引き続き勤務を希望し、解雇事由又は退職事由に該当しないものについては、満65歳に達した日以後の最初の3月31日までの間、第11条の規定に基づく嘱託員として引き続き雇用する。

(退職)

第17条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職するものとする。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 退職を願い出て承認されたとき、又は退職願を提出した後14日を経過したとき。
- (4) 休職期間満了までに休職事由が消滅せず復職できないとき。
- (5) 業務上の傷病により療養中の者に労基法に定めるところに従い打切補償を行ったとき又は労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号。以下「労災法」という。）第19条の規定による打切補償を支払ったものとみなすこととなったとき。

(退職の日付)

第18条 前条各号に該当する場合の退職の日は、次のとおりとする。

- (1) 前条第1号に該当する場合 死亡の日
- (2) 前条第2号に該当する場合 満60歳に達した日以後の最初の3月31日
- (3) 前条第3号に該当する場合 承認辞令発令の日又は退職願提出後14日を経過した日
- (4) 前条第4号に該当する場合 休職期間が満了した日
- (5) 前条第5号に該当する場合 打切補償を行った日又は打切補償を行ったとみなすこととなった日

(退職の手続)

第19条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも14日前までに退職願を会長に提出しなければならない。

2 前項の規定により退職願を提出した者は、会長の承認があるまでは従前の職務に従事しなければならない。ただし、退職願提出後14日を経過したときは、この限りでない。

(解雇)

第20条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 心身の故障のため職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えられないと認められるとき。
- (2) 勤務成績が良くないとき。
- (3) 前2号に定めるもののほか、職員としての適格性を欠くとき。
- (4) やむを得ない業務の都合により、協会の業務を縮小し、又は廃止するとき。

(解雇予告)

第21条 職員を解雇しようとする場合においては、少なくとも30日前に予告をするものとする。30日前に予告をしないときは、30日分の平均賃金（労基法第12条に規定する平均賃金をいう。以下同じ。）を支払うものとする。

2 前項の予告日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。

(解雇予告の特例)

第22条 前条の規定は、次の各号のいずれかに該当するときは適用しない。

- (1) 職員の責めに帰すべき事由に基づき解雇するとき。
- (2) 天災地変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となり解雇するとき。
- (3) 試用期間中の者を解雇するとき。ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く。

2 前項第1号及び第2号の事由については、労働基準監督署長の認定を受けなければならない。

### 第3章 服務

(服務の根本理念)

第23条 職員は、その職務を遂行するに当たっては、協会の公益性を認識し、業務の合理的運営と執務能率の向上を図り、相互に協力して職場の秩序維持に努めなければならない。

(上司の職務上の命令に従う義務)

第24条 職員は、その職務を遂行するに当たっては、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(職務に専念する義務)

第25条 職員は、労基法、定款又はこの規則に特別の定めがある場合を除くほか、その勤務時間及び職務上の注意力の全てをその職責遂行のために用い、協会がなすべき職務にのみ従事しなければならない。

(勤務評定)

第26条 会長は、人事の適正及び公正を期すため、職員の執務について定期的に勤務成績の評定を行うものとする。

2 前項の勤務成績の評定の実施について、必要な事項は、会長が別に定める。

(禁止事項)

第27条 職員は、次に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 協会職員としての信用を傷つけ、若しくはその職全体の不名誉となるような行為をすること、又は協会の利益を害すること。
- (2) 職務上知り得た秘密を漏らすこと。
- (3) 会長の許可なく、協会の業務以外の業務に就くこと。
- (4) 協会の業務を妨害すること。
- (5) 職務上必要がある場合のほか、みだりに協会の名称又は自己の職務を利用すること。
- (6) 職務に関し金品の借用又は贈与を受けること。
- (7) 上司の許可なく、勤務時間中に職場を離脱し、又は職務に関係のない行為をすること。
- (8) 職場の秩序又は規律を乱すこと。
- (9) 会長の許可なく、協会の管理する建造物、車両、機械器具その他の備品等を職務以外の目的に使用すること。
- (10) 他人に不快な思いをさせ、職場の秩序、風紀を乱す行為をすること。
- (11) 他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為をすること。
- (12) 暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱の行為をすること。

