

職員就業規則

第1章 総 則

(目的)

第1条 本規則は、一般社団法人 湘南にのみや観光協会（以下「協会」という。）が、業務の円滑な運営を図るため、職員の労働条件ならびに服務規律、その他就業に関する基本的事項を定めたものである。なお、本規則およびこれに付属する諸規程に該当しない事項については、労働基準法ならびに関係諸法令の定めるところによる。

(職員の定義)

第2条 本規則における職員とは、協会所定の手続を経て採用され、協会の業務に従事する者をいう。

(適用範囲)

第3条 本規則は、前条の職員に適用するものとし、パートタイマー、嘱託職員、臨時職員ならびに協会が指定した職員の就業に関する事項は、別に定めるものとする。

(法令等との関係)

第4条 本規則の各規定につき、法令または労働協約に抵触する事項が生じた場合は、法令または労働協約に則り、該当する項目の改訂を適宜行うものとする。

(遵守義務)

第5条 職員は、本規則および協会が定める諸規程を誠実に遵守しなければならないものとする。

第2章 採 用

(採用)

第6条 協会は、入社を希望する者の中から、協会が定める選考試験に合格し、所定の手続を経た者を職員として採用する。ただし、協会が必要と認めた者については、選考試験を省略することがある。

(志願時の提出書類)

第7条 入社を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。

(1) 履歴書

(2) 顔写真（最近3ヶ月以内に撮影したもの）

(3) その他協会が必要と認める書類

(採用の基準)

第8条 社内選考の上、協会が適当と認め、協会の指定する健康診断において適格者と認められた者は、採用を決定する。なお入社日は、初めて出社をした日とする。

(採用時の提出書類)

第9条 職員として採用された者は、協会が指定する日までに次の書類を提出しなければならない。

- (1) 身元保証書および身上書ならびに保証人の印鑑証明書
- (2) 誓約書
- (3) 厚生年金保険および雇用保険の被保険者証
- (4) 給与所得者の扶養控除等申告書
- (5) その他協会が必要と認める書類

(試用期間)

第10条 新たに職員として採用した者については、入社日から3ヶ月間の試用期間を設ける。ただし協会が必要と認めた場合には、試用期間を短縮、延長または免除することができる。なお試用期間は、勤続年数に通算するものとする。

(試用期間中の解雇の基準)

第11条 試用期間中の者が以下に該当する場合、協会はその者を解雇することができる。なお解雇手続については、本規則第28条および第29条に定めるところにより行うものとする。

- (1) 正当な事由なく、無断欠勤が3日以上続いたとき。
- (2) 協会への提出書類の記載事項が、事実と異なることが判明したとき。
- (3) 業務遂行に支障となるおそれがある既往症を隠しておいたことが判明したとき。
- (4) その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき。

第3章 服務規律

(誠実義務)

第12条 職員は、協会の諸規程・指示事項・通達その他に従い、誠実にその職務に従事し、かつ職務に専念しなければならない。

(職場規律)

第13条 職員は、常に上長の指示に従い、職場の秩序を維持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

(遵守事項)

第14条 職員は、勤務において次の事項を遵守しなければならない。

- (1) 職場の風紀・秩序を乱さない。
- (2) 他人の業務を妨げない。他人に迷惑を与える行動を取らない。
- (3) ハラスメント行為を行わない。
- (4) 勤務に関する手続その他の届出を偽らない。
- (5) 業務時間中、自己の本来の業務以外の行為を行わない。
- (6) 安全または保健衛生に関する規則および通達を守り、火災ならびに傷害その他の事故を発生させない。
- (7) 協会の許可なく、協会所有の物品を社外に持ち出さない。
- (8) 職務に関し、不当に金品その他の利益の授与を行わない。
- (9) 協会を欺き、または業務上損害を与えるような行為を行わない。
- (10) 協会の承認を得ず、在籍のまま他に就職しない。
- (11) その他、前各号に準ずる内容の行為を行わないこと。

(守秘義務)

第15条 職員は、業務上知り得た協会の機密を、社外に一切漏洩してはならない。また、職員が協会の諸帳票等を社外に持ち出し、またはその内容を他人に示す必要が生じた場合には、必ず協会の承認を受けるものとし、これを無断で行ってはならない。

