

社会福祉法人神栖市社会福祉協議会事務局職員就業規則

昭和 61 年 7 月 22 日
神 社 協 規 程 第 6 号

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、社会福祉法人神栖市社会福祉協議会（以下「本会」という。）の職員の就業に関し必要な事項を定めるものとする。

2 この規則に定めるもののほか、職員の就業に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 この規則において職員とは、第2章に定める手続きにより採用され、常時本会の業務に従事する正職員をいう。

2 前項の職員以外の常勤・非常勤職員に関する就業規則は別に定める。

(規則の遵守義務)

第3条 職員は、この規則を守り、相互に協力して社会福祉事業の発展に努めなければならない。

第2章 採用及び人事異動

(採 用)

第4条 本会の職員の採用は、就職を希望する者の中から、特別な職種、資格を必要とする職種の者を採用する場合を除き、公募による公正な試験又は選考によるものとし、試験方法及び必要書類等についてはその都度別に定める。

2 試験又は選考後、本会職員としてふさわしい者と労働契約を結び採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 職員に採用された者は、速やかに次の各号の掲げる書類を会長に提出しなければならない。

(1) 誓約書

(2) 身元保証書

(3) 住民票記載事項の証明書

(4) 職歴の者については、年金手帳（基礎年金）および雇用保険被保険者証

(5) 職員本人及びその扶養家族（所得税法上及び健康保険法上の扶養対象家族に限る）の個人番号を告知する書面の写し

(6) 前各号に掲げるもののほか会長が必要と認める書類

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

(試用期間)

第6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6ヶ月間を試用期間とする。ただし、本会が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又設けないことがある。

2 試用期間中に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ある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 本会は職員の採用に際しては、採用時の賃金、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およ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8条 本会は、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所また従事する業務の変更を命ずることがある。

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

3 本会は、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律にもとづく特定労働者派遣事業者として、職員を他の機関・団体へ派遣することがある。

4 職員は、正当な理由のない限り第1項の命令を拒むことができない。

(休 職)

第9条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、休職を命ずることがある。

(1) 心身の故障のため、特別休暇の日数を越え、なお、長期の療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

2 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はできない。

3 会長は、第1項第1号に該当するものとして職員を休職させる場合においては、医師2人を指定してあらかじめ診断を行わせなければならない。

4 職員に休職を命ずるときは、その旨を記載した書面を職員に交付して行う。

(休職期間)

第10条 前条に規定する休職の期間は、次に定めるところによる。

(1) 業務上の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、その療養に必要な期間とする。

(2) 業務外の傷病により、前条第1項第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、3年を越えず、かつ、当該職員が職員として勤続した期間の2倍を越えない範囲内において療養を要する程度に応じ、会長が必要と認める期間とする。この場合において、復職後6ヶ月以内に再び同一疾患により休職を命じられた場合のその者の休職期間は、復職前の休職期間に引き続いたものとみなす。

(3) 前条第1項第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該事件が裁判所に係属する期間とする。

(休職期間中の義務)

第10条の2 前条第1号及び第2号の規定に該当した職員は、休職期間中、療養に関する医師の指示を忠実に遵守する等、健康回復のため療養に専念しなければならない。

2 職員は定期的に、療養の状況や症状、回復状況、休職の必要性等につき、会長に報告するものとする。さらに会長の求めがあった場合には、これを証する診断書を添えて報告しなければならない。この報告については職員の家族等が行うことができる。

3 会長は、休職中の職員に対し、産業医または衛生管理者等による定期面談、または主治医の診断書による臨時の面接を求めることがある。

4 会長が必要と認めた場合、職員の同意を得たうえ、産業医または衛生管理者等と主治医への意見照会及び情報交換を行うことができる。

(復 職)

第11条 会長は、休職期間満了前に休職事由が消滅したと認められるとき、または第10条に定める休職期間が満了した場合は、直ちに復職させる。

2 復職後の職務内容、労働条件その他の待遇等に関しては、休職直前時を基準として定める。ただし、復職時の職員の心身の状態等から、休職前と同程度の質・量・責任の度合いがある業務に服せないと認め、業務・責任の軽減・労働時間の短縮などの措置をとる場合には、その状況に応じた降格・異動、給与の減額等の調整を行うことがあり、労働条件その他の処遇について新たに決定することがある。

