

就業規則

一般社団法人 和歌山県サッカー協会

和歌山市太田2丁目14番9 太田ビル205号

1. 目次

第1章 総則	3
第1条 (目的)	3
第2条 (適用範囲)	3
第3条 (規則の遵守)	3
第2章 採用、異動等	4
第4条 (採用手続)	4
第5条 (採用時の提出書類)	4
第6条 (試用期間)	4
第7条 (労働条件の明示)	4
第8条 (人事異動)	4
第9条 (休職)	4
第3章 服務規律	6
第10条 (服務)	6
第11条 (遵守事項)	6
第12条 (職場のパワーハラスメントの禁止)	6
第13条 (セクシュアルハラスメントの禁止)	6
第14条 (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)	6
第15条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)	7
第16条 (個人情報保護)	7
第17条 (始業及び終業時刻の記録)	7
第18条 (遅刻、早退、欠勤等)	7
第4章 労働時間、休憩及び休日	8
第19条 (労働時間及び休憩時間)	8
第20条 (休日)	8
第21条 (時間外及び休日労働等)	8
第22条 (勤務間インターバル制度)	9
第5章 休暇等	10
第23条 (年次有給休暇)	10
第24条 (年次有給休暇の時間単位での付与)	11
第25条 (産前産後の休業)	11
第26条 (母性健康管理の措置)	12
第27条 (育児時間及び生理休暇)	12

第28条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)	12
第29条 (不妊治療休暇)	12
第30条 (慶弔休暇)	13
第31条 (病気休暇)	13
第32条 (裁判員等のための休暇)	13
第6章 賃金	14
第33条 (賃金)	14
第7章 定年、退職及び解雇	14
第34条 (定年等)	14
第35条 (退職)	14
第36条 (解雇)	14
第8章 退職金	15
第37条 (退職金の支給)	15
第9章 無期労働契約への転換	15
第38条 (無期労働契約への転換)	15
第10章 安全衛生及び災害補償	17
第39条 (遵守事項)	17
第40条 (健康診断)	17
第41条 (長時間労働者に対する面接指導)	17
第42条 (ストレスチェック)	17
第43条 (労働者の心身の状態に関する情報の適切な取扱い)	18
第44条 (安全衛生教育)	18
第45条 (法廷疾病の就業禁止)	18
第46条 (感染症の届出)	18
第47条 (災害補償)	18
第11章 職業訓練	19
第48条 (教育訓練)	19
第12章 表彰及び制裁	19
第49条 (表彰)	19
第50条 (懲戒の種類)	19
第51条 (懲戒の事由)	20
第52条 (損害賠償)	21
第13章 公益通報者保護	21
第53条 (公益通報者の保護)	21

第1章 総則

第1条（目的）

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、一般社団法人和歌山県サッカー協会（以下「協会」という）の職員の就業に関する事項を定めるものである。

2、この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

第2条（適用範囲）

この規則において職員とは第4条から第6条の規定により採用され、協会の業務に従事する者を行い、その区分を事務職員（以下「職員」という）とする。

2、この規則は、協会の職員に適用する。

3、パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

4、前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

第3条（規則の遵守）

協会は、この規則に定める労働条件により、職員に就業させる義務を負う。また職員はこの規則を遵守し、職場の秩序を保持し互いに協力してその職責を遂行しなければならない。

第2章 採用、異動等

第4条（採用手続）

協会は、入社を希望する者の中から選考の上、適当と認められた者で所定の手続きを経た者を職員として採用する。

第5条（採用時の提出書類）

職員として採用された者は、遅滞なくに次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
 - (2) 誓約書
 - (3) 必要により自動車運転免許の写し、卒業証明書、学業成績証明書
 - (4) その他協会が指定するもの
- 2、前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で協会に変更事項を届け出なければならない。

第6条（試用期間）

職員として新たに採用した者については、採用した日から1か月間を試用期間とする。

- 2、前項について、協会が特に認めるときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3、試用期間中に労働者として不適格と認められた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第36条第2項に定める手続によって行う。
- 4、試用期間は、勤続年数に通算する。

第7条（労働条件の明示）

協会は、職員を採用するとき、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記した労働条件通知書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。

第8条（人事異動）

協会は、業務上必要がある場合に、職員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2、協会は、業務上必要がある場合に、職員を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 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。

