

公益社団法人被害者サポートセンターおかやま就業規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人被害者サポートセンターおかやま（以下「センター」という。）の定款第48条第2項に定めるセンターの事務局長その他の職員（以下「職員」という。）の採用、服務、勤務、給与、災害補償及び表彰等に関し、必要な事項を定め、適正な勤務の確保及び職員の身分の安定を図ることを目的とする。ただし、非常勤の職員については、第7条から第32条の適用を除くものとする。

2 この規程に定めのないものは、労働基準法（昭和22年法律第49号）その他の関係法令及び規則の定めるところによる。

第2章 採用

(職員の採用及び欠格事項)

第2条 職員の採用は、選考審査による。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、選考審査を受けることができない。

(1) 成年被後見人若しくは被保佐人又は破産者で復権を得ない者

(2) 禁固以上の刑に処せられた者

2 職員は、前項各号に該当するに至ったときは、その職を失うものとする。

3 代表理事は、第1項の選考審査に際しては、職員になろうとする者から次の各号に掲げる書類各1通を提出させるものとする。

(1) 採用申込書（様式第1号）

(2) 住民票の写し

4 職員の任免は、代表理事が辞令書（様式第2号）を交付して行う。

(採用時の提出書類)

第3条 職員として採用された者は、次の各号に掲げる書類各1通を代表理事に提出しなければならない。

(1) 身上書（様式第3号）

(2) 誓約書（様式第4号）

(3) 戸籍の全部事項証明書

2 職員は、前項第1号に規定する身上書の記載事項に変更があったときは、速やかに代表理事に届け出なければならない。

(条件付採用)

第4条 職員の条件付採用期間は、採用後6月間とする。ただし、期間開始後6月間において、実際に勤務した日数が90日に満たない場合においては、その日数が90日に達するまでの期間とする。

2 代表理事は、条件付採用期間中の職員が勤務実績若しくは健康状態が良好でないとき、又は職務の適格性を欠くときは、その者を免職することができる。

- 3 条件付採用期間中の職員は、第2項の規定に基づく措置を受けることなくその期間を終了したときは、終了の日の翌日をもって正式採用になるものとする。

第3章 服務

(服務の原則)

第5条 職員は、センターの設立の趣旨に沿って、職務に専念するとともに、法令及び本規程その他センターの諸規程を遵守しなければならない。

(遵守事項)

第6条 職員は、次に定める事項を遵守しなければならない。

- (1) センターの名誉を毀損し、又は利益を害する言動は慎むこと。
- (2) 職務上知り得た秘密、又は業務上知り得た事項は、正当な理由なく何人に対してもこれを漏らさないこと。その職を退いた後も同様とする。
- (3) みだりに勤務を怠り、又は放棄、変更しないこと。
- (4) 職務に関し、個人的に金品その他財産上の不法な利益を要求し、授受し、又は供与しないこと。
- (5) 職務に関し、第三者に不当な損害を与えないこと。
- (6) 職場の秩序又は規律を乱さないよう融和に努めること。
- (7) 代表理事の承認を得ないで、センター以外の業務に従事しないこと。
- (8) その他センターの業務の適正な運営を阻害するような言動に留意すること。

第4章 勤務及び休暇

第1節 勤務時間及び休日

(勤務時間)

第7条 職員の勤務時間は、休憩時間を除き、原則として第9条第1項に定める休日を除く月曜日から金曜日までの午前9時00分から午後5時00分までとする。

(休憩時間)

第8条 休憩時間は、原則として午後0時00分から午後1時00分までとする。

(休日)

第9条 次の各号に掲げる日は休日とし、職員は代表理事から特に勤務を命ぜられない限り、勤務することを要しない。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (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
- (3) 年末及び年始（12月29日から翌年1月3日まで）
- (4) その他特にセンターが指定する日

2 代表理事は、休日に勤務を命じる場合は、その休日の代休日を指定することができる。

第2節 休暇等

(休暇の種類)

第10条 職員の休暇の種類は、年次休暇、病気休暇、特別休暇及び介護休暇とする。

(年次休暇)

第 11 条 年次休暇は 1 年（暦年）について 20 日とし、職員から請求のあったときに 1 日を単位をして与える。ただし、代表理事は業務上支障のある場合は、これを他の日に変更させて与えることができる。

2 前項の休暇は、業務に支障のないと認めるときは、1 時間を単位として与えることができる。この場合 8 時間をもって 1 日として換算する。

3 新たに職員となった者の当該年の年次休暇の日数は、別表 1 のとおりとする。

4 第 1 項及び前項に規定する年次休暇の日数のうち、その年に与えられなかった日数がある場合は、残日数を翌年に限り繰り越すことができる。

(病気休暇)

