

公益財団法人高知県老人クラブ連合会職員就業規程

第1章 総 則

(趣 旨)

第1条 この規程は、公益財団法人高知県老人クラブ連合会（以下「本会」という。）の事務局職員の任免、服務、勤務時間、休暇その他就業に関し、必要な事項を定めるものとする。

(職員の定義)

第2条 この規程において、職員とはこの規程に定める所定の手続きを経て採用された本会事務局の業務に服する者をいう。

第2章 任 免

(職員の採用)

第3条 職員の採用は、割愛もしくは選考により行うものとする。

- 2 割愛採用は、特定の職について、業務遂行上専門的な知識や相当の行政経験が必要と会長が認める場合に行うものとする。
- 3 選考採用は次に掲げる書類を提出させ行うものとする。
 - (1) 履歴書（職歴がある場合には、職務経歴書を含む。）
 - (2) 健康診断書
 - (3) その他会長が指定するもの。

(選考の方法)

第4条 選考にあたっては、職務遂行に必要な知識や職務遂行能力の有無を判定するものとして、筆記考査、口述考査等の方法を用いて行うものとする。

(提出書類)

第5条 新たに採用された職員については、次の書類を採用の日から1週間以内に提出しなければならない。

- (1) 住民票記載事項証明書
- (2) 免許その他資格を証明する書面の写し
- (3) 個人番号カード又は通知カードの写し
- (4) その他会長が指定する人事管理上必要な書類

(提出書類の変更)

第6条 職員は、前条の規定により提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、その都度、速やかに届出なければならない。

(労働条件の明示)

第6条の2 会長は、職員を採用するときは、採用時の給与、勤務場所、従事する業務、勤務時間、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程を記した書面を交付して労働条件を明示しなければならない。

(試用期間)

第7条 新たに採用された職員は、採用の日から6ヵ月を試用期間とする。

2 会長は、試用期間中における勤務成績が職員としてふさわしくないと認められる場合は、退職させることができる。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(一般退職)

第8条 職員が退職しようとする場合は、その30日前までに、会長に退職届を提出しなければならない。

(定年退職)

第9条 職員の定年は、65歳とする。

2 前項に定める年齢に達した者は、その年度の3月31日に退職する。

(辞令書による通知)

第10条 会長は、職員の採用、昇任、降任、昇格、降格、退職及び休職等を決定したときは、辞令書をもって本人に通知する。

(事務の引継ぎ)

第11条 職員が退職となったときは、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3章 服務及び研修

(規程の遵守)

第12条 職員は、その職務の遂行に当たって、本会の定款及び諸規程等を守り、かつ、上司の職務上の命令に忠実に従わなければならない。

(服務の心得)

第13条 職員は、勤務時間中は本会の業務に専念し、次の事項を守らなければならない。

(1) 業務は、常に正確、公正に処理し、その能率的執行に務めなければならない。

(2) 業務に関し、自己の意見を具申するとともに、改善、向上に努めなければならない。

(3) 業務執行に当たり、重要又は異例の事項については、上司に報告し、又はその指示を受けなければならない。

(4) 業務上機密とされた事項を他に漏らしてはならない。

2 職員は、勤務の内外を問わず、本会の信用を傷つけ、又は不名誉となるような行為をしてはならない。

3 職員は、本会以外の業務に従事する場合は、会長の許可を受けなければならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第 13 条の 2 職員は、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。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第 13 条の 3 職員は、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、他の職員に精神的・身体的苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第 13 条の 4 職員は、育児や介護に関する休業及び休暇並びに時間外労働の制限、勤務時間の変更等の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第 13 条の 5 職員は、個人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、公益財団法人高知県老人クラブ連合会個人情報保護規程第 16 条に規定する従業者の義務を履行しなければならない。

(研 修)

第 14 条 会長は、職員の職務の遂行に必要な研修を行い、又は本会以外の者が行う研修に職員を参加させることができる。

(出 勤)

第 15 条 職員は、勤務時間の開始時刻までに出勤し、自ら出勤簿に押印しなければならない。

(勤務場所)

第 16 条 職員の勤務する場所は、高知市朝倉戊 375 番地 1、高知県老人クラブ連合会事務局とする。

(出 張)

第 17 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 出張が終り出勤したときは、速やかに復命書により復命しなければならない。ただし、軽易な事案については、口頭で復命することができる。

(欠 勤)

第 18 条 職員は、やむを得ない事由で欠勤しようとするときは、事前に事務局長に届出なければならない。

第 4 章 勤務時間、休日及び休暇並びに休業

(勤務時間)

第 19 条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、1 週間 38 時間 45 分とする。

- 2 職員の 1 日の勤務時間は午前 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 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