(出退勤)

第28条 職員は、始業時までに出勤し、自ら「情報処理システム」（職員のサービスの管理、給与の支給等に関する事務の処理を行う電子情報処理システム。以下「情報処理システム」という。）により出勤状況を届け出るものとする。ただし、情報処理システムにより難しい場合は、出勤表に押印するものとする。

(遅刻、早退及び欠勤)

第29条 職員は、傷病その他の理由により遅刻若しくは早退又は欠勤をする場合には事前に（災害その他やむを得ない事由があるときは、その事由発生後速やかに）その理由その他必要な事項を情報処理システムにより届け出て、上司の許可を受けるものとする。ただし、情報処理システムにより難しい場合は、遅刻・早退・欠勤簿に必要な事項を記入のうえ押印し、上司の許可を受けるものとする。

(研修)

第30条 職員は、常に人格と見識を高め、協会職員としての能力を錬磨するように努めなければならない。

- 2 職員は、業務上必要な知識を得るため研修を受けることを命ぜられたときは、これに服さなければならない。

(外勤)

第31条 会長は、職員を外勤させる場合は、出勤後に外勤地に赴かせるものとする。ただし、用務の都合により直接外勤地に赴かせることができる。

- 2 職員の外勤は、情報処理システムをもって命ずるものとする。ただし、情報処理システム

により難しい場合は、外勤簿をもって命ずるものとする。ただし、別に定める旅行命令簿をもって出張を命ぜられた場合は、この限りでない。

(届出事項)

第32条 職員は、次の各号のいずれかに変更が生じたときは、情報処理システムにより、速やかにその旨を会長に届け出なければならない。ただし、情報処理システムにより難しい場合は、職員票により届け出るものとする。

(1) 現住所

(2) 学歴、免許又は資格に関する事項

(3) 家族状況

(名札の着用)

第33条 職員は、業務に従事する場合には、常に名札を着用しなければならない。ただし、業務上特別の理由があるときには、名札の着用を略することができる。

(事務引継)

第34条 職員は、休暇、休職、退職等の場合は、速やかに担当業務を後任者又は会長が指名する者に引き継がなければならない。

(退勤時の心得)

第35条 職員は、退勤しようとするときは、その所掌する文書その他物品を整理し、重要な物は非常持ち出しができるように準備をしておくとともに、特に火災予防、盗難防止等に注意しなければならない。

(出張)

第36条 会長は、業務上必要がある場合には、職員に出張を命ずることができる。

2 職員の出張は、別に定める旅行命令簿をもって命ずるものとする。

3 出張した者が帰着したときは、直ちに別に定める旅行復命書により復命しなければならない。ただし、軽易な事項については、口頭をもって代えることができる。

(交通事故等の報告)

第37条 職員は、業務中であると業務外であるにかかわらず交通事故（道路交通法（昭和35年法律第105号）第72条第1項に規定する交通事故をいう。以下同じ。）の当事者になった場合は、速やかに交通事故報告書を会長に提出しなければならない。

2 職員は、業務中であると業務外であるにかかわらず交通法令違反行為（酒気帯び運転、無免許運転及び最高速度を超える速度が10キロメートル以上の速度違反に限る。）をした場合又は交通事故以外の事件の当事者になった場合は、速やかに交通事故報告書に準じた報告書を会長に提出しなければならない。

(非常災害の場合の服務)

第38条 協会のある建物及びその付近に火災その他非常事態が発生したときは、職員は速やかに出勤して臨機の処置を講じなければならない。

## 第4章 給与及び旅費

### (給与)

第39条 職員の給与については、別に定める。

### (旅費)

第40条 職員が協会の業務のため出張する場合は、旅費を支給する。

2 前項の旅費の額及び支給方法は、別に定める。

## 第5章 週休日、休日、勤務時間、休暇、育児休業及び介護休業

### (週休日、勤務時間等)

第41条 日曜日及び土曜日は、週休日（勤務を要しない日をいう。以下同じ。）とする。

2 職員の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとし、休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。