第 12 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る、勤務しないことがやむを得ないと認める場合における休暇とする。

2 病気休暇の期間は、医師の証明等に基づき勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とする。

(特別休暇)

第 13 条 特別休暇は、次の各号に掲げる場合とし、その期間は、当該各号に掲げる期間とする。

(1) 生理休暇は、女性職員が、生理のため勤務が著しく困難な場合、その都度必要と認める日数（ただし 2 日以内とする。）

(2) 出産休暇は、産前と産後各 8 週間とする。

(3) 妊娠中の女性職員が、妊娠に起因する障害のため、勤務することが著しく困難と認める日数（ただし 14 日以内とする。）

(4) 生後満 1 年 3 月に達しない子を保育する場合に必要な時間（ただし 1 日 2 回、各 45 分以内とする。）

(5) 忌引休暇の日数は、別表 2 のとおりとする。

(6) 配偶者、子及び父母の祭日に必要と認められる日数（ただし 1 日以内とし、遠隔地の場合は往復に要する日数を加える。）

(7) 結婚休暇は、7 日以内とする。

(8) 夏期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充実のため勤務しないことが相当であると認められる日数（ただし 5 日以内とする。）

(9) 地震、水害、火災、その他の災害等により、職員の住居が損壊等により勤務できない場合、若しくは、出勤することが著しく困難であると認められる場合に必要の日数

(10) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合に必要な日数

(11) 証人、参考人等として議会、裁判所その他官公署に出頭する場合に必要な日数等

(12) 自発的、かつ報酬を得ないで社会に貢献する活動等を行うため必要な日数等

(13) その他各号に掲げるもののほか、代表理事が特に認める場合に必要の日数等

(介護休暇)

第 14 条 介護休暇は、次の各号に掲げる者が負傷、疾病、又は高齢により日常生活を営むのに支障があるとき、職員が介護するため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。

- (1) 2親等の血族、及び配偶者の父母を除く1親等の姻族
- (2) 職員と同居している2親等の姻族及び職員と同居している配偶者の父母の配偶者
 - 2 介護休暇の期間は、介護を必要とする状態毎に連続する2週間以上6月以内において必要な期間とする。
 - 3 介護休暇の期間中は、給与を支給しない。

(休暇願)

第15条 職員は、休暇を受けようとするときは、その前日までに休暇承認(願)簿(様式第5号)に必要事項を記載し、センターの事務処理規程第12条及び第13条に定めるところにより、承認を受けなければならない。ただし、急を要する場合は、口頭又は電話によって承認を受け、事後速やかに所定の手続きをとらなければならない。

- 2 職員は、引き続き6日以上を超える特別休暇又は病気休暇を受けようとするときは、その理由を証する書面を添えて代表理事の承認を受けなければならない。

(育児休業)

第16条 職員(条件付採用職員、配偶者が育児休業している職員及び育児休業により養育しようとする子を職員以外の者が常態として養育できる職員を除く。)は、3歳に満たない子を養育するため、次の各号の書類を添えて、育児休業承認・変更願(様式第6号)により、代表理事の承認を受けなければならない。

- (1) 請求に係る子の氏名、続柄及び生年月日を証明する書類1通(住民票抄本等)
- (2) 請求に係る子を養育しなければならない理由を証した申立書(様式第7号)1通
- (3) その他代表理事が必要と認めた書類

(部分休業)

第17条 代表理事は、職員(条件付採用期間中の職員を除く。)が3歳に満たない子を養育するため部分休業を請求した場合において、これを承認することができる。部分休業を申請する場合は、前条を準用する。

- 2 部分休業の承認を受けて勤務しなかった場合は、勤務しない1時間につき、勤務1時間当たりの給与額を減額して給与を支給する。

(期間の計算)

第18条 出産休暇、忌引休暇、結婚休暇又は育児休業の承認期間は、休日を含むものとする。

(職務に専念する義務の免除)

第19条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、代表理事の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 理事会が行う研修を受ける場合
- (2) 職務に関連があり、かつ代表理事が必要と認めた研修を受ける場合
- (3) 職務上の教養に資する講演、講義等を聴講する場合
- (4) センターが行う厚生福利を目的とする事業に参加する場合
- (5) 職務に関連のある他の関係機関・団体等の事業若しくは事務に従事する場合
- (6) 妊娠中の女性が母胎又は胎児の健康保持に影響が認められるため、適宜休憩し、又は補食する場合

(7) 前各号に掲げるもののほか、代表理事が特に認める場合

2 職員は、前項に該当する場合において、承認を受けようとするときは、あらかじめ休暇承認（願）簿（様式第5号）に関係書類を添付して、代表理事に提出しなければならない。

