

社会福祉法人斑鳩町社会福祉協議会職員就業規則

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、社会福祉法人斑鳩町社会福祉協議会（以下「本会」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。

(適用範囲)

- 第2条 この規則は、本会の職員に適用する。
- 2 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、会長が本会の職員として任命した者をいう。
- 3 職員が従事する業務は、本会定款第2条に規定する事業とする。
- 4 第2項の職員以外の者に適用する就業規則は、別に定める。

(規則の遵守)

- 第3条 本会は、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、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用及び人事異動

第1節 採用

(採用の手続き)

- 第4条 本会は、就職希望者のうちから選考して、職員を採用する。

(採用時の提出書類)

- 第5条 本会に、職員として採用された者は、次の書類を提出しなければならない。
- (1) 履歴書
 - (2) 最終学歴卒業証明書
 - (3) 健康診断書
 - (4) その他会長が必要と認める書類
 - (5) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして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（以下「番号法」という。）施行規則で定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）

- 2 前項の定めにより提出した届け出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書類で本会に変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

- 第6条 新たに採用したものについては、採用の日から6ヶ月間を試用期間とすることができる。
- 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。ただし、入職後14日を経過した者については、第47条に定める手続きによって行う。
 - 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(勤務条件の明示)

- 第7条 本会は、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、勤務時間、休日その他の勤務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、勤務条件を明示するものとする。

(個人情報及び特定個人情報の保護)

- 第8条 職員は法人及び利用者等に関する情報、個人情報及び特定個人情報等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法人及び利用者等の情報、個人情報等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。
 - 3 法人における特定個人情報の取扱の詳細については、特定個人情報等取扱規定に定める。
 - 4 法人は、職員から個人番号の報告を受ける場合には、利用目的を明示するものとし、番号法等の範囲で再利用できるものとする。
 - 5 法人は、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、法令等で認められた場合を除き、本人の同意があったとしても利用目的を超えて利用しない。
 - 6 職員は、番号法等改正などにより、個人番号の利用目的などが拡大又は変更された場合には、その内容に従い、法人の指示に従うものとする。

第2節 人事異動

(人事異動)

- 第9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は従事する業務の変更を命じることがある。
- 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・団体等へ派遣することがある。

第3章 服務規律

第1節 服務

(服務)

第10条 職員は、本会の定款及び諸規則を遵守し、社会福祉の精神を体し、責任を重んじ、誠実を旨として勤務し、斑鳩町の社会福祉向上の為全力を挙げて職務を遂行しなければならない。

第11条 職員は、勤務時間中は定められた業務に専念しなければならない。ただし、事務局長の許可を得て公民権等を行使する場合はこの限りでない。

第12条 職員は、会長の許可なくして他の職業に従事してはならない。

第13条 職員は、秘密保持を厳守し、利用者等の情報または秘密事項を自己の担当、在職中かどうかを問わず一切外部に漏らしてはならない。

第14条 職員は、番号法等に基づき、法人の個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しなければならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第15条 性的言動により、他の労働者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。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第16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、他の労働者に精神的・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。

第2節 勤務時間及び休憩時間

(勤務時間)

第17条 職員の勤務時間は、月曜日から金曜日までの午前8時30分から午後5時30分までの内7時間45分とする。

(休憩時間)

第18条 職員の休憩時間は、午後零時から午後1時までの1時間とする。ただし、業務の都合、その他やむを得ない事情により休憩時間を繰り上げ、または繰り下げることができる。

2 職員は休憩時間を自由に利用することができる。ただし、外出する場合は事務局長にその旨を告げなければならない。

3 職員は、休憩時間中でも緊急の業務に対応できるようにしなければならない。

(勤務時間)

第19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週間あたり38時間45分とする。

2 会長は、月曜日から金曜日までの5日において、1日につき7時間45分の勤務時間を割り振るものとする。

3 会長は職務の特殊性又は当該業務の特殊の必要により、前項に規定する勤務時間を越えて勤務することを必要とする職員の勤務時間について、別に定めることができる。

第20条 職員は定刻までに出勤し、自らタイムレコーダーによりタイムカードに打刻しなければならない。

(遅刻・早退・欠勤等)

第21条 職員は、遅刻、早退又は勤務時間中に私用で事務所から外出しようとするときは、事前に事務局長に承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に連絡できない場合は、事後速やかに届け出をし、承認を得なければならない。

2 傷病のため継続して7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3節 勤務時間及び休日の勤務

(時間外及び休日の勤務)