3 会長は、業務上必要があると認めるときは、前2項の規定にかかわらず、週休日を、あらかじめ当該週休日を起算日とする4週間前の日から8週間後までの日を振替日（以下「週休振替日」という。）と指定して振り替え、又は職員の勤務時間若しくは休憩時間を変更することができる。この場合において、振替前の週休日の勤務は、週休日の勤務としない。

4 前項の規定に基づく週休振替日の指定は、情報処理システムをもって行う。ただし、情報処理システムにより難しい場合は、振替勤務命令簿をもって行う。

5 職員の勤務時間は、情報処理システムにより管理するものとする。

### (勤務時間等の割振りの変更)

第41条の2 会長は、特に必要があると認めるときは、必要最少の期間に限り、前条第1項及び第2項に定める週休日、勤務時間及び休憩時間の割振りを変更することができる。

### (休日)

第42条 職員は、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号。以下「祝日法」という。）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日（祝日法による休日を除く。以下「休日」と総称する。）には、特に勤務することを命ぜられた者を除き、正規の勤務時間においても勤務することを要しない。

2 会長は、業務上必要があると認めるときは、前項の規定にかかわらず、休日を起算日とする4週間前の日から8週間後までの日を振替日（以下「休日振替日」という。）と指定して振り替えることができる。この場合において、振替前の休日の勤務は、休日の勤務としない。

3 前項の規定に基づく休日振替日の指定は、情報処理システムをもって行う。ただし、情報処理システムにより難しい場合は、振替勤務命令簿をもって行う。

### (時間外勤務等)

第43条 会長は、協会の業務のため必要があると認めるときは、職員に、勤務時間外又は週

休日若しくは休日における勤務を命ずることができる。

- 2 前項の規定により勤務した職員には、別に定める時間外勤務手当又は休日勤務手当を支給する。

(育児又は介護を行う職員の深夜勤務、時間外勤務及び所定外労働の制限)

第44条 職員は小学校就学の始期に達するまでの子（所定外労働の制限の場合にあつては3歳に満たない子）を養育し、又は要介護状態にある家族を介護するため必要があるときは、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）に基づく育児又は介護のための深夜勤務の制限、時間外勤務の制限及び所定外労働の制限の規定の適用を受けることができる。

- 2 前項の規定の適用を受けることのできる職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

(休暇)

第45条 休暇は、有給休暇及び無給休暇とする。

- 2 有給休暇とは、別に定めるもののほか、次条、第49条から第52条まで、第54条及び第56条から第59条までに定める休暇をいう。
- 3 無給休暇とは、第53条、第55条及び第60条に定める休暇又は休業等をいう。

(年次有給休暇)

第46条 職員には、1の年度ごとに20日の年次有給休暇を与える。

- 2 年度中途に採用された職員のその年度における年次有給休暇の日数は、前項の規定にかかわらず、別表第1のとおりとする。
- 3 年次有給休暇は、1日、半日又は1時間を単位として与えるものとする。ただし、始業の時刻から休憩時間の開始時刻まで連続する時間を勤務しないときは30分単位、休憩時間の終了時刻から終業の時刻まで連続する時間を勤務しないときは、15分を単位として与えることができる。
- 4 前3項の年次有給休暇は、職員の請求する時季に与える。ただし、会長が業務に支障があると認めるときは、他の時季に与えることができる。
- 5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、前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有給休暇日数のうち5日について、会長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、職員が前項の規定による年次有給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。
- 6 1時間を単位として与えた年次有給休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 7 前項の規定は、子の看護等休暇及び介護休暇に準用する。
- 8 年次有給休暇の残日数は翌年度に繰り越すことができる。ただし、繰り越した年次有給休



暇の日数と当該年次有給休暇の日数とを合算してその日数が40日を超えることはできない。

(業務上傷病による病気休暇)

第47条 職員が業務上で負傷し、又は疾病にかかった場合で、会長がこれを業務上の傷病と認定したときは、その療養期間中、会長の承認を得て病気休暇を受けることができる。

