

公益財団法人浜松国際交流協会職員就業規程

第1章 総 則

(趣旨)

第1条 この規程は、公益財団法人浜松国際交流協会（以下「協会」という。）に勤務する職員の就業について必要な事項を定める。

(職員の定義)

第2条 この規程において「職員」とは、第7条の規定により協会に採用された者及び他の団体から出向、又は派遣により常時協会に勤務する者（以下「派遣職員」という。）をいい、嘱託職員及び臨時職員は含まない。

第2章 服 務

(サービスの原則)

第3条 職員は、法令を遵守し、職務上の指揮命令に従い、自己の職務に専念し、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

(禁止行為)

第4条 職員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 協会の名誉や信用を傷つける行為をすること。
- (2) 協会の業務上の機密及び協会の不利益となる事項を他に漏らすこと。
- (3) 協会の許可を得ないで他の団体の業務に従事すること。
- (4) 協会の秩序又は職場の規律を乱すこと。
- (5) 協会の許可を得ないで、職務以外の目的で協会の設備、機械、器具その他の物品を使用すること。
- (6) 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与により不正な利益を受けること。
- (7) 協会の許可を得ないで、協会において集会、政治活動、宗教活動等を行うこと。
- (8) 勤務時間中に理由なく職場を離れること。
- (9) その他不正と認められる行為をすること。

(届出事項)

第5条 職員は、次の各号に掲げる事項に変更が生じたときは、速やかにその旨を代表理事に届け出なければならない。

- (1) 住所
- (2) 氏名
- (3) 同居の親族及び扶養親族
- (4) その他代表理事が管理上必要があると認める事項

(損害賠償義務)

第6条 職員は、故意又は重大な過失により協会に損害を与えたときは、賠償の責めを負わなければならない。

第3章 任用

(採用)

第7条 協会は、競争試験又は選考により職員を採用する。

(試用期間)

第8条 新たに採用された職員には、採用の日から3箇月の試用期間を設けるものとする。ただし、代表理事が指定した職に就かせるため採用した職員については、この限りでない。

(提出書類)

第9条 職員に採用された者は、速やかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 住民票の写し
- (2) 身元保証書
- (3) 誓約書
- (4) その他代表理事が必要と認める書類

第4章 勤務

(勤務時間等)

第10条 職員の勤務時間は、午前9時から午後5時45分までとし、職員の休憩時間は1時間とし、その割り振りは事務局長が定める。

2 事務局長は、業務の都合により前項の勤務時間及び休憩時間を変更することができる。

3 週休日は4週間について8日とし、その割り振りは、事務局長が定める。

(出勤等)

第11条 職員は、出勤したときは、自ら出勤簿に押印しなければならない。

2 職員は、遅刻したときは、事務局長に届け出なければならない。

3 職員は、早退しようとするときは、あらかじめ事務局長に届け出て承認を得なければならない。

(欠勤)

第12条 職員は、病気その他の事故により欠勤するときは、あらかじめ事務局長にその旨を届け出なければならない。

2 職員は、傷病その他の理由により5日以上継続して欠勤するときは、医師の診断書その他の理由を証明する書類を添えて事務局長に届け出なければならない。

(休日)

第13条 職員の休日は、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。）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。）とする。

2 休日には、第10条第1項の勤務時間が割り振られ、職員の勤務は免除されるものとする。

(勤務を要しない日等の振替)

第14条 事務局長は、業務上必要があると認めるときは、第10条第3項に規定する勤務を要しない日又は前条第1項に規定する休日をあらかじめ他の日に振り替えることができる。

(時間外勤務及び休日勤務)

第15条 事務局長は、業務上必要があると認めるときは、職員に対し第10条に規定する勤務時間以外の時間又は第13条に規定する休日に勤務することを命ずることができる。

(旅行の命令)

第16条 協会の業務のため必要があるときは、職員は、旅行を命ぜられることがある。

2 旅行を命ぜられた者には、別に定める旅費規程により旅費を支給する。

(旅行の報告)

第17条 職員は、旅行目的を終えて戻ったときは、速やかに上司に報告しなければならない。

第5章 休 暇

(有給休暇)

第18条 有給休暇は、年次休暇、職務傷病休暇及び特別休暇とする。

(年次休暇)

第19条 事務局長は、職員に対して、初めて任用された日から1年以内において10日を年次休暇として付与する。

2 事務局長は、引き続き任用されたことにより1年以上勤務することとなる職員に対しては、1年を超える継続勤務年数1年ごとに、前項に規定する日数に1日を加算した日数を年次休暇として付与する。ただし、総日数が20日を超える場合においては、20日とする。