- 3 休職中の職員が復職を希望する場合には、原則として復職希望日または休職期間満了日の1ヶ月前までに申し出なければならない。
- 4 休職事由が傷病等による場合は、休職期間満了時までには治ゆ（休職前の業務を遂行できる程度に回復することをいう。以下同じ。）、または復職後ほどなく治ゆすると会長が認めた場合に復職させることとする。また、この場合にあっては医師の診断及び診断書の提出を命じることがある。
- 5 会長は、原則として休職者を産業医へ受診させ、この診断をもとに復職の可否を決定する。この場合、職員は正当な理由なく、この受診を拒否することはできない。

第3章 服務規律

（服務の基本原則）

第12条 職員は、職務の公共性を認識し、神栖市民の福祉を増進するため、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、本会の目的達成のため、業務の正常な運営を図るとともに、職場秩序の保持に努めなければならない。
- 3 第8条第3項の規定により他の機関・団体等へ派遣された職員（以下「派遣職員」という。）は、派遣先の名誉、信用を傷つけず、派遣先の従業員と互いに協力して職場秩序の保持に努めなければならない。

（服務心得）

第13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）本会の諸規則を守り、上司の指示、命令に従って誠実に業務を遂行すること。
 - （2）本会の名誉又は信用を傷つけるような行為をしないこと。
 - （3）自己の業務を正確かつ迅速に処理し、常に業務能率の向上に努力すること。
 - （4）特に承認を得た場合を除くほか、勤務時間中は業務に専念すること。
 - （5）業務上知ることのできた秘密事項を他に漏らさないこと。
 - （6）業務に関し、供応及び贈与を受けないこと。
 - （7）許可なくして、他に就職し、又は事業を営まないこと。
 - （8）施設管理者の承認を得ず、施設内で集会を開催し、又は文書その他の印刷物の掲示等をしないこと。
 - （9）住民、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。
- 2 派遣職員は、派遣先においても前項の規定を守り、かつ派遣先の諸規則・服務規律を遵守して業務を遂行しなければならない。
 - 3 行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律および関連法等（省令やガイドラインなども含む、以下「番号法等」という）に基づく報告については、次の通り定める。
 - （1）職員は、自身および扶養する家族などについて、本会から番号法等に基づく報告を求められた場合には、これに応じなければならない。
 - （2）本会は、職員から個人番号の報告を受ける場合には、使用目的を明示するものとする。
 - （3）本会は、職員から報告された個人番号について、管理を厳密に行い、法令等で定められた場合を除き、目的以外に使用しないものとする。また、番号法の範囲で再利用できるものとする。
 - （4）職員は、番号法等改正などにより、個人番号の使用目的などが拡大または改正された場合には、その内容に伴う本会の指示に従うものとする。

（ハラスメントの禁止）

第14条 職員は、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、その他、職場におけるあらゆるハラスメント行為をしてはならない。また、本会職員以外の者に対し

ても、これに類する行為を行ってはならない。

2 ハラスメントの防止に関する規程は別に定める。

第15条 削除

(出出勤)

第16条 職員は、始業時間までに出勤し、出退に関しては、出勤簿の押印又はタイムカードに打刻しなければならない。

2 次の各号の一に該当する職員については出勤を禁止し、または退勤を命ずることがある。

- (1) 風紀秩序を乱し、また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、もしくは本会の秩序を乱し、また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

(旅 行)

第17条 職員には、業務の都合により旅行を命ずることがある。

2 職員が前項の規定による旅行をしたときは、帰着後直ちに口頭又は文書によって復命しなければならない。

3 第1項の規定により旅行を命ぜられた職員には、別に定めるところにより旅費を支給する。

(事務引継ぎ)

第18条 職員が、退職、配置換え又は休職等となったときは、担当事務をすみやかに後任者等に口頭又は文書によって引き継がなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第19条 職員が、休職等の命令又は休暇の承認を受けず、もしくは勤務命令に反し、勤務時間中に勤務しなかったときは、欠勤とする。

2 職員は、欠勤するとき欠勤届により、事務局長に届け出なければならない。この場合において、勤務できなかった日から週休日及び休日を除き3日以内に届出がないときは、事務局長が欠勤届により処理するものとする。

3 傷病のため欠勤が引き続き4日以上におよぶときは、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、休憩および休日

(勤務時間及び休憩時間)

第20条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、4週間を超えない期間につき1週間当たり38時間45分とする。

2 勤務時間は午前8時30分から午後5時15分までとする。

3 職員が、職務の性質上夜間等にかかる必要のある業務にたずさわるときは、あらかじめ所定の用紙に必要事項を記載の上、事務局長の決裁を受けて、出出勤の時間を調節し勤務することができる。