2 前項の病気休暇は、90日以内の期間は有給とする。

(一般傷病による病気休暇)

第48条 職員が業務外で負傷し、又は疾病にかかった場合で、会長が医師の証明等に基づき、療養を要すると認定したときは、職員は、その療養期間中、会長の承認を得て90日以内の病気休暇を受けることができる。

2 前項の病気休暇は、30日以内の期間は有給休暇とする。

3 職員が、第1項の休暇解除後6月以内に再度同一の傷病により病気休暇を命ぜられた場合は、前後の療養期間を通算して、前項の規定を適用する。

(生理日の就業が著しく困難な女性職員に対する措置)

第49条 生理日の就業が著しく困難な女性職員が休暇を請求したときは、ヘルスケア休暇を与えるものとする。ただし、有給休暇は、2日以内とする。

(健康診査及び保健指導の休暇)

第50条 妊娠中又は出産後1年以内の女性職員が母子保健法(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場合には、医師の証明等に基づき、次の各号に掲げる期間の区分に応じそれぞれ当該各号に定める期間の区分により、1回につき1日の正規の勤務時間の範囲内で最小限度必要な時間の休暇を与えるものとする。ただし、医師等の特別な指示があった場合には、次のいずれの期間についてもその指示された回数とする。

(1) 妊娠23週まで 4週間に1回

(2) 妊娠24週から35週まで 2週間に1回

(3) 妊娠36週から分娩まで 1週間に1回

(4) 産後1年まで 1年間に1回

(休息及び補食等の休暇)

第51条 妊娠中の女性職員が母体又は胎児の健康保持に影響があるとして適宜休息し、又は補食しようとする場合には、必要と認められる時間の休暇を与えるものとする。

(通勤緩和の休暇)

第52条 妊娠中の女性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には、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、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認められる時間の休暇を与えるものとする。

(産前産後の休暇)

第53条 8週間(多胎妊娠の場合にあつては14週間)以内に出産する予定の女性職員が、

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園（卒業）式への参加

休暇を請求したときは、出産の日までの間の産前休暇を与えるものとする。

- 2 出産した女性職員に対しては、出産の日の翌日から8週間の産後休暇を与えるものとする。ただし、産後6週間を経過した者が請求した場合は、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

（育児休暇）

第54条 生後満1年に達しない子を育てる職員が育児の時間を請求した場合は、1日2回それぞれ30分（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親がこの条の休暇を使用しようとする日におけるこの条の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労基法第67条の規定により同日における育児休暇を請求した場合は、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ごとの期間を差し引いた期間を超えない期間）の育児休暇を与えるものとする。

（育児休業等）

第55条 職員は、1歳（育児短時間勤務の場合にあっては3歳）に満たない子を養育するため必要があるときは、会長に申し出て育児休業をし、又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 育児休業をし、又は育児短時間勤務の適用を受けることのできる職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

（子の看護等休暇）

第56条 中学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等のために、4月1日から翌年3月31日までの1年間につき5日間（当該子が2人以上いる場合は10日間）を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園（卒業）式への参加

2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、事前に会長に申し出るものとする。

4 給与、期末手当、勤勉手当、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（介護休暇）

第57条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、4月1日から翌年3月

3 1日までの1年間につき5日間（当該家族が2人以上いる場合は10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 前条第3項及び第4項の規定は、介護休暇について準用する。

（忌引休暇）

第58条 職員の親族が死亡したときは、職員は、会長の承認を得て忌引休暇を受けることができる。

2 前項の休暇の期間は、別表第2のとおりとする。ただし、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。

（特別休暇）

第59条 職員が天災地変その他特別の事由のため勤務しないことが相当である場合は、会長は、職員に適宜に特別休暇を与えることができる。

2 前項の休暇の期間は、別表第3のとおりとする。

（介護休業等）

第60条 職員は、要介護状態にある家族を介護するため必要があるときは、会長に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務の規定の適用を受けることができる。