第9条（休職）

職員が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- (1) 業務外の傷病による欠勤が10日を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務で

きないとき。

(2) 私事欠勤が10日を超えるとき。

(3) 出向したとき。

(4) 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき（1年以内）

2、休職期間は次の通りとする。

(1) 業務外の傷病のとき

勤続年数	休職期間
6か月以上3年未満	1年2か月
3年以上5年未満	1年11か月
5年以上10年未満	2年5か月
10年以上	2年11か月

(2) その他の場合 その都度定める期間

3、休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

4、第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、第2項第1号による休職期間の満了をもって退職とする。

第3章 服務規律

第10条（服務）

職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、協会の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

第11条（遵守事項）

職員は、常に以下の事項を守り服務に精励しなければならない。

- （1）業務上であると否とを問わず常に言動に注意し、協会の名誉を損なわないこと。
- （2）協会の許可なくして他の会社の役員又は従業員とならないこと、あるいは営利を目的とする業務に従事しないこと。
- （3）許可なく職務以外の目的で協会の施設、物品等を使用及び販売しないこと。
- （4）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、若しくは贈与又は供応を受ける等不正な行為を行わないこと。
- （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たり、放歌、喧騒にわたる行為をしないこと。
- （6）在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- （7）職場内を常に整理整頓して清潔にしておくこと。
- （8）予め許可を受けることなく協会内で集会、放送、文書類の配布、回覧、撒布又は貼付等を行わないこと。
- （9）許可なく協会内で政治活動又はこれに類する社会活動を行わないこと。
- （10）その他職員としてふさわしくない行為をしないこと。

第12条（職場のパワーハラスメントの禁止）

職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、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。

第13条（セクシュアルハラスメントの禁止）

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。

第14条（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）

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。

第15条（その他あらゆるハラスメントの禁止）

第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるもの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。

第16条（個人情報保護）

職員は、協会及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2、職員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた協会及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

第17条（始業及び終業時刻の記録）

職員は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

第18条（遅刻、早退、欠勤等）

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、事前に事務局長に対し申し出るとともに、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、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2、前項の場合は、給与規程第11条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3、傷病のため継続して3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

第19条（労働時間及び休憩時間）

労働時間は、1週間については37時間30分、1日については7時間30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、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに職員に通知する。

始業時刻 9時30分 終業時刻 18時 休憩時間 12時から13時まで

第20条（休日）

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
- (3) 年末年始（12月29日から1月3日まで）
- (4) 夏季休日（8月13日から15日まで）
- (5) その他協会が指定する日

2、業務の都合により協会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。

第21条（時間外及び休日労働等）

業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。

- 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、あらかじめ協会は労働者の過半数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、妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。
- 4、業務の都合により職員を出張させることがある。
 - (1) 出張期間中は特に指示のない限り所定勤務時間勤務したものとみなす。
 - (2) 出張旅費の支給に関する事項は別に定める「旅費規程」による。
- 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、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

第22条（勤務間インターバル制度）

いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、8時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

- 2、前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及び場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

第5章 休暇等

第23条（年次有給休暇）

職員は次の基準に従って年次有給休暇を与える。

（1）初年度 入社年月日に応じて試用期間終了後、次の通り与える。

入社年月日	日数	入社年月日	日数
3月11日以降4月10日迄	15日	9月11日以降10月10日迄	10日
4月11日以降5月10日迄	14日	10月11日以降11月10日迄	7日
5月11日以降6月10日迄	13日	11月11日以降12月10日迄	5日
6月11日以降7月10日迄	12日	12月11日以降1月10日迄	4日
7月11日以降8月10日迄	10日	1月11日以降2月10日迄	3日
8月11日以降9月10日迄	10日	2月11日以降3月10日迄	2日

（2）2年度以降、年間20日

2. 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3. 第1項及び第2項の年次有給休暇は前休暇年度に事故による欠勤が20%を超えたときは与えない。但し、私傷病による欠勤が25%以下のときは休暇全日数を与え、25%を超えたときは第1項の休暇を50%にして与える。
4. 第1項及び第2項の年次有給休暇は、職員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、職員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
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、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、協会が職員の意見を

- 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。
6. 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものと取り扱う。
 - (3) 年次有給休暇を取得した期間
 - (4) 産前産後の休業期間
 - (5) 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
 - (6) 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
 7. 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。
 8. 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
 9. 協会は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