4 休憩時間は1日の勤務時間が、6時間を超える場合においては少なくとも1時間を、それぞれ勤務時間の途中に与える。

5 前項の休憩時間は、職務の特殊性の必要がある場合において、一斉に与えないことがある。

6 その他、職員の勤務時間及び休憩時間は、神栖市一般職員の例によるものとする。

(休 日)

第21条 休日は、次のとおりとする。

- (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(以下「祝日法による休日」という。)

- (3) 12月29日から翌年の1月3日まで（土曜日及び日曜日、祝日法による休日を除く）
- 2 業務の都合により必要やむを得ない場合は、職員の全部または一部について、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）

- 第22条 業務の都合により、第20条の所定労働時間を超え、または第21条の所定休日に労働させることがある。この場合法定の労働時間を超える労働または法定の休日における労働については、あらかじめ本会は職員の過半数を代表する者（以下「職員代表者」という。）と書面による協定を行い、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 2 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う職員（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）で時間外労働を短くすることを申し出たものについては、第1項の協定において別に定めるものとする。
- 3 妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員であって請求したもの及び18歳未満のものについては第1項に規定する時間外もしくは代休日又は午後10時から翌日の午前5時までの深夜に労働させることはない。
- 4 第3項の職員のほか小学校就学前の養育又は家族の介護を行う一定範囲の職員で本会に請求した者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から翌日の午前5時まで深夜に労働させることはない。
- 5 前項の深夜業の制限の手続き等必要な事項については別に定める。

第5章 休暇等

（年次休暇）

第23条 年次休暇は、1年ごとにおける休暇とし、その日数は、1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) 次号及び第3号に掲げる職員以外の職員 20日
- (2) 当該年の中途において新たに職員となるもの、その年の在職期間を考慮し20日を超えない範囲内で次に定める日数

在職期間	日数
1月に達するまでの期間	2日
1月を超え2月に達するまでの期間	3日
2月を超え3月に達するまでの期間	5日
3月を超え4月に達するまでの期間	7日
4月を超え5月に達するまでの期間	8日
5月を超え6月に達するまでの期間	10日
6月を超え7月に達するまでの期間	12日
7月を超え8月に達するまでの期間	13日
8月を超え9月に達するまでの期間	15日
9月を超え10月に達するまでの期間	17日
10月を超え11月に達するまでの期間	18日
11月を超え1年末満の期間	20日

- (3) 年次休暇の残りの日数は、翌年に繰り越すことができる。ただし、その日数は20日を超えることができない。
- (4) 年次休暇を受けようとする者は、休暇届を事前に提出しなければならない。ただし、業務の正常な運営を妨げる場合においては、その請求のあった日を変更することがある。
- (5) 年次休暇は1時間を単位として与えることができる。

(6) 1時間を単位として与えた休暇は、7時間45分をもって1日とする。

2 年次休暇を取得した期間は、通常の給与を支払う。

(産前産後の休業)

第24条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性職員から請求があったときは、休業させる。

2 出産した女性職員は、産後8週間は休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性職員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせる事ができる。

3 産前産後の休業をさせた期間は、通常の給与を支払う。

(母性健康管理のための休暇等)

第25条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、所定労働時間内に、母子健康法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

(1) 産前の場合

妊娠23週まで 4週に1回

妊娠24週から35週まで 2週に1回

妊娠36週から出産まで 1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときは、その指示による必要な時間。

(2) 産後（1年以内）

医師等の指示による必要な時間。

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申し出があった場合、次の措置を講ずることとする。

(1) 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤。

(2) 妊娠中の休暇の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休暇時間の延長、休憩の回数の増加。

(3) 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等。

3 前項の休業及び勤務時間を短縮した期間は、通常の給与を支払う。

(育児時間等)

第26条 1歳に満たない子を養育する女性職員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性職員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。ただし、2日を超えることができない。

3 前項の育児時間及び休暇を与えた期間は、通常の給与を支払う。

(育児・介護休業等)

第27条 職員は、1歳に満たない子を養育するため必要があるときは、本会に申し出て育児休業をし、または育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 職員のうち必要のある者は、本会に申し出て介護休業をし、または介護短時間勤務の適用を受けることができる。

3 第1項及び第2項の適用を受けることができる職員のその他必要な事項については別に定める。

(療養休暇)