第22条 事務局長は、業務の為臨時に必要あるときは、第19条の所定労働時間を超え、又は第24条の所定休日に勤務させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える勤務又は法定休日における勤務については、あらかじめ本会は職員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職員(以下「妊産婦」という)であって請求した者及び18歳未満のものについては、第2項による時間外勤務又は休日若しくは深夜(午後10時から午前5時まで)勤務に従事させない。

4 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勤務させることがある。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、所定労働時間外勤務又は休日勤務に従事させない。

第23条 時間外勤務及び休日勤務は、予め事務局長が時間外勤務及び休日勤務命令簿により、必要事項を記入してこれを命ずる。

第4節 休日及び休暇等

(休日)

第24条 休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日（法定休日）
- (2) 土曜日
- (3) 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
- (4) 12月29日から翌年の1月3日までの日（国民の祝日に関する法律に規定する休日を除く）

（休暇）

第25条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間とする。

- 2 休暇の請求を行おうとする職員は、予め指定された届出書等に記入して請求し、承認を受けなければならない。
- 3 職員は、長期の休暇のときは速やかに、その担当した業務及び書類、物品等を後任者又はこれに代わる者に引き継がなければならない。

（年次有給休暇）

第26条 年次有給休暇は、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については、その年の在職期間に応じ、別表第1の日数欄に掲げる日数
- 2 職員が年次有給休暇を取得する場合は、特別の理由がない限り、遅くとも前労働日の終業時刻までに届け出を行い、本会はその指定する時季に取得させる。ただし、事業の正常な運営を妨げると本会が認めた場合は、職員が指定した日を変更することがある。
 - 3 同条第1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、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、前項の規定による年次有給休暇を取得した場合については、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

（年次有給休暇の繰越し）

第27条 年次有給休暇は、一の年における年次有給休暇の20日を超えない範囲内の残日数（1日未満の端数があるときはこれを切り捨てた日）を当該年の翌年に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の単位）

第28条 年次有給休暇は、1日、半日、又は1時間を単位とする。

(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り、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し、次に定める基準により与える。

(1) 業務上の負傷又は疾病（予防接種又は予防接種による著しい発熱等の場合を含む。）の場合は、医師の証明書等に基づき最小限度必要と認める期間

(2) 結核性疾患の場合は、1年を超えない範囲において医師の証明書等に基づいて最小限度必要と認める期間

(3) 前2号以外の負傷又は疾病（予防接種又は予防接種による著しい発熱等の場合及び2日を超える女性職員の生理日のばあいを含む。）の場合は、90日を超えない範囲内において医師の証明書に基づいて最小限度必要と認める期間

2 病気休暇の期間中に休日があるときは、これを通算し、休日を含めた期間とする。

3 病気休暇の単位は1日又は1時間とする。

4 職員は、1ヶ月以上の病気休暇後に復職する場合は、勤務が可能である医師の証明書（就労が可能である証明）を提出しなければならない。

なお、医師の証明に関して、本会が、証明した医師に意見聴取を求める場合は、職員は、その実現に協力しなければならない。

(特別休暇)

第30条 特別休暇は、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は、別表2の左欄に掲げる場合とし、その期間はそれぞれ同表の右欄に掲げる期間とする。

(介護休暇)

第31条 介護休暇は、職員が要介護者(配偶者等で負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者をいう。以下同じ。)の介護をするため、別表2の定めるところにより、職員の申出に基づき、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、3回を超えず、かつ、通算して6月を超えない範囲内で指定する期間（以下「指定期間」という。）内において勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

2 介護休暇の期間は、指定期間内において必要と認められる期間とする。

3 介護休暇については、その勤務しない1時間につき、勤務時間1時間当たりの給料額（給料の月額及び地域手当の合計額に1.2を乗じ、その額を1週間当たりの勤務時間に5.2を乗じたもので除した額とする。以下同じ。）を減額する。

(介護時間)

第32条 介護時間は、職員が要介護者の介護をするため、要介護者の各々が当該介護を必要とする一の継続する状態ごとに、連続する3年の期間（当該要

介護者に係る指定期間と重複する期間を除く。)内において1日の勤務時間の一部につき勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇とする。

- 2 介護時間の時間は、前項に規定する期間内において1日につき2時間を超えない範囲内で必要と認められる時間とする。
- 3 介護時間については、その勤務しない1時間につき、勤務時間1時間あたりの給料額を減額する。

(病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間の承認)

第33条 病気休暇、特別休暇、介護休暇及び介護時間については、会長の承認を受けなければならない。

(母性健康管理のための休暇等)

第34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、母子保健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時には、その指示による必要な時間とする。

(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の申出があった場合、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) 妊娠中の休憩の特例

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、休憩の回数増加

(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恐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 本条に規定する休暇の承認を受けた期間については、所定労働時間勤務した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

(育児時間)