第24条（年次有給休暇の時間単位での付与）

職員代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての職員とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者…6時間
 - ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者…7時間
 - ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者…8時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

第25条（産前産後の休業）

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

- 2、産後8週間を経過していない女性職員は、就業させない。
- 3、前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性職員から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

第26条（母性健康管理の措置）

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、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

（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には、その指示により必要な時間

（2）産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

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出があった場合、次の措置を講ずる。

（1）妊娠中の通勤緩和措置として、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を認める。

（2）妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

（3）妊娠中又は出産後の女性職員が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

第27条（育児時間及び生理休暇）

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。

第28条（育児・介護休業、子の看護休暇等）

職員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2、育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

第29条（不妊治療休暇）

職員が不妊治療のための休暇を請求したときは、年5日を限度に休暇を与える。

2、職員が不妊治療のための休業を請求したときは、休業開始日の属する事業年度（毎年4月1日から翌年3月31日まで）を含む引き続く5事業年度の期間において、最長1年間を限度

に休業することができる。

第30条（慶弔休暇）

職員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- （1）本人が結婚するとき 7日
- （2）妻が出産したとき 3日
- （3）配偶者、子又は父母が死亡したとき 7日
- （4）兄弟姉妹、祖父母、孫、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき
 - 本人と同居している場合 5日
 - 本人と同居していない場合 3日

2、職員が慶弔休暇を請求しようとする場合は事務局長を経て、協会に申し出、その承認を得るものとする。但し、緊急やむを得ない事情のために事前に申し出ることができない場合は、事後すみやかに手続きをしなければならない。

第31条（病気休暇）

職員が私的な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医師の診断書を提出し、病気休暇10日を与える。

第32条（裁判員等のための休暇）

職員が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ①裁判員又は補充裁判員となった場合 必要な日数
- ②裁判員候補者となった場合 必要な時間

第6章 賃金

第33条（賃金）

職員の賃金に関する事項は別に定める「給与規程」による。

第7章 定年、退職及び解雇

第34条（定年等）

職員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末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労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

第35条（退職）

前条に定めるもののほか、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 退職を願い出て協会が承認したとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき。
 - (2) 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき。
 - (3) 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき。
 - (4) 死亡したとき。
 - (5) 勤続6か月未満の者で私傷病により欠勤が3か月以上にわたったとき。
- 2、自己の都合により退職しようとする者は少なくとも1か月前までに退職願を事務局長に提出し、協会の承認があるまでは従前の職務を継続しなければならない。
 - 3、職員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

第36条（解雇）

職員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- (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) 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（協会が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
- (4) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- (5) 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、職員として不適格であると認められたとき。
- (6) 第51条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。

- (7) 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、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- (8) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 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日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の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できる。
- 3、前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第50条第1項第5号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- (1) 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- (2) 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- (3) 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- (4) 天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能になった場合で労働基準監督署長の認定をうけた場合。
- 4、退職又は解雇された者は、在職中に知り得た機密を他に漏らしてはならない。
- 5、退職後2年間は協会の許可なくして同業他社の役員又は従業員となり、あるいは自己の名により営利を目的として協会と同種の業務に従事してはならない。
- 6、第1項の規定による職員の解雇に際して職員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第8章 退職金

第37条（退職金の支給）

職員が退職するとき又は、解雇されるときには別に定める「退職金規程」により退職金を支給する。

第9章 無期労働契約への転換

第38条（無期労働契約への転換）

期間の定めのある労働契約（有期労働契約）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

日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）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する。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6か月以上ある従業員については、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項の規定により無期労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第34条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

第10章 安全衛生及び災害補償

第39条（遵守事項）

協会は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために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協会の指示を守り、協会と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3、職員は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
 - (1) 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
 - (2) 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
 - (3) 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
 - (4) 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
 - (5) 自動車を運転する際には、道路交通法等遵守すること。
 - (6) 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、事務局長に報告し、その指示に従うこと。

第40条（健康診断）

職員に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期的に健康診断を行う。

- 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労働者に対しては、特別の項目について、定期的に健康診断を行う。。
- 3、第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

第41条（長時間労働者に対する面接指導）

協会は、職員の労働時間の状況を把握する。

- 2、長時間の労働により疲労の蓄積が認められる職員に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3、前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