第 28 条 療養休暇は、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。

療養休暇の期間は、次のとおりとする。

- (1) 職員が公務による負傷又は疾病のため療養する場合は、1 年以内において必要と認める期間の療養休暇を与える。
 - (2) 職員が私事による負傷又は疾病のため療養する場合は、1 年以内において必要と認める期間の療養休暇を与えることができる。
 - (3) 前 2 号の規定にかかわらず、職員の健康上勤務時間を短縮する必要があると認める場合は、1 年以内において、必要と認める期間、1 時間単位の療養休暇を与えることができる。
- 3 療養休暇を与えた期間は、通常の給与を支払う。

(特別休暇)

第 29 条 特別休暇は、別表 1 の通りとする。

- 2 特別休暇を与えた期間は、通常の給与を支払う。

(療養休暇及び特別休暇の承認)

第 30 条 療養休暇及び特別休暇（規則で定めるものを除く。）については、別に定めるところにより、承認を受けなければならない。

第 6 章 給与等

(給与および退職金)

第 31 条 職員には、別に定めるところにより給与および退職金を支給する。

第 7 章 定年、退職および解雇

(定 年)

第 32 条 職員の定年は、職員の生年月日に応じて次表に掲げるとおりとし、定年年齢到達直後の 3 月 31 日をもって定年とする。

職員の生年月日	定年年齢
昭和 3 8 年 4 月 2 日～昭和 3 9 年 4 月 1 日生	6 1 歳
昭和 3 9 年 4 月 2 日～昭和 4 0 年 4 月 1 日生	6 2 歳
昭和 4 0 年 4 月 2 日～昭和 4 1 年 4 月 1 日生	6 3 歳
昭和 4 1 年 4 月 2 日～昭和 4 2 年 4 月 1 日生	6 4 歳
昭和 4 2 年 4 月 2 日～昭和 4 3 年 4 月 1 日生	6 5 歳

- 2 前項に定める職員は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）第 9 条の規定に基づく、継続雇用制度の適用を受けることができる。継続雇用に関する規則は、会長が別に定める。

(退 職)

第 33 条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、その日をもって退職し、職員としての身分を失う。

- (1) 退職を願い出て、その承認があったとき。
 - (2) 死亡したとき。
 - (3) 第 10 条第 2 号に定める休職期間を超えても復職できないとき。
 - (4) 定年に達したとき。
- 2 職員が自己都合により退職しようとするときは、退職希望日の 3 ヶ月前までに退職願を提出するものとす

る。

- 3 前項の規定により退職願を提出した者は、本会の承認があるまでは従前通り業務に従事しなければならない。

(解 雇)

第 34 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ものとする。ただし、第 46 条及び第 48 条の事由に該当するとみとめられたときは、同条の定めるところによる。

- (1) 勤務成績又は能率が著しく劣り、業務に適しないとき。
 - (2) 精神又は身体の障害により、業務に耐えられないとき。
 - (3) 禁固以上の刑に処せられたとき。
 - (4) 成年被後見人又は被保佐人の審判を受けたとき。
 - (5) やむを得ない理由により本会の事業を縮小するとき。
- 2 前条の規定により職員を解雇するときには、少なくとも 30 日前に予告をするか、又は平均賃金に 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 46 条(6)に定める懲戒解雇をする場合および次の各号いずれかに該当する職員を解雇する場合は、この限りではない。
- (1) 日々雇い入れられる職員(1ヶ月を超えて引き続き雇用された者を除く。)
 - (2) 2ヶ月以内の期間を定めて使用する職員(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(14日を超えて引き続き雇用された者を除く。)

(解雇制限)

第 35 条 前条及び第 33 条の規定にかかわらず、事業の継続が不可能となった場合を除き、次に掲げる期間中は、解雇しない。

- (1) 業務上の傷病に係る特別休暇及び休職の期間並びにその後の 30 日間。ただし、療養開始後 3 年を経過した後、労働基準法第 81 条の規定に従って打切補償を行った場合は、この限りでない。
- (2) 出産に係る特別休暇の期間及びその後 30 日間。

第 8 章 福利厚生・教育訓練

(福利厚生)

第 36 条 本会は、労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の適用を受ける職員については、必要な手続きをとる。

(教育訓練)

第 37 条 本会は、職員の資質並びに業務能率の向上を目的として、知識の習得や技術の向上を図るために各種研修の機会をあたえなければならない。

- 2 職員が本会以外の研修を受けることを希望するときはできるかぎりの配慮を行う。
- 3 職員の研修に関する計画、実施方法等については、別に定める。

第 9 章 安全衛生および災害補償

(安全衛生の確保)

第 38 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、災害防止、疾病の予防に努めなければならない。