- 4 第 2 項の規定にかかわらず、次に掲げる場合に該当する職員から申し出があり、かつ、業務の運営に支障がないと認められるときは、当該職員の休憩時間を 45 分とすることができ、その際の休憩時間については、午後 0 時 15 分から午後 1 時までとし、終業時間は午後 5 時 00 分とする。

- (1) 小学校第 3 学年までの子（特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子を含む。（第 22 条の 2、第 23 条、第 32 条及び別表第 2 第 16 号においても同じ。））のある職員（職員の配偶者で当該子の親であるものが、次のいずれにも該当する者である職員を除く。次号においても同じ。）が当該子を養育する場合

ア 就業していない者（就業日数が 1 月について 3 日以下の者を含む。）であること。

イ 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により当該子を養育することが困難な状態にある者でないこと。

ウ 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産する予定である者又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。

- (2) 小学校に就学している子のある職員が当該子を送迎するため、その住居以外の場所に赴く場合

- (3) 介護休業対象となる要介護者を介護する職員が当該要介護者を介護する場合

- (4) 交通機関を利用して通勤した場合に、退勤について終業の時間から職員の住居に到着するまでの時間（交通機関を利用する時間に限る。）が終業時間を早めることにより 30 分以上短縮されると認められるとき。

- (5) 妊娠中の女性職員が通勤に交通機関又は交通用具を利用する場合において、その混雑の度合いが母体又は胎児の健康保持に影響があると認められるとき。

(介護のための勤務時間の短縮)

第 19 条の 2 第 30 条に定める者を介護する職員は、申し出ることにより、前条第 2 項の

勤務時間について、以下のように変更することができる。

勤務時間を午前 9 時から午後 4 時までとし、休憩時間は午前 12 時から午後 1 時までとする。

- 2 介護のための短時間勤務をしようとする職員は、利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の 2 週間前の日までに、短時間勤務申出書により会長に申し出なければならない。

(週休日及び休日)

第 20 条 週休日（勤務時間を割り振らない日をいう。）は、日曜日及び土曜日とする。

- 2 休日は、国民の祝日に関する法律に定める日及び 1 2 月 2 9 日から翌年の 1 月 3 日まで（1 月 1 日を除く。）の日とする。

- 3 週休日と休日が重なる場合は、週休日とする。

(週休日の振替等)

第 21 条 会長は、週休日において、職員に災害及び業務上勤務を命ずる必要がある場合には、勤務を命じた日の属する 1 週間（日曜日から土曜日まで）の期間内にある勤務日を週休日に変更して、当該勤務日に割り振られた勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振り、又は当該期間内にある勤務日の勤務時間のうち 4 時間（この条において「半日勤務時間」という。）を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を当該勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることができる。

- 2 会長は、前項に規定する期間内に週休日の振替（同項の規定により勤務日を週休日に変更して当該勤務日に割り振られた勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下この項において同じ。）又は半日勤務時間の割振り変更（同項の規定により勤務日（半日勤務時間のみが割り振られている日を除く。以下この条において同じ。）のうち半日勤務時間を当該勤務日に割り振ることをやめて当該半日勤務時間を同項の勤務することを命ずる必要がある日に割り振ることをいう。以下同じ。）を行うことに業務上支障がある場合には、当該勤務をすることを命じた日を起算日とする前後 4 週間の日までの期間内において週休日の振替又は半日勤務時間の割振り変更を行うことができる。
- 3 会長は、半日勤務時間の割振り変更を行う場合には、第 1 項又は前項に規定する期間内にある勤務日の始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する勤務時間について割り振ることをやめて行わなければならない。

(休日の代休)

第 21 条の 2 会長は、第 20 条第 2 項に規定する休日に特に勤務することを命じた場合には、当該休日前に、当該休日に代わる日（以下「代休日」という。）として、当該休日後の勤務日を指定することができる。

- 2 代休日の指定は、勤務することを命じた休日を起算日とする 4 週間後の日までの期

間内にある勤務日について行わなければならない。

(時間外勤務等)

第 22 条 会長は、業務上必要があるときは、職員に対し勤務時間外、週休日及び休日に勤務を命ずることができる。

2 前項の規定により勤務を命じた場合の休憩時間は、次の各号のとおりとする。

(1) 週休日及び休日以外の日における勤務であって、第 19 条第 4 項の規定により休憩時間を短縮した職員の場合は、15 分とする。

(2) 週休日又は休日における勤務で、勤務時間が 6 時間を超える場合においては 45 分、8 時間を超える場合においては 1 時間とする。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務等の制限)