第4章 異動

(転勤・出向)

第16条 協会は職員に対して、業務の都合その他の必要により、転勤・派遣・駐在・応援・職場変更・職務変更または出向等の異動を命ずることがある。

2. 前項の場合において異動を命じられたときは、指定された日までに赴任等を行わなければならない。また出向に関しては、別に定める出向規程によるものとする。

(役職任免)

第17条 協会は業務上必要がある場合、社員に役職を命じ、または免ずることがある。

第5章 休職

(休職事由)

第18条 職員が以下の項目に該当する場合、協会は休職を命ずることができる。なお、いずれの場合にも、休職期間は協会が必要と認めた期間とする。また休職期間中は、原則として賃金

を支給しない。

- (1) 業務外の傷病による欠勤が1ヶ月を超えたとき。
- (2) 協会が公職への就任を必要と認めたとき。
- (3) 協会の命令により、関係協会または関係団体の業務に従事するとき。
- (4) その他、前各号に準ずる事情があると認められたとき。

(復職)

第19条 休職期間が満了するまでに休職事由が消滅したと協会が認めた場合、協会は直ちに休職者を復職させ、勤務を命ずることができる。ただし前条(1)については、職員が休職期間の満了までに復職を願い出、協会の指定する医師の証明書があるときに限り、復職を認めて良いものとする。

2. 復職をした職員は、原則として休職する前の職務に就くものとする。ただし休職前の職務に戻ることが困難な場合、または協会が不相当と判断した場合は、異なる職務に就かせることがある。

(休職期間の通算)

第20条 復職した者が、復職後1ヶ月以内(休日を含む)に同一の傷病(同一系統の疾病を含む)により欠勤し、休職に至った場合、その欠勤期間および休職期間は、復職前の休職期間に通算する。

(休職期間の取扱い)

第21条 原則として休職期間は、退職金および永年勤続年数として通算しない。ただし、第18条の(2)～(4)に該当する休職については、協会の判断により通算の可否を決定する。

第6章 退職および解雇

(退職事由)

第22条 職員が以下のいずれかに該当する場合、退職したものとみなす。

- (1) 死亡したとき。
- (2) 定年に達したとき。
- (3) 休職期間の満了後、復職が不可能と判断されたとき。
- (4) 退職を願い出て、承認されたとき。
- (5) 協会の役員に就任したとき。
- (6) 他の協会に転籍したとき。
- (7) その他、前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき。

(定 年)

第23条 職員の定年は、満70歳に達した誕生日とする。ただし、協会が必要と認めたときは、嘱託職員として期限を定め、再雇用することができる。なお嘱託職員に関しては、別に定める嘱託規程に則って業務を行う。

(退職手続)

第24条 職員が、自己都合により退職しようとする場合は、退職希望日の1ヶ月前に、退職願を上長経由にて人事部に提出しなければならない。ただし、協会が特に認めた場合は、この限りでない。

2. 職員は退職願の提出後も、業務の引継ぎをはじめとした従前の職務に従事しなければならない。

(解雇基準)

第25条 職員が以下のいずれかに該当する場合、協会は解雇することができる。なお諭旨解雇、懲戒解雇については後述(第15章 懲戒)にて定める。

(1) 身体または精神の障害により、職務に堪えられないと認められたとき。

(2) 労働安全衛生法の規定により就業を禁止すべき疾病にかかり、治癒の見込みがないと認められたとき。

(3) 障害補償もしくは打切補償を受けた者または労働者災害補償保険法の定めるところにより障害補償年金もしくは傷病補償年金を受けることとなった者が、その傷病または障害のため勤務に堪えないと認められたとき。

(4) 作業能率が著しく劣悪と認められたとき。

(5) やむを得ない業務上の都合によるとき。

(6) その他、前各号に準ずる程度のやむを得ない事由のあるとき。

(解雇手続)

第26条 前条の場合において、協会は法令の定めにより、対象者に解雇日の30日前までに予告するか、平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給するものとする。ただし以下に該当するときは、この限りでない。

(1) 試用期間14日以内の者を解雇するとき。

(2) 職員の責に帰すべき事由により解雇するとき。

2. 前項本文に規定する場合において予告期間を短縮するときは、短縮した日数1日につき平均賃金の1日分を予告手当として支払うものとする。

(即時解雇)