(災害発生の場合の処理)

第 39 条 職員は、火災その他非常災害の発生を発見し、又はその危険を予知したときは、直ちに臨機の処置をとるとともに、関係責任者に報告して、その指示によって行動しなければならない。

(健康診断)

第40条 職員には、毎年1回以上の健康診断を行う。

2 職員は、健康診断を必ず受診しなければならない。この場合において、健康診断を受けなかった者は、本会の指定する医師の診断書を提出し、これにかえることができる。

3 健康診断の結果、必要があると認められるときは、一定の期間、就業の禁止、就業期間の短縮、業務内容の変更その他健康保持上必要な措置を講ずることがある。

(病者の就業禁止)

第41条 他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者また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。

(安全衛生教育)

第42条 職員に対し、採用時及び業務内容が変更されたときに、業務に必要な安全衛生教育を行う。

2 特定の資格、講習を必要とする業務に従事する職員については、必要な講習等を受けさせる。

(災害補償)

第43条 職員が、業務上の事由または通勤により負傷し、傷病にかかり又は死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償法の定めるところにより災害補償を行う。

第10章 人事評価

(人事評価)

第44条 職員の人事評価は、別に定めるところにより、実施する。

第11章 表彰、分限および懲戒

(表 彰)

第45条 本会は、職員が次のいずれかに該当するときは、表彰する。

(1) 業務上有益な創意工夫、改善を行い、法人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とき。

(3) 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常に際し適切に対応し被害を最小限に止めるなど特に功労のあったとき。

(4) その他全各号に準ずる善行又は功労があったとき。

(分 限)

第46条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、その意に反して、これを降任、解雇及び降給することができる。

(1) 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

(2) 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

(3) 前2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

(分限の手續及び効果)

第47条 職員の意に反する降任、解雇及び降給の手續き及び効果に関しては別に定める。

(懲 戒)

第48条 職員が、次の各号のいずれかに該当する場合は、懲戒する。

(1) 素行不良で秩序、風紀をみだしたとき。

(2) 正当な理由なく職務上の責務を遵守しないとき。

- (3) 過失により本会または利用者に損害を与えたとき。
- (4) 第13条に違反したとき。
- (5) 派遣職員が過失により派遣先または派遣先利用者に損害を与えたとき。
- (6) 本会の諸規則に違反したとき。

(懲戒の種類及び方法)

第49条 懲戒は、その状況により次の各号のいずれかによって行う。

- (1) 嚴重注意 口頭により将来を戒める。
- (2) 訓 告 始末書を提出させて、将来を戒める。
- (3) 戒 告 始末書を提出させて、文書により将来を戒める。
- (4) 減 給 始末書を提出させて、1日以上6月以下の期間において、給料月額の10分の1以下に相当する額を給料から減ずる。
- (5) 出勤停止 始末書を提出させて、1日以上6月以下の期間出勤を停止し、その期間中いかなる給与も支給しない。
- (6) 懲戒解雇 即時解雇する。この場合において、所轄労働基準監督署署長の認定を受けたときは、予告手当を支給しない。

(懲戒の手続)

第50条 戒告、減給、出勤停止または懲戒解雇の処分は、その旨を記載した書面を当該職員に交付して行う。

(懲戒処分の基準)

第51条 懲戒処分の基準は別に定める。

(異議の申立)

第52条 懲戒を受けた職員が不当な処分を受けたと思うときは、決定後10日以内に理事会に対し異議申立を行うことができる。

2 前項の異議の申立があったときは、2週間以内に理事会の決定に付さなければならない。

(損害賠償)

第53条 職員が利用者の情報や秘密を漏らしたことにより本会に損害が及んだとき等を含め、故意又は過失によって本会に損害を与えたとき、職員はその損害を賠償しなければならない。ただし、過失による場合は、情状によりこれを減免することがある。

第12章 補 則

(委 任)

第54条 この規則の施行に関し必要な事項は、会長が定める。

付 則

- 1 この規則は、昭和61年7月22日から施行する。
- 2 この規則は、平成8年4月1日から施行する。(改訂第9号)
- 3 この規則は、平成12年4月1日から施行する。(改訂第24号)
- 4 この規則は、平成17年4月1日から施行する。(改訂第34号)
- 5 この規則は、平成17年8月1日から施行する。(改訂第40号)
- 6 この規則は、平成18年4月1日から施行する。(改訂第55号)