第 22 条の 2 会長は、小学校就学前の子のある職員が当該子を養育するため、又は第 30 条に定める者を介護する職員が当該家族を介護するために申し出がある場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、前条に規定する時間外勤務等をさせてはならない。

2 職員の育児及び介護を容易にするため、会長は、職員に対し就業又は休業等に係る制度の周知を行い、職員の意向を確認し、配慮しなければならない。

(育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限)

第 23 条 会長は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は第 30 条に定める者を介護する職員から申し出がある場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、次の各号に定める時間外勤務をさせてはならない。

(1) 1 ヶ月につき 24 時間、1 年につき 150 時間を超える時間外勤務

(2) 午後 10 時から午前 5 時までの深夜時間外勤務

2 前項の申し出をしようとする職員は、1 回につき 1 ヶ月以上 1 年以内の期間について、制限の開始日及び終了日を明らかにして、開始予定日の 1 ヶ月前までに書面により会長に提出しなければならない。

(休 暇)

第 24 条 職員の休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇の日数)

第 25 条 年次有給休暇の日数は、暦年 1 年につき 20 日とし、1 日又は 1 時間を単位して与えるものとする。

2 年の途中において新たに採用された職員のその年における年次休暇の日数は、前項の定めにかかわらず、次表のとおりとする。

採用月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
付与日数	18日	17日	15日	13日	12日	10日	8日	7日	5日	3日	2日

3 その年に付与された年次休暇の日数に残余を生じたときは、20日を限度として残日数（端数時間を含む。）を翌年に繰り越すことができる。

（年次有給休暇の請求）

第26条 年次有給休暇の請求は、あらかじめ、その期間を記載した書面により行うものとする。

2 会長は、年次有給休暇を職員の請求する時季に認めるものとする。ただし、請求された時期に認めることが業務の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを変更することができる。

3 年次有給休暇は、1日又は1時間を単位として請求することができる。

4 1時間を単位とした年次有給休暇を日に換算する場合は、7時間45分をもって1日とする。

5 年次有給休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に1時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

（病気休暇）

第27条 病気休暇は、業務外及び業務上の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の休暇とする。

2 病気休暇は、次の各号に掲げる期間内で、医師の指示による最小限度必要な期間とする。

（1）結核性疾患

引き続き1年以内

（2）別表第1に定める難病

引き続き1年以内

（3）高血圧症、動脈硬化症、脳血管疾患、虚血性心疾患、肝臓疾患、腎臓疾患、糖尿病、悪性新生物及び精神性疾患

引き続き150日以内

（4）前号に定めるものの以外の疾病又は負傷

引き続き90日以内

3 業務に起因する疾病又は負傷による病気休暇は、引き続き1年6ヵ月以内で、医師の指示による最小限度必要な期間とする。

4 通勤により生じたものであると認めた疾病又は負傷による病気休暇は、引き続き1年以内で、医師の指示による最小限度必要な期間とする。

5 前2項の期間内に労働者災害補償保険法（以下「労災法」という。）に規定する打切補償が行われたときの病気休暇の期間は、打切補償の日までとする。

(特別休暇)

第 28 条 特別休暇は、災害その他の特別の事由により、職員が勤務しないことが相当である場合の休暇として、別表第 2 に定める休暇とする。

- 2 1 時間単位で取得できる特別休暇について、残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に 1 時間未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。
- 3 別表第 2 中(7)の休暇の残日数の全てを使用しようとする場合において、当該残日数に半日未満の端数があるときは、当該残日数の全てを使用することができる。

(病気休暇及び特別休暇の承認)

第 29 条 職員は、病気休暇又は特別休暇の承認を受けようとするときは、あらかじめ、その事由及び期間を記載した書面により会長に承認を求めなければならない。

- 2 病気休暇又は特別休暇について、病気、災害その他やむを得ない事由により、あらかじめ承認を求めることができなかつた場合は、勤務しなかつた日から週休日及び休日を除いて 3 日以内に、その事由を付して承認を求めることができる。
- 3 病気休暇又は特別休暇（前条に規定する別表の（7）、（10）、（13 の 2）、（14）、（16）、（17）及び（19）の休暇を除く。）を一定の期間を定めて承認する場合の期間の算定については、当該期間に週休日及び休日を含むものとする。
- 4 病気休暇又は骨髄提供の特別休暇のため引き続き 7 日を超える承認を求めようとする場合は、医師の証明書を提出しなければならない。

(介護休業)