2 介護休業をし、又は介護短時間勤務の規定の適用を受けることができる職員の範囲その他必要な事項については、別に定める。

（休暇の手続）

第61条 職員は、あらかじめ上司の承認を得て、休暇を請求することができる。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 前項の休暇請求は、情報処理システムにより行うものとし、情報処理システムにより難しい場合は休暇簿及び別に定める方法により行うことができる。

3 傷病等のため休暇が7日以上に及ぶときは、医師の診断書を添え、期間を定めて届け出なければならない。その期間を過ぎてもなお引き続き療養を要するときも、同様とする。ただし、必要がある場合は、傷病のための休暇が7日未満であっても診断書を提出させることができる。

## 第6章 安全衛生

（安全衛生）

第62条 職員の安全及び衛生に関する事項については、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号。以下「安衛法」という。）の定めるところによる。

（健康診断）

第63条 協会は、職員に対し、安衛法に定めるところの健康診断を行わなければならない。

## 第7章 災害補償

### (療養補償)

第64条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかった場合においては、協会は、その費用で当該職員に対し労基法の定めるところに従い必要な療養を行い、又は必要な療養の費用を負担する。

### (休業補償)

第65条 職員が前条の規定による療養のため就業することができないことにより給与を受けない場合においては、協会は、当該職員に対し労基法の定めるところに従い休業補償を行う。

### (障害補償)

第66条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり、治った後も身体に障害が存する場合には、協会は、当該職員に対しその障害の程度に応じ、労基法の定めるところに従い障害補償を行う。

### (休業補償及び障害補償の例外)

第67条 職員が重大な過失によって業務上負傷し、又は疾病にかかり、かつ、協会がその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、休業補償又は障害補償は行わない。

### (遺族補償及び葬祭料)

第68条 職員が業務上死亡した場合においては、協会は、労基法の定めるところに従いその遺族に対し遺族補償を行い、葬祭を行うものに対し葬祭料を支払う。

### (打切補償)

第69条 第64条に規定する補償を受ける職員が、療養開始後3年を経過しても負傷又は疾病が治らない場合においては、協会は、労基法の定めるところに従い打切補償を行い、その後はこの章に定める補償は行わない。

### (通勤時の災害補償)

第70条 通勤による職員の負傷、疾病、障害又は死亡に対しては、労災法の定めるところに従い給付を行う。

### (保険給付との関係)

第71条 この章の規定により補償を受けるべき職員が、同一の事由について労災法の定めに従い補償に相当する給付が行われるべきものである場合においては、この章の規定による補償は行わない。

## 第8章 懲戒

### (懲戒)

第72条 会長は、職員が次の各号のいずれかに該当するときは、これに対し懲戒処分として戒告、減給、出勤停止又は懲戒解雇の処分をすることができる。

- (1) 第27条各号に掲げる行為を行ったとき。
- (2) 法令又は協会の例規に違反したとき。
- (3) 故意又は過失により協会に損害を与えたとき。
- (4) 許可なく欠勤し、遅刻し、又は早退したとき。
- (5) 経歴を偽り、その他不正手段によって職員となったとき。
- (6) 刑法（明治40年法律第45号）その他法令に定める罰則に触れる行為をし、科料以上の刑に処せられたとき。
- (7) 勤務時間中に協会の業務を放棄したとき、又は職務怠慢なとき。
- (8) 前各号に掲げるもののほか、不都合な行為をしたとき。

（懲戒の種類）

第73条 懲戒は、次の各号に掲げる区分により行う。

- (1) 戒告 始末書を提出させて、将来を戒める旨の申し渡しをする。
- (2) 減給 給料の一部を減額する。ただし、減額は、労基法第91条に規定する額の限度内とする。
- (3) 出勤停止 6月以内の期間を定めて出勤を停止し、その間はいかなる給与も支給しない。
- (4) 懲戒解雇 即時解雇する。