3 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、第1項又は前項の規定により前1年に付与された年次休暇の残日数を限度として、当該期間に引き続く

1年の期間に繰り越すことができる。

(職務傷病休暇)

第20条 代表理事は、職員が職務に起因する負傷又は病気のため療養を要すると認められる場合は、その必要と認められる時間又は期間を職務傷病休暇として与える。

(特別休暇)

第21条 事務局長は、職員に次の各号の一に該当する理由が生じた場合には、当該各号に定める時間又は期間を特別休暇として与えることができる。

(1) 伝染病予防法による交通遮断又は隔離の場合 必要と認められる時間又は期間

(2) 職員の家族又は同居者が伝染病にかかった場合 必要と認められる時間又は期間

(3) 風水震災その他非常災害による交通遮断の場合 必要と認められる時間又は期間

(4) 風水震災その他天災地変による職員の現住所の滅失又は損壊の場合 必要と認められる時間又は期間

(5) 交通機関の事故等不可抗力の原因の場合 必要と認められる時間又は期間

(6) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要と認められる時間又は期間

(7) 職員が結婚する場合 7日以内

(8) 職員が出産する場合 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、10週間)以内に
出産する予定の女子職員にあっては、請求した日から出産日までの期間。出産後8週間を経過しない女子職員にあっては、出産の翌日から8週間。ただし、産後6週間を経過した女子職員が就業することを申し出た場合において、その者について医師が支障がないと認めた職務に限り勤務させることができる。

(9) 職員の配偶者が出産する場合 2週間以内における1日を単位とする2回以内

(10) 女子職員が生後1年未満の生児を育てる場合 法第67条に規定する時間

(11) 職員が親族の喪に服する場合 別表に定める期間

(12) 父母又は配偶者の祭りの場合(仏式にあっては初盆、四十九日及び一周忌、その他にあってはこれに準ずるとき。) 1日

(無休休暇)

第22条 事務局長は、職員が生理日において勤務することが著しく困難である旨届出があったときは、当該職員に無給の休暇を与える。

(休暇の手続)

第23条 職員は、第18条に規定する有給休暇を受けようとするときは、あらかじめ代表理事に届け出なければならない。ただし、やむを得ない理由によりあらかじめ届

け出ることができなかつたときは、その理由を付して事後速やかに届け出なければならぬ。第22条に規定する休暇についても同様とする。

(休暇日数の計算)

第24条 第20条及び第21条に定める休暇日数中に第10条第3項に規定する勤務を要しない日及び第13条に定める休日がある場合は、これを休暇日数に算入するものとする。

第6章 給 与

(給与)

第25条 職員の給与については、別に定める給与規程により支給する。

第7章 休職、退職等

(休職)

第26条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当する場合には、休職を命ずることができる。

(1) 業務外の傷病により引き続き3箇月欠勤した場合又は月の初日を起算日とする
引き続き6箇月間に通算して90日以上欠勤した場合で、なお通常の勤務ができないと認められるとき。

(2) 刑事事件に関し起訴されたとき。

(3) その他代表理事が必要と認める事情が生じたとき。

(休職期間)

第27条 前条第1号の規定に基づく休職の期間は、1年を超えない範囲内において代表理事が定める。

2 前条第2号の規定に基づく休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。

3 前条第3号の規定に基づく休職の期間は、その必要と認められる期間とする。

(復職)

第28条 代表理事は、前条の規定により定めた休職期間中であっても、その事由が消滅したと認められるときは、速やかに復職を命ずるものとする。

2 代表理事は、業務の都合により、又は復職を命じられた職員の健康状態により必要があると認めるときは、当該職員の休職前の職務と異なる職務に変更することができる。

(解雇)

第29条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当する場合は、解雇することができる。

(1) 勤務成績が不良で就業に適さないとき。

- (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とき。
- (3) 前2号に規定するほか、その職務に必要な適格性を欠くとき。
- (4) 協会の事業の縮小に伴い剰員の生じたとき。
- (5) 協会が解散したとき。

(定年による退職)

第30条 職員が満60歳に達したときは、60歳に達した日以降における最初の3月31日に退職する。ただし、代表理事が必要と認めるときは、これに期限を付して延長することができる。

(退職)

第31条 前条に規定する場合のほか職員が次の各号の一に該当するに至ったときは、当該各号に定める日を退職の日とする。

- (1) 本人から退職を願い出て承認があったとき 当該職員が希望する日
- (2) 本人が死亡したとき 当該職員が死亡した日

(退職の手続き)

第32条 職員は、自己の都合により退職しようとするときは、退職を希望する日の1箇月前までに退職願を提出しなければならない。

(借用品の返済義務)