第 30 条 介護休業は、次の各号に定める者の負傷、疾病又は老齢により 2 週間以上の期間にわたり介護をするための休業とする。

(1) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母

(2) 祖父母及び兄弟姉妹

(3) 職員又は配偶者との間において事実上父母と同様の関係にあると認められる者

(4) 職員との間において事実上子と同様の関係にあると認められる者

- 2 介護休業は、前項に規定する者の各々が同項に規定する介護を必要とする一の継続する状態ごとに 3 回を超えず通算 6 ヶ月の期間内において必要と認められる期間又は時間とする。

(介護休業の承認等)

第 31 条 職員が介護休業の承認を受けようとするときは、その休業の承認を受けようとする期間の始まる日の前日から起算して 1 週間前の日までに、その事由及び期間を記載した書面により会長に承認を求めなければならない。

- 2 前項の場合において、介護を必要とする一の継続する状態について初めて介護休業の承認を受けようとするときは、2 週間以上の期間について一括して承認を求めなければ

ばならない。

- 3 会長は、介護休業の承認の求めについて、前条の規定に該当すると認めるときは、これを承認しなければならない。ただし、承認を求める期間のうち業務の運営に支障がある日又は時間については、この限りでない。
- 4 1時間を単位とする介護休業は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。
- 5 会長は、介護休業について、その事由を確認する必要があると認めるときは、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業)

第32条 職員は、その養育する1歳に満たない子について、育児休業（第33条の4に規定する出生育児休業を除く。以下、この条及び次条において同じ。）をすることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、職員の配偶者が職員より先に又は職員と同じ日から育児休業又は出生時育児休業をする場合、職員は子が1歳2か月に達するまでの間で、産後休暇期間と育児休業期間及び出生時育児休業期間とを合わせて1年を限度として、育児休業をすることができる。
- 3 職員は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として当該子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）の翌日に限るものとする。ただし、職員の配偶者が育児休業を当該子の1歳到達日の翌日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）当該子について、職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日（第2項の規定に基づく育児休業において、その育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日。以下同じ。）において育児休業をしている場合

（2）次のいずれかの事情があること

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、当該子の1歳到達日以降において当該子の養育に当たる予定であった者が死亡した場合又は負傷、疾病等の事情により養育することが困難になった場合

（3）当該子の1歳到達日後の期間において、本項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと

- 4 前項の規定にかかわらず、産前産後休暇、出生時育児休業、新たな育児休業（本項及び第6項において「産前産後休暇等」という。）又は介護休業が開始したことにより、第1項に基づく育児休業が終了した場合であって、当該終了事由である産前産後休暇等又は介護休業に係る期間が終了する日までに、次のいずれかに該当するに至ったときは、職員は、その養育する子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について

育児休業をすることができる。

- (1) 当該産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が、死亡したとき
- (2) 産前産後休暇等に係る子が、養子となったことその他の事情により職員と同居しないこととなったとき
- (3) 産前産後休暇等に係る子との特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま里親としての委託措置が解除されたとき
- (4) 離婚、婚姻の解消又は離縁等により、当該介護休業に係る対象家族と職員との親族関係が消滅するに至ったとき

5 職員は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として当該子が1歳6か月に達する日（以下「1歳6か月到達日」という。）の翌日に限るものとする。ただし、職員の配偶者が育児休業を当該子の1歳6か月到達日の翌日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

- (1) 当該子について、職員又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日（「1歳6か月到達日」という。以下同じ。）において育児休業をしている場合
- (2) 次のいずれかの事情があること
 - ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、当該子の1歳6か月到達日以降において当該子の養育に当たる予定であった者が死亡した場合又は負傷、疾病等の事情により養育することが困難になった場合
- (3) 当該子の1歳6か月到達日後の期間において、本項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと。

6 前項の規定にかかわらず、産前産後休暇等又は介護休業が開始したことにより、第3項又は第4項に基づく育児休業が終了した場合であって、当該終了事由である産前産後休暇等又は介護休業に係る期間が終了する日までに、次のいずれかに該当するに至ったときは、職員は、その養育する子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

- (1) 当該産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が、死亡したとき
- (2) 当該産前産後休暇等に係る子が、養子となったことその他の事情により職員と同居しないこととなったとき
- (3) 当該産前産後休暇等に係る子との特別養子縁組の請求に係る家事審判事件が終了したとき（特別養子縁組の成立の審判が確定した場合を除く。）又は養子縁組が成立しないまま里親としての委託措置が解除されたとき
- (4) 離婚、婚姻の解消又は離縁等により、当該介護休業に係る対象家族と職員との親族関係が消滅するに至ったとき

(育児休業の承認)