- 7 この規則は、平成 18 年 11 月 28 日から施行する。(改訂第 60 号)
- 8 この規則は、平成 19 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 65 号)
- 9 この規則は、平成 19 年 5 月 1 日から施行する。(改訂第 66 号)
- 10 この規則は、平成 20 年 12 月 19 日から施行する。(改訂第 78 号)
- 11 この規則は、平成 21 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 79 号)
- 12 この規則は、平成 22 年 9 月 1 日から施行する。(改訂第 88 号)
- 13 この規則は、平成 26 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 102 号)
- 14 この規則は、平成 28 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 110 号)
- 15 この規則は、令和 2 年 6 月 1 日から施行する。(改訂第 131 号)
- 16 この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 136 号)
- 17 この規則は、令和 5 年 2 月 1 日から施行する。(改訂第 139 号)
- 18 この規則は、令和 5 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 140 号)
- 19 この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。(改訂第 141 号)
- 20 この規則は、令和 7 年 6 月 1 日から施行する。(改訂第 150 号)

別表 1

事由	承認を与える期間
1 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（平成 10 年法律第 114 号）により入院勧告若しくは就業制限を受け、又は交通がしや断されたとき	必要と認められる期間
2 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	同上
3 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とき	7 日の範囲内の期間
4 職員が裁判員、証人、鑑定人、参考人等として国会、裁判所、地方公共団体の議会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とき	必要と認められる期間
5 職員が選挙権その他公民としての権利を行使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とき	同上
6 本市の特別職としての職を兼ねその職に属する事務を行う場合	同上
7 昇任のための競争試験又は選考を受けるため受験者又は候補者として出頭する場合	同上
8 本会の事務又は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の場合	同上
9 妊娠中の女性職員がつわりのため勤務することが困難な場合	妊娠の期間中 7 日を超えない範囲内で必要と認める日又は時間
10 職員が、生後満 1 年に達しない子を育てる場合	そのつど必要と認める時間。ただし、2 時間（男性職員にあっては、その子の当該職員以外の親が当該職員がこの項の休暇（これに相当する休暇を含む。）を承認され、又は労働基準法（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、2 時間から当該承認又は請求に係る時間を差し引いた時間）を超えることができない。
11 父母の祭日の場合	1 日（遠隔の地に赴く必要がある場合は実際に要した往復日数を加算できる。）
12 忌引きの場合	付表に定める期間内で必要と認められる期間
13 職員が結婚する場合	7 日を超えない範囲内において必要と認められる期間
14 職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）が出産する場合	職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内における 2 日の範囲内の期間
15 国民体育大会又はこれに準ずる国若しくは地方公共団体又は公共的団体の主催する体育大会に役員又は演技者として参加する場合又は職域代表として体育大会に参加する場合で任命権者が特に必要と認めるもの	必要と認められる期間

16 職員が夏季における盆等の諸行事、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 17 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とき	1の年の6月から10月までの期間内における、週休日、休日及び代休日を除いて原則として連続する6日の範囲内の期間 必要と認められる期間
18 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 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 身体障害者療護施設、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 イ及びロ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	1年において5日の範囲内の期間
19 毎年4月1日（以下「基準日」という。）において在職する職員が、基準日の属する年度の前年度中に次の各号のいずれかに該当するに至った場合 (1) 勤続10年に達したこと (2) 勤続20年に達したこと (3) 勤続30年に達したこと	基準日から起算して2年を超えない期間内において、次の各号に掲げる区分に応じ当該各号に定める日数の範囲内で必要と認める期間 (1) 勤続10年に達した場合 2日 (2) 勤続20年に達した場合 3日 (3) 勤続30年に達した場合 5日
20 職員の妻（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）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つては14週間）前の日から当該出産の日以後1年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とき。	5日の範囲内で必要と認められる期間
21 前各号のほかに会長が定める事項	当該事項について承認した期間

付表

忌引日数表

死亡した者		日数
配偶者		10日
血族	一親等の直系尊属（父母）	7日
	同 卑属（子）	5日
	二親等の直系尊属（祖父母）	3日
	同 卑属（孫）	1日
	二親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日
	三親等の傍系尊属（伯叔父母）	1日
姻族	一親等の直系尊属	3日
	同 卑属	1日
	二親等の直系尊属	1日
	二親等の傍系者	1日
	三親等の傍系尊属	1日

備考

- 1 生計を一にする姻族の場合は、血族に準ずる。
- 2 いわゆる代襲相続の場合において祭具等の継承を受けた者は、一親等の直系血族（父母及び子）に準ずる。
- 3 葬祭のため遠隔の地におもむ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。