第42条（ストレスチェック）

職員に対しては、必要があれば、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

- 2、前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等

コメントの追加 [S1]: 50人未満は努力義務です

が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

- 3、前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

第43条（労働者の心身の状態に関する情報の適切な取扱い）

協会は職員の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

第44条（安全衛生教育）

職員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 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。

第45条（法廷疾病の就業禁止）

協会は次に掲げる者については、就業を禁止する。但し、第1号に掲げる者については感染予防の措置をした場合はこの限りでない。

- (1) 病畜伝播のおそれのある感染症にかかった者。
 - (2) 心臓、肝臓、肺等の疾病で、労働のために病勢が著しく憎悪するおそれのあるものにかかった者。
 - (3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるものにかかった者。
- 2、前項の規定により、就業を禁止するときは、あらかじめ産業医その他専門の医師の意見を聴いて行うものとする。

第46条（感染症の届出）

職員は、同居の家族又は近隣の者が、入院・消毒等の措置が必要なものとして法令に定められた感染症にかかり、あるいはその疑いがある場合には、直ちに協会に届出なければならない。

- 2、前項の届出があったときは、協会は医師の認定により当該職員の協会施設内への立入を禁止することがある。

第47条（災害補償）

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、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

第11章 職業訓練

第48条（教育訓練）

協会は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、職員に対し、必要な教育訓練を行う。

- 2、職員は、協会から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
- 3、前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも2週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

第12章 表彰及び制裁

第49条（表彰）

協会は、職員が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- (1) 業務上有益な発明、考案を行い、協会の業績に貢献したとき。
 - (2) 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
 - (3) 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
 - (4) 社会的功績があり、協会及び職員の名誉となったとき。
 - (5) 前各号に準ずる善行又は功勞のあったとき。
- 2、表彰は、原則として各号に該当したとき、その都度行う。また、賞状のほか賞品又は賞金を授与する。

第50条（懲戒の種類）

協会は、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) けん責
始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給
始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- (3) 出勤停止
始末書を提出させるほか、10日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 役付停止剥奪
けん責の上3か月以内に限り役付を停止し、又は役付の職をとく。

(5) 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（平均賃金の30日分）を支給しない。

第51条（懲戒の事由）

職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が7日以上に及ぶとき。
- (2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- (3) 勤務に関する手続きその他届け出を詐りあるいは怠ったとき。
- (4) 過失により協会に損害を与えたとき。
- (5) 素行不良で協会内の秩序及び風紀を乱したとき。
- (6) 喧嘩、賭博その他これに類する行為があったとき。
- (7) 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反したとき。
- (8) その他この規則に違反し又は前各号に準する不都合な行為があったとき。

2、職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、平素の服務態度その他情状によっては、第36条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- (1) 重要な経歴を詐称して採用されたとき。
- (2) 正当な理由なく無断欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- (3) 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返す、注意を受けても改めなかったとき。
- (4) 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。
- (5) 故意又は重大な過失により協会に重大な損害を与えたとき。
- (6) 協会内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- (7) 素行不良で著しく協会内の秩序又は風紀を著しく乱したとき。
- (8) 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。
- (9) 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- (10) 許可なく在籍のまま他に雇入れられたとき。
- (11) 許可なく協会の金品を持ち出し、又は持ち出そうとしたとき。
- (12) 許可なく職務以外の目的で協会の施設、物品等を使用したとき。
- (13) 許可なく協会内で政治活動又は、これに類する社会活動を行ったとき。
- (14) 業務上の機密又は協会の不利益となる事項を他に漏らし、又は漏らそうとしたとき。
- (15) 度々協会内で賭博、頼母子講その他これに類する行為があったとき。

- (16) 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。
- (17) 私生活上の非違行為や協会に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、協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。
- (18) 正当な理由なく協会の業務上重要な秘密を外部に漏洩して協会に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- (19) 前各号の行為について帮助、共謀、教唆又は煽動したとき。
- (20) その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第52条（損害賠償）

第36条第4項、第48条、第49条の規定による懲戒処分その他、協会はその被った損害の全部又は一部を賠償させることがある。

第13章 公益通報者保護

第53条（公益通報者の保護）

協会は、職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

コメントの追加 [S2]: 300人未満は努力義務です

附 則

（施行期日）

この規則は、令和6年1月13日から施行する。