- 第33条 職員が育児休業の承認を受けようとするときは、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前（前条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合は、2週間前）までに、その育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日を明らかにした書面により会長に承認を求めなければならない。
- 2 職員は、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業終了予定日の1か月前（前条第3項から第6項までの場合は、2週間前）までに申し出ることにより育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。ただし、育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、前条第1項の規定に基づく育児休業1回につき1回に限り行うことができるが、前条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合には、前条第1項の規定に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回の育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 3 前条第1項の規定に基づく育児休業の申出は、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。
- 4 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出は、同条第4項の規定に該当するに至ったときを除き、一子につき1回限りとする。
- 5 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出は、同条第6項の規定に該当するに至ったときを除き、一子につき1回限りとする。
- 6 前条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の承認を求める場合、職員は休業が必要な理由を付して求めなければならない。
- 7 会長は、職員が承認を求めた場合において、業務に支障がないと認めるときは、1日の勤務時間の一部について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）を承認することができる。
- 8 前項の部分休業の承認は、勤務時間の始め又は終りにおいて、1日を通じて2時間（育児を原因とする特別休暇を承認されている職員については、2時間からその特別休暇に係る時間を減じた時間）を超えない範囲内で、職員の託児の態様等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。
- 9 前2項の部分休業については、子を養育する職員の負担を軽減するための措置として、小学校就学前の子を養育する職員にも適用する。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第33条の2 育児休業を申し出た職員は、育児休業開始予定日の前日までは、会長に申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 第32条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第32条第3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし第32条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項又は

第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができ、第32条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができる。

- 3 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会長にその旨を報告しなければならない。

（出生時育児休業）

第33条の3 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内において、その子を養育する職員（産後休暇を取得する職員を除く。）は、会長に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。

- 2 出生時育児休業の期間は、4週間（28日）以内とし、一子につき2回まで分割することができる。

（出生時育児休業の申出）

第33条の4 職員が出生時育児休業をするときは、原則として出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、その出生時育児休業開始予定日及び

出生時育児休業終了予定日を明らかにした書面により会長に申し出なければならない。

- 2 職員は、前条第2項の規定により出生時育児休業を2回に分割する場合は、2回分まとめて会長に申し出なければならない。
- 3 職員は、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第33条の5 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、会長に申し出ることにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなしを含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 3 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育児休業申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会長にその旨を報告しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第33条の6 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに会長に申し出て、会長が承認した場合に限り、次の範囲内で

就業することができる。

- (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間における所定労働日数の半分以下（1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数）
- (2) 就業日の勤務時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下
- (3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

第5章 表彰及び表彰の推薦

(表 彰)

第34条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを表彰することができる。

- (1) 永年勤続し、その成績が特に優秀な者
- (2) 重要かつ困難な職務を遂行し、特に顕著な成果をあげた者
- (3) 業務の改善及び能率向上について著しく貢献した者
- (4) 災害等で生命の危険をかえりみず職務を遂行した者
- (5) その他特に表彰に足りると認められる行為があった者

2 表彰は、賞状及び記念品等を授与して行う。

(推 薦)

第35条 会長は、国、県又は他団体が行う社会福祉事業関係者の表彰に関し、職員をその候補者として推薦することができる。

第6章 休職及び制裁並びに賠償

(休 職)

第36条 会長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職にすることができる。

- (1) 職員から特別の事由により休職の申し出があった場合において、その申し出が適当であると認めるとき。
- (2) 職員が第27条第2項各号、第3項及び第4項に規定する病気休暇の期間を超えて、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場合
- (3) 刑事事件に関係し、起訴された場合
- (4) 災害による生死不明等（業務に起因する場合を除く。）となった場合

(休職の期間)

第37条 休職の期間は、次の各号のとおりとする。

- (1) 前条第1号の特別の事由による休職の期間は、2年を超えない範囲内とする。
- (2) 前条第2号の療養継続の事由による休職の期間は、第27条第2項各号に定める業務外によるものについては1年を、第27条第3項に定める業務上によるものについては1年6ヵ月を、第27条第4項に定める通勤によるものについては、2

年を超えない範囲内とする。ただし、休職期間内に労災法に規定する打切補償が行われたときの休職の期間は、打切補償の日までとする。

(3) 前条第 3 号の起訴による休職の期間は、その刑事事件が裁判所に係属する間とする。

(4) 前条第 4 号の災害による生死不明等の休職（以下「生死不明休職」という。）の期間は 3 月を超えない範囲内とする。

(復 職)

第 38 条 第 36 条第 2 号及び第 3 号並びに第 4 号に定める休職の事由が消滅したとき及び前条第 1 号に定める休職の期間が満了したときは、復職させる。

2 第 36 条第 2 号の定めにより休職を命ぜられた職員が、疾病又は負傷が治癒する等により勤務が可能になったときは、医師の診断書を添え、復職願を提出しなければならない