第5章 給与及び退職手当

（給与及び退職手当）

第20条 職員の給与及び退職手当は、別に定めるセンターの事務局職員給与及び退職手当規程により支給する。

第6章 安全及び衛生

（安全及び衛生）

第21条 代表理事は、職員の安全及び衛生の保持のため必要な措置を講じなければならない。

2 職員は、安全及び衛生の保持のため、代表理事の指示を遵守しなければならない。

（健康診断）

第22条 代表理事は、職員に対し、毎年1回健康診断を行うものとする。

2 代表理事は、前項のほか、必要ある場合は、職員の全部又は一部に対し臨時に健康診断又は予防接種等を行うものとする。

3 職員は、代表理事の指導する健康のために必要な予防措置に応じなければならない。

第7章 災害補償

（勤務災害、通勤災害）

第23条 職員が次に該当する場合は、労働基準法及び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り、災害補償を行うものとする。ただし、本章に定めるもの以外の補償は行わない。

(1) 業務上の負傷、疾病、障害又は死亡のとき。

(2) 通勤による負傷、疾病、障害又は死亡のとき。

2 補償を受ける権利は、職員の退職により変更されない。

3 補償を受けるべき職員が、同一の事由につき労働者災害補償保険法により、保険給付を受けるときは、その保険額に相当する額は支給しない。

（補償の停止）

第24条 職員が、自己の重大な過失により負傷し、又は傷病にかかった場合は、休業補償及び障害補償の全部又は一部を補償しないことができる。

（補償の分割）

第25条 障害補償及び遺族補償は、補償を受ける者の同意を得て6年間に渡り分割して補償することができる。

（障害補償）

第26条 職員が、業務上負傷し、又は疾病にかかった場合において、当該職員の身体に後遺障害が存するときは、センターは当該職員に対しその障害の程度に応じて、労働基準

法に定めるところに従い障害補償を行う。

(センターによる求償権)

第 27 条 センターは、補償の額の限度で補償を受けた者が第三者に対して有する損害賠償の請求権を取得する。

2 前項の場合において、補償を受けるべき者が当該第三者から同一の事由につき損害賠償を受けたときは、センターはその額に相当する額を補償額から控除する。

第 8 章 退職

(退職事由等)

第 28 条 職員は、次の各号のいずれかに該当することとなった場合は、各号に規定された日をもって退職しなければならない。

(1) 退職を願い出て承認されたとき。

承認された日

(2) 死亡したとき。

死亡した日

(3) 休職期間が満了した後においても復職しないとき。

休職期間の満了した日

(4) 定年に達したとき。

定年に達した日以降における最初の 3 月 31 日

(定年による退職)

第 29 条 定年は、満年齢 65 歳とする。ただし、業務上の都合により特に必要があると認められた者については、前項の規定にかかわらず 1 年毎に延長することができる。

(希望退職)

第 30 条 職員が退職を希望するときは、真にやむを得ない理由がある場合を除き、少なくとも 30 日前にその旨を代表理事に願い出なければならない。ただし、前条に該当するときは、この限りでない。

2 職員は、退職を願い出た後も、承認されるまでの間は従前のおり勤務しなければならない。

第 9 章 表彰

(表彰)

第 31 条 代表理事は、職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、これを審査の上表彰することができる。

(1) 勤務成績が特に優秀で、ほかの職員の模範であるとき。

(2) 業務に関し有効、かつ適切な工夫をし、業務能率の増進に寄与したとき。

(3) センターの名誉となるような社会的功績のあったとき。

(4) 前各号に掲げるほか、特に表彰に該当すると認められるとき。

2 表彰は、賞状を授与して行うものとし、副賞として賞品又は賞金を与えることができる。

第10章 懲戒事項

(懲戒事項)

第32条 職員が次の各号のいずれかに該当する行為があった場合には、その行為の態様に応じ、代表理事は、理事会の議決を経て、戒告、減給、停職又は解雇（解任）、違約金等の懲戒処分をすることができる。

- (1) 職務上の非違行為が認められたとき、又は職務を怠ったとき。
- (2) 職員として、ふさわしくない行為が認められたとき。
- (3) 本規程及びその他のセンターの諸規定にかかる非違行為が認められたとき。

第11章 雑則

(委任)

第33条 本規程に定めのない事項は、代表理事が、理事会の議決を経て、別に定めるものとする。

(規程の改廃)

第34条 本規程を改廃する場合は、理事会の議決を経なければならない。

附 則

- 1 この規程は、平成19年10月1日から施行する。
- 2 この規程の改正規程は、平成21年8月12日から施行する。
- 3 この規程の改正規程は、平成25年4月1日から施行する。