第35条 生後1年に達し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2回、1回について30分の育児時間を本人の希望するときに与える。

2 育児時間を取得した場合は、所定労働時間勤務した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

(生理休暇)

第36条 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場合は、必要な期間、休暇を与える。

2 生理休暇を取得した場合は、所定労働時間勤務した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

(育児休業)

第37条 職員は、1歳(一定の場合には、1歳6ヶ月又は2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、又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため必要があるときは、育児短時間勤務の適用を受けることができる。

2 前項の育児休業等の適用を受けることができる職員の範囲、給与その他必要な事項については、別に定める。

第4章 給与

(給与)

第38条 職員の給与については、別に定める給与規程による。

第5章 休職・定年・退職及び解雇

第1節 休職

(休職)

第39条 職員が次の各号の1に該当するときは、会長は休職を命ずることができる。

(1) 業務上負傷し、若しくは疾病にかかり、又は通勤により負傷し、若しくは疾病にかかったとき

(2) 私傷病による病気休暇が90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認められるとき

(3) 本会の都合により、他の法人等の業務に従事するとき

(4) 前各号の他、職員が公職に就いたとき、刑事事件で起訴されたとき等、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

2 前項第1号及び2号の傷病とは、私生活においても療養を必要とする傷病をいう。

3 職員は、傷病による休職期間中は療養に専念しなければならない。

(休職期間)

第40条 前条に掲げる休職の期間は、次に定めるところによる。

- (1) 前条第1号、3号及び4号の規定に該当する場合における休職の期間は、必要とする期間とする。
 - (2) 前条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は1年(結核の場合は2年。)を超えず、かつ、当該職員が職員として勤続した期間の2倍を超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。なお、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。
- 2 会長は、前項の規定による休職の期間中であってもその事項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。
 - 3 休職者には、一定期間ごとに療養状況の報告を求める。

(休職の効果)

第41条 休職者は、職員としての身分は保有するが、勤務には従事することはできない。

- 2 休職期間中の社会保険料個人負担分については、毎月20日までに本会が指定する口座にふりこむものとする。

(休職者の給与)

第42条 職員が第39条第1項第1号及び第3号により休職にされたときは、その休職の期間中、これに給与の全額を支給する。

- 2 職員が第39条第1項第2号により休職にされたときは、その休職の期間が満1年(結核性疾患の場合は、満2年)に達するまでは、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の80以内を支給する。
- 3 職員が第39条第1項第4号のうち、刑事事件に関し、起訴されたことをもって休職させられたときは、その休職の期間中、これに給料、扶養手当、地域手当、住居手当及び期末手当のそれぞれ100分の60以内を支給する。
- 4 職員が第39条第1項第4号(刑事事件に関するものを除く)により休職にされたときは、その都度会長がこれを定める。

(復職及び休職期間満了時の手続き)

第43条 休職期間が満了したとき又は休職期間中であってもその事由が消滅したときは、復職させる。

- 2 第39条第1項第1号及び第2号により休職にされた職員が復職しようとするときは、医師の証明書等(復職が可能である証明)を提出しなければならない。
- 3 第2項の医師による証明が提出された場合でも、本会は休職者に対して、本会が指定する医師への受診を命じることができる。また、本会が認める正当な理由なく休職者がこれを拒否した場合は、第2項の医師による証明を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しないことがある。

- 4 第2項の医師による証明に関して、本会が、証明した医師に意見聴取を求める場合は、休職者はその実現に協力しなければならない。
- 5 復職をさせる場合は、原則として復職前の職務に復職させるが、業務の都合若しくは当該職員の状況に応じて、異なる職務に配置することがある。この場合、当該職員と協議の上、労働条件の変更を行う事がある。
- 6 復職前に、休職者と協議の上、一定のトライアル期間を設けて出勤させることがある。この場合、労働はさせない。
- 7 復職後に、一定のリハビリ勤務期間を設けることがある。この場合、当該職員と協議の上、労働時間及び賃金などの労働条件を一時的に変更することがある。
- 8 休職期間は、勤続年数に通算する。
- 9 休職者が、休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、休職期間満了日をもって退職とする。

第2節 定年

(定年)

- 第44条 職員の定年は、年齢62歳とし、年齢に達した日以降における最初の3月31日とする。ただし、事務局長についてはこの限りでない。
- 2 前項の規定にかかわらず、引き続き雇用を希望する職員を65歳の年齢に達した日以降における最初の3月31日まで、継続して雇用することができる。

第3節 退職

(退職)