(復職時調整)

第 39 条 休職又は休業していた職員が復職し再び勤務するに至った場合において、他の職員との均衡上必要があると会長が認めるときは、休職の期間を次表に定めるところにより換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、復職の日及び復職後最初の昇給日又はそのいずれかの日に、そのものの号給を調整することができる。

休職等の事由	換算率
業務上の負傷又は疾病（通勤災害含む）	3 / 3 以内
結核性疾患	1 / 2 以内
結核性以外の心身の故障	1 / 3 以内
刑事事件に関する起訴（無罪になった場合に限る。）	3 / 3 以内
介護休業	1 / 2 以内
育児休業	3 / 3 以内
出生時育児休業	3 / 3 以内

(退 職)

第 40 条 会長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、退職させる。

(1) 心身の故障のため、職務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合

(2) 勤務実績が良くない場合

(3) 療養の継続による休職の期間が満了し、なお勤務に復することができない場合

(4) 刑事事件の裁判により禁固以上の刑が確定した場合

2 事業の休廃止又は縮小その他事業の運営上やむを得ない事由により職員の削減が必要になった場合は、退職させる。

3 第 1 項第 1 号乃至第 3 号及び前項の規定により職員を解雇する場合は、30 日前までに予告をする。

- 4 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42条第4号に掲げる懲戒解雇をする場合又は試用期間中の職員（14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）を解雇する場合は適用しない。
- 5 第1項及び第2項の規定により解雇する場合は、その理由を記載した説明書を交付して行う。

（制 裁）

第41条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、これに対し制裁として次条に規定する戒告、減給、停職又は懲戒解雇の処分をすることができる。

- （1）重要な経歴を偽り、又はその他不正の手段によって採用されたとき。
- （2）この規則及び本会のその他の規定に違反したとき。
- （3）業務上の義務に違反し、又は業務を怠ったとき。
- （4）本会の名誉を傷つける行為又は不正の行為があったとき。
- （5）故意又は重大な過失により本会の財産を損傷し、若しくは亡失し、又は本会に不利益を与える行為があったとき。

（制裁の種類等）

第42条 制裁の種類及びその内容は、次の各号のとおりとする。

- （1）戒 告 嚴重注意を行い始末書を徴する。
- （2）減 給 給与月額額の10分の1の範囲内とする。
- （3）停 職 1日以上1年以下とする。
- （4）懲戒解雇 即時解雇する。

（制裁の通知）

第43条 前条の制裁は、その理由を記載した書面により当該職員に通知して行わなければならない。

（損害賠償）

第44条 職員が故意又は過失によって本会に損害を与えたときは、その全部又は一部を賠償させることができる。

第7章 給与及び旅費

（給与等）

第45条 職員の給与及び旅費の支給等に関する事項は、別に定める。

第8章 健康管理及び安全管理

（健康診断）

第46条 会長は、定期的に職員に健康診断を受けさせなければならない。

- 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 第1項の健康診断及び前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の勤務禁止、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。

(勤務の禁止)

第47条 会長は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、医師の診断書により、その者の勤務を禁止する。

- (1) 労働安全衛生法第68条の規定に該当する者
- (2) 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第18条の規定に該当する者
- (3) 前条第3項の規定により一定期間の勤務禁止を命じられた者

- 2 前項に規定する者については、当該事由の期間を病気休暇とする。

(事故防止等)

第48条 職員は、常に良好な職場環境の保全と自動車運転等の事故防止に努めなければならない。

(災害時の処置)

第49条 職員は、火災その他災害が発生したときには、臨機の処置をとるとともに、直ちに責任者に連絡しなければならない。

- 2 職員は、前項のほか、火災その他災害が発生する危険を予知したとき又は異常を認めたときには、前項と同様の処置をとらなければならない。
- 3 職員は、災害又は異常事態が発生したときには、上司の指揮に従い行動しなければならない。

第9章 災害補償

(災害補償)

第50条 職員が業務上又は通勤上死傷し、又は疾病にかかった場合の補償給付及び補償の打切りは、労災法に定めるところによる。

- 2 前項の規定以外の補償制度に加入している場合は、前項の補償に加えて当該補償の制度に基づく補償を行うものとする。

第10章 雑 則

(この規程の施行に関し必要な事項)

第51条 この規程に定めるもののほか、必要な事項は会長が定める。

附 則

- 1 この規則は、平成20年4月1日から施行する。

2 財団法人高知県老人クラブ連合会就業規則（昭和 43 年 12 月 1 日施行）は廃止する。

附 則

この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規程は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。ただし、第 3 条、第 5 条及び第 6 条の 2 の規定は、令和 7 年 1 月 1 7 日から施行する。