第33条 職員は、解雇、退職等により職員としての身分を失う場合は、協会からの借用品を返納しなければならない。この場合において、協会に対して債務を有するとき、職員はこれを返済しなければならない。

(退職金)

第34条 職員の退職金については、別に定める退職規程により支給する。

第8章 表彰及び懲戒

(表彰)

第35条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当すると認めるときは、これを表彰するものとする。

- (1) 職務について抜群の努力をし、有益な研究、考案などを行ったとき。
- (2) 永年協会に勤務し、勤務成績が優良なとき。
- (3) 重大な事故の発生を未然に防止したとき。
- (4) その他特に表彰に値する功績又は善行のあったとき。

2 前項の表彰は、賞状、記念品等を授与して行う。

(懲戒)

第36条 代表理事は、職員が次の各号の一に該当する場合は、懲戒を行うものとする。

- (1) 故意又は過失により協会に損害を与えたとき。

- (2) 法令及び協会の規程に違反したとき。
 - (3) 職務上の命令及び義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
 - (4) 禁錮以上の刑に処せられたとき。
 - (5) 経歴又は住所、氏名若しくは生年月日を偽って採用されたとき。
 - (6) その他職員としてふさわしくない行為のあったとき。
- (懲戒の種類及び方法)

第37条 懲戒は、その情状により、次のいずれかにより行う。

- (1) 戒告 始末書を取り、将来を戒める。
- (2) 減給 給与を減額する。この場合において、減給の額は法第91条に規定する範囲内とする。
- (3) 出勤停止 1日以上1箇月以下の期間を定めて出勤を停止し、その期間の給与は支給しない。
- (4) 免職 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、法第20条第1項に規定する予告手当及び第34条に規定する退職金は支給しない。

第9章 社会保険及び災害補償

(社会保険及び災害補償)

第38条 職員は、健康保険、厚生年金保険及び雇用保険に加入する。

- 2 職員の業務上の災害又は通勤途上の災害に対する補償については、労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）の定めるところによる。

(派遣職員の特例)

第39条 派遣職員の社会保険及び災害補償については、前条の規定にかかわらず派遣元と協会との派遣協定書又は覚書に基づき他の保険制度を適用することができる。

- 2 協会は、派遣職員の災害補償が前条第2項の規定により適用される場合で、当該職員の利益が損なわれるときは、当該損なわれる利益に相当する金額を負担するものとする。

第10章 安全及び保健衛生

(安全、衛生管理)

第40条 協会は、危険防止及び保健衛生のため、安全、衛生に関する法令等を守り、責任体制を確立して、快適な作業環境の形成に努めるものとする。

(職員の義務)

第41条 職員は、上司及び防火管理者の指示、命令に従い、かつ、これに積極的に協力しなければならない。

(傷病の届出)

第42条 職員は、勤務時間中又は通勤途上において負傷し、又は疾病したときは、遅滞なく上司に届け出なければならない。

(災害発生時の措置)

第43条 火災、その他の災害又は衛生上有害な事態を発見したときは、臨機の措置をとるとともに、直ちにその旨を上司に報告しなければならない。

(保健衛生)

第44条 協会は、職員に対し毎年定期的に健康診断を行う。

2 職員は、正当な理由がなく前項の健康診断を拒んではならない。

3 派遣職員について派遣元と協会との派遣協定書又は覚書に基づき派遣元が定期健康診断を実施する場合には、前項の規定にかかわらず、当該職員は第1項に規定する健康診断を受診しないことができる。

(伝染病の届出)

第45条 職員は、本人又は同居人が、法定又は届け出を必要とする伝染病にかかり、又は疑いがある場合は、直ちにその旨を上司に届け出なければならない。

(病者の就業禁止)

第46条 協会は、職員が伝染性の病気、精神障害、勤務のため病勢が著しく悪化する恐れのある病気又はこれらに準ずる病気にかかった場合は、その就業を禁止するものとする。

第11章 雑 則

(委任)

第47条 この規程の施行に関し、必要な事項は代表理事が定める。

附 則

この規程は、平成22年12月1日から施行する。

別表（第21条関係）

忌引日数表		
区 分	期 間（日）	
	血 族	姻 族
配偶者	7	—
父母	7	3
祖 父 母	3	1
會祖父母	1	—
子	5	—
孫	1	—
兄弟姉妹	3	1
伯・叔父母	1	1

注1 生計を一にする姻族の場合は血族に、葬儀を主宰する場合の祖父母は父母に、孫は子に準ずる。

2 日数は、届出のあった日から起算する。