- 第45条 職員が次の各号の1に該当するときは退職する。
- (1) 定年に達したとき
 - (2) 退職を願い出て承認されたとき
 - (3) 第40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) 刑事事件に関し、その刑が禁固刑以上の刑が確定したとき
 - (5) 死亡したとき
- 2 職員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、試用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の自由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

- 第46条 職員が退職しようとするときは、退職希望日の1か月前までにその事由を記載した願書を会長に提出し、退職決定日までは、従前の業務を継続しなければならない。

第4節 解雇

(解雇)

- 第47条 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えないとき
 - (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、職員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
 - (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56条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、職員を第43条に定める懲戒解雇する場合又は次の各号の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) 日々雇い入れられる職員（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職員（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) 試用期間中の職員（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 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。

（事務引き継ぎ）

第48条 職員は、休職、解雇、退職又は長期の休暇のときは速やかに、その担当した業務及び書類、物品等を後任者又はこれに代わる者に引き継がなければならない。

第6章 退職手当

（退職手当）

第49条 職員の退職手当については、別に定める給与規程による。

第7章 安全及び衛生

(安全衛生の確認)

第50条 職員は、常に職場の整理、整頓、美化に努めなければならない。

第51条 事務局長は、職員の衛生管理に努め、公衆衛生に留意し、衛生上就業を不相当と認める職員があるときは、医師の認定する期間就業させてはならない。

第52条 職員は同居人が法定伝染病にかかり、又はその疑いのあるときは、直ちに事務局長にその旨届け出なければならない。

(健康診断)

第53条 職員に対しては、毎年1回定期健康診断を行う。

(災害時の措置)

第54条 職員は、火災その他の災害、又は危険の発生があることを知った時、及び物品の紛失等異状を認めたときは、臨機の処理をとると共に、直ちに事務局長に報告しなければならない。

第8章 教育

(教育)

第55条 本会は、個人情報及び特定個人情報等の保護管理を徹底するために職員に対し個人情報及び特定個人情報等の適正な管理に関する教育訓練を行う。また、個人情報及び特定個人情報等の管理責任者並びに個人情報及び特定個人情報等を取り扱う事務取扱担当者に対して、別に、教育訓練を指示することがある。

第9章 懲戒

(懲戒の事由)

第56条 職員が次の各号の1に該当するときは、懲戒処分を受けるものとする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が10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) 故意又は、重大な過失、怠慢により本会の職務に支障を起こしたとき、又は損害を与えたとき。
- (4) 素行不良で秩序風紀を乱したとき
- (5) 性的な言動により他の職員に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪くしたとき
- (6) 性的な関心を示し、又は性的な行為を仕掛けることにより、他の職員の業務に支障を与えたとき。

- (7) 勤務状態が不良で、注意を受けても改めないとき
- (8) 正当な理由なく、上司の勤務上の指示に従わないとき
- (9) 業務に関し、不正、不当の金品を受け、又はその他の利益を受けたとき
- (10) 業務上の秘密を洩らし、又は業務上の不利益を図ったとき
- (11) 許可なく法人の文書、帳簿、その他の書類（番号法上の特定個人情報を含む）を部外者に閲覧させ、又はこれに類する行為のあったとき
- (12) その他、前各号に準ずる不都合な行為があったとき

（懲戒の種類）

第57条 前条の懲戒処分は、次のとおりとし、別に定める斑鳩町社会福祉協議会職員の懲戒処分の方針に基づきに基づき、処分する。

- (1) 訓告 文書によって嚴重注意をし、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、減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の5割を超えることなく、また、総額が1賃金支払い期間における賃金の1割を超えることはない。
- (4) 出勤停止 始末書を提出させるほか、6ヵ月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。
- (5) 降格 給与等級の引き下げや役職の引き下げを行う。
- (6) 諭旨退職 退職願を提出するよう、勧告する。なお、勧告に従わないときは、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（平均賃金の30日分）を支給しない。

（懲戒の手続）

第58条 懲戒処分の決定は、理事会に諮り会長が行う。

2 懲戒処分を受けた職員は、これを不当と信ずるときは、会長に異議を申立てることができる。

第10章 雑則

（その他）

第59条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は会長が別に定める。

付 則

（施行期日）

この規則は、昭和63年4月1日から施行する。

付 則

この規則は、平成3年4月1日から施行する。（条文の改正）

付 則

この規則は、平成 5 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 1 0 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 1 1 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 1 3 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 1 6 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 1 7 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規程は、平成 1 8 年 3 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規程は、平成 1 8 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規程は、平成 1 9 年 1 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 2 1 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 2 2 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 2 3 年 4 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 2 8 年 1 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、平成 3 0 年 2 月 1 日から施行する。(条文の改正)

付 則

この規則は、令和 3 年 5 月 2 6 日から施行する。(条文の改正)