別表第1（第27条関係）

<p>ベーチェット病</p> <p>多発性硬化症</p> <p>重症筋無力症</p> <p>全身性エリテマトーデス</p> <p>スモン</p> <p>再生不良性貧血</p> <p>サルコイドーシス</p> <p>筋委縮性側索硬化症</p> <p>強皮症、皮膚筋炎及び多発性筋炎</p> <p>特発性血小板減少性紫斑病</p> <p>結節性動脈周囲炎</p> <p>潰瘍性大腸炎</p> <p>大動脈炎症候群</p> <p>ビュルガー病</p> <p>天疱瘡</p> <p>脊髄小脳変性症</p> <p>クローン病</p> <p>難治性肝炎のうち劇症肝炎</p> <p>悪性関節リウマチ</p> <p>パーキンソン病関連疾患（進行性核上性麻痺、大脳皮質基底核変性症及びパーキンソン病）</p> <p>アミロイドーシス</p> <p>後縦靱帯骨化症</p> <p>ハンチントン病</p> <p>モヤモヤ病（ウィリス動脈輪閉塞症）</p> <p>ウエゲーナー肉芽腫症</p> <p>特発性拡張型（うっ血）心筋症</p> <p>多系統委縮症（綿糸体黒質変性症、オリーブ橋小脳委縮症及びシャイ・ドレーガー症候群）</p> <p>表皮水泡症（接合部型及び栄養障害型）</p> <p>膿疱性乾癬</p>	<p>広範脊柱管狭窄症</p> <p>原発性胆汁性肝硬変</p> <p>重症急性膵炎</p> <p>特発性大腿骨頭壊死症</p> <p>混合性結合組織病</p> <p>原発性免疫不全症候群</p> <p>特発性間質性肺炎</p> <p>網膜色素変性症</p> <p>プリオン病</p> <p>肺動脈性肺高血圧症</p> <p>神経性繊維種症</p> <p>亜急性硬化性全脳炎</p> <p>バッド・キアリ症候群</p> <p>慢性血栓塞栓性肺高血圧症</p> <p>ライソゾーム病</p> <p>副腎白質ジストロフィー</p> <p>家族性高コレステロール血症（ホモ接合体）</p> <p>脊髄性筋萎縮症</p> <p>球脊髄性筋萎縮症</p> <p>慢性炎症性脱髄性多発神経炎</p> <p>肥大型心筋症</p> <p>拘束型心筋症</p> <p>ミトコンドリア病</p> <p>リンパ脈管筋腫症（LAM）</p> <p>重症多形滲出性紅斑（急性期）</p> <p>黄色靱帯骨化症</p> <p>間脳下垂体機能障害（PRL分泌異常症、ゴナドトロピン分泌異常症、ADH分泌異常症、下垂体性TSH分泌異常症、クッシング病、先端巨大症及び下垂体機能低下症）</p>
---	--

別表第2 (第28条関係)

原 因	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による交通の制限又は遮断	そのつど必要と認める時間
(2) 風水害、震火災その他非常災害又は交通機関の事故等による出勤困難	そのつど必要と認める時間
(3) 風水害、震火災その他非常災害時の退勤途上における身体の危険回避	そのつど必要と認める時間
(4) 風水害、震火災その他天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊	1 週間を超えない範囲内でそのつど必要と認める期間
(5) 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の出頭	そのつど必要と認める時間
(6) 選挙権その他公民としての権利行使	そのつど必要と認める時間
(7) 夏期における心身の健康の維持増進等の実施	7 月から 9 月までの期間内に、1 日又は半日を単位として必要と認める期間。ただし、5 日を超えることができない。
(8) 女性職員の生理(生理日において勤務することが著しく困難である者が請求した場合)	そのつど必要と認める期間。ただし、2 日を超えるときは、その超える期間については、病気休暇の定めによる。
(9) 職員の結婚	そのつど必要と認める日。ただし、7 日を超えることができない。
(9 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の不妊治療	5 日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間
(10) 妊娠障害(妊娠中の女性職員が妊娠障害のため勤務することが著しく困難である場合)	妊娠の期間中 10 日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間
(11) 妊産婦の健康診断(妊娠中又は出産後 1 年以内の女性職員が保健指導又は健康診査を受ける場合)	妊娠 6 月(1 月は 28 日として計算する。)までは 4 週間に 1 回、妊娠 7 月から 9 月までは 2 週間に 1 回、妊娠 10 月から分娩までは 1 週間に 1 回、産後 1 年まではその間に 1 回(医師等の特別の指示があった場合には、いずれの期間についてもその指示された回数)とし、承認できる時間は、1 回につき、1 日の正規の勤務時間の範囲内で必要と認める時間