（懲戒処分の決定）

第74条 前条に規定する懲戒処分の決定は、会長が、別に定める懲戒委員会に諮り決定する。

## 第9章 損害賠償

（損害賠償）

第75条 職員が故意又は過失によって協会に損害を与えた場合は、その損害の一部又は全部を賠償させることができる。

2 前項の賠償額は、会長が定める。

## 第10章 雑則

（委任）

第76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、会長が別に定める。

付 則

この規則は、協会の設立登記の日から施行する。

付 則

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

付 則

この規則は、令和5年3月2日から施行する。

付 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

別表第 1（第 4 6 条関係）

年度の中途において新たに採用された職員その年度における年休の日数

採用の月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
年次有給 休暇の日数	20日	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

別表第 2（第 5 8 条関係）

忌引休暇の期間

親族	期間
配偶者（届出をしないが事実上の婚姻と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）	10日以内
父母	7日以内
子	7日以内
祖父母	3日以内（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあっては、7日以内）
孫又は孫の配偶者	1日以内
兄弟姉妹	3日以内
おじ又はおば	1日以内（職員が代襲相続し、かつ、祭具等の継承を受ける場合にあっては、7日以内）
おい又はめい	1日以内
父母の配偶者又は配偶者の父母	7日以内
子の配偶者又は配偶者の子	1日以内（職員と生計を一にしていた場合にあっては、7日以内）
祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹	1日以内（職員と生計を一にしていた場合にあっては、3日以内）
おじ又はおばの配偶者 配偶者のおじ又はおば	1日以内

別表第 3（第 5 9 条関係）

特別休暇の期間

事由	期間
1 職員が選挙権その他公民としての権利を行使す	必要と認められる期間

<p>る場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。</p>	
<p>2 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として裁判所、国会、地方公共団体の議会その他官公署へ出頭する場合で、勤務しないことがやむを得ないと認められるとき。</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>3 職員が骨髄移植のための骨髄若しくは抹消血幹細胞移植のための抹消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抹消血幹細胞移植のため抹消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られるとき。</p>	<p>必要と認められる期間</p>
<p>3の2 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とき</p> <p>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</p> <p>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任命権者が定めるものにおける活動</p> <p>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</p> <p>エ アからウまでに掲げる活動のほか、地域における活動で、任命権者が定めるもの</p>	<p>5日以内</p>
<p>4 職員が結婚する場合で、結婚式、旅行その他の</p>	<p>結婚の日の5日前の日から当該結</p>



<p>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とき。</p>	<p>婚の日後1年を経過する日までにおける、週休日、休日、週休振替日及び休日振替日を除いて連続する7日の範囲内の期間</p>
<p>4の2 職員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</p>	<p>1の年度において12日の範囲内の期間</p>
<p>5 職員の妻（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。以下同じ。）が出産する場合において、次に掲げる理由のため勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> <p>ア 当該出産に係る入院の付添い等のため</p> <p>イ 当該出産予定日の8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後8週間を経過する日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るまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員が、これらの子を養育するため</p>	<p>当該期間内における7日（多胎妊娠の場合にあっては、8日）の範囲内の期間</p>
<p>6 職員が配偶者、父母又は子の追悼のための特別な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</p>	<p>1日</p>
<p>7 地震、水害、火災その他の災害により次のいずれかに該当する場合その他これらに準ずる場合で、職員が勤務しないことが相当であると認められるとき。</p> <p>ア 職員の現住居が滅失し、又は損壊した場合で、当該職員がその復旧作業等を行い、又は一時的に避難しているとき。</p> <p>イ 職員及び当該職員と同一の世帯の属する者の生活に必要な水、食料等が著しく不足している場合で、当該職員以外にはそれらの確保を行うことができないとき。</p>	<p>原則として連続する7日の範囲内の期間</p>
<p>8 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故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</p>	<p>必要と認められる期間</p>

9 地震、水害、火災その他の災害又は交通機関の事故等に際して、職員が退勤途上における身体の危険を回避す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	必要と認められる期間
10 協会の事務、事業の運営上の必要に基づく事務又は事業の全部又は一部の停止（台風等の来襲等による事故発生防止のための措置を含む）	必要と認められる期間
11 前各号に掲げる場合のほか、職員が勤務しないことが相当である場合として会長が特に定める場合	必要と認められる期間