(12) 妊婦の通勤緩和(妊娠中の女性職員が通勤に交通機関又は交通用具を利用する場合において、そ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るとき。)	正規の勤務時間の始め又は終りに 1 日を通じて 1 時間を超えない範囲内で各々必要と認める時間
(13) 職員の分べん	<p>ア 出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から出産の日までの期間</p> <p>イ 出産の日の翌日から 8 週間（多胎妊娠による出産の場合にあっては、10 週間）。</p> <p>ただし、出産予定日の 8 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の出産の場合にあっては、10 週間</p>
(13 の 2) 男性職員の育児参加（職員の配偶者が出産する場合であって、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（配偶者の子を含む。）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場合）	職員の配偶者が分べんに係る特別休暇を与えられる期間に該当する場合において、期間中 5 日を超えない範囲内でそのつど必要があると認める日又は時間
(14) 配偶者の出産	出産するため病院に入院する等の日から出産の日以後 2 週間の期間において 3 日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間
(15) 育児(生後 1 年 6 ヶ月に達しない生児を育てる場合。ただし、男子職員にあっては、配偶者が当該生児を育てることができない場合に限る。)	1 日につき 4 5 分ずつ又は 1 回につき 3 0 分及び 6 0 分の 1 日 2 回（男性職員にあっては配偶者が取得する当該休暇を含む。)
<p>(16) 看護</p> <p>ア 職員の小学校 3 年生終了までの子（配偶者の子を含む。以下この項において同じ。）が負傷、疾病又は感染症に伴う学級閉鎖等の事由により看護（疾病の予防を図るために当該子に予防接種又は健康診断を受けさせること若しくは入</p> <p>学式等の子の行事に参加することを含む。）を必要とする場合において、当該看護のため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 一の年につき 5 日（小学校 3 年生終了までの子が 2 人以上の場合にあっては、1 0 日）を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間</p>

<p>イ 職員の配偶者並びに二親等以内の血族及び姻族（小学校３年生終了までの子を除く。）が負傷又は疾病等の事由により看護を必要とする場合において、職員以外に看護者がいないと認められるとき。</p> <p>ウ ア又はイにより一の年につき定められた期間のすべてについて承認を受けた後、職員の中学校就学の始期に達するまでの子が負傷、疾病又は感染症に伴う学級閉鎖等の事由により看護（小学校３年生終了までの子にあっては、疾病の予防を図るために当該子に予防接種又は健康診断を受けさせること若しくは入学式等の子の行事に参加することを含む。）を必要とする場合において、職員以外に看護者がいないと認められるとき（小学校３年生終了までの子にあっては、当該看護のため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>イ 一の年につき５日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間</p> <p>ウ 一の年につき２日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間</p>
<p>(17) 短期の介護（次に掲げる要介護者の介護その他の世話をを行う職員が、当該世話をを行う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>ア 要介護者の介護</p> <p>イ 要介護者の通院等の付添い、要介護者が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の要介護者の必要な世話</p>	<p>一の年につき５日（要介護者が２人以上の場合にあっては、１０日）を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間</p>
<p>(18) 骨髄提供（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し出を行い、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場合）</p>	<p>そのつど必要と認める日又は時間</p>
<p>(19) 社会に貢献する活動（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</p>	<p>一の年につき５日を超えない範囲内でそのつど必要と認める日又は時間</p>

<p>が相当であると認められるとき。)</p> <p>1 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>2 社会福祉施設における施設利用者を支援する活動</p> <p>3 1 及び 2 に掲げる活動のほか、身体上若しくは精神上の障害、負傷、疾病又は老齢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>4 国際交流団体又は公的団体が行う行事等において、通訳その他外国人を支援する活動</p>	
(20) 父母、配偶者及び子の祭日	そのつど必要と認める場合において、1 日
(21) 忌引	別表第 3 に定める期間内において必要と認める期間

別表第 3 (第 28 条関係)

死 亡 し た 者		日 数
配 偶 者		7 日
血 族	父 母	7 日
	子	7 日
	祖 父 母	3 日
	孫	1 日
	兄 弟 姉 妹	3 日
	お じ 又 は お ば	1 日
姻 族	配偶者の父母又は父母の配偶者	3 日
	配偶者の子又は子の配偶者	1 日
	配偶者の祖父母又は祖父母の配偶者	1 日
	配偶者の兄弟姉妹又は兄弟姉妹の配偶者	1 日
	お じ 又 は お ば の 配 偶 者	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 代襲相続し、かつ祭具等の承継を受ける場合は、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。