第27条 職員が、以下のいずれかに該当する場合において行政官庁の認定を受けたときは、予告なく即時解雇できるものとする。

(1) 職員が懲戒解雇に処せられたとき。

(2) 天災地変、その他やむを得ない事由によって協会の事業継続が不可能となったとき。

(解雇制限)

第28条 職員が、業務上の傷病による療養を理由とした休業期間および期間終了後30日間、ならびに産前産後の休暇期間およびその後30日間は解雇しないものとする。ただし天災地変、その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となったときは、この限りでない。

(返納義務・機密保持)

第29条 職員がその資格を失った場合、社章・健康保険被保険者証・制服など協会から貸与されたものは直ちに返納しなければならない。

2. 資格喪失者は、在職中において知り得た業務上の機密を他に漏洩してはならない。

第7章 勤務

(就業時間・始業および終業時刻)

第30条 職員の始業時刻は8:30、終業時刻は17:15とする。なお協会は業務の都合により、始業および終業の時刻を変更し、または時差出勤等の特殊勤務を命ずることがある。

(事業場外の勤務)

第31条 職員が、出張その他の事由により就業時間の全部または一部を事業場外で勤務する場合には、別途規程により所定の就業時間を勤務したものとみなす。

(休憩時間)

第32条 休憩時間については一律1時間とするが、取得時刻については別途規程により定めるものとする。

(時間外および休日勤務)

第33条 業務の都合等により、協会は職員に時間外勤務または休日勤務を命ずることがある。

(出退勤記録)

第34条 職員は出退勤の際、出退勤時刻を各自の出勤簿に記録しなければならない。

(欠勤)

第35条 職員が病気、その他やむを得ない事由により欠勤するときは、所定の手続により上長に届出て、承認を受けなければならない。

第8章 休日および休暇

(法定休日)

第36条 協会は、週2日の法定休日を設ける。なお休日の取扱いについては、別に定めるものとする。

(指定休日)

第37条 協会は、前条に定める休日以外に指定休日を設ける。なお休日の取扱いについては、別に定めるものとする。

(特別休日)

第38条 協会は、前条および前2条に定める休日以外に特別休日を設ける。なお特別休日の取扱いについては、別に定めるものとする。

(年次有給休暇)

第39条 1年間の所定労働日数の8割以上出勤した者に対しては、次の1年間において勤続年数に応じ、別に定める規程により年次有給休暇を与える。

2. 前項の年次有給休暇を取得しようとする者は、所定の手続により、指定日の前日までに上長へ届出るものとする。ただし、職員の指定した日に休暇を取らせることが事業の運営に支障を及ぼすと認められるときは、指定した日を変更することがある。

3. 当該年度の年次有給休暇の全部または一部を消化しなかったときは、その残日数を翌年度に限り、繰り越すことができるものとする。

(産前産後の休暇)

第40条 6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内に出産予定の女子職員には、その申し出により産前6週間（多胎妊娠の場合は10週間）以内の休暇を与える。ただしこの間、賃金は支給されない。

2. 前項の場合において女子職員が出産したときには、出産日から起算して8週間の産後休暇を与える。ただし、産後6週間以上を経過した女子職員が就業を申し出たときは、その者について支障がないと医師が認めた場合に限り、業務に就かせることがある。

(生理休暇)

第41条 女子職員で生理日の就業が著しく困難な者から、休暇の請求があったときにはこれを与える。ただし、賃金は支給されない。

(特別休暇)

第42条 職員が、以下に該当する事由により休暇を申請した場合は、それぞれ規定日数の特別休暇を与える。なお、特別休暇と本規則に定める他の休暇が重複したときは、当該重複日を休日として取扱い、休暇日数の加算は行わない。

(1) 本人の結婚 5日

(2) 子女の結婚 2日

(3) 配偶者の出産		5日
(4) 父母・配偶者および子女の死亡	本人が喪主	5日
	本人以外が喪主	3日
(5) 本人の祖父母・兄弟姉妹・配偶者の父母・子女の配偶者の死亡		
	本人が喪主	3日
	本人以外が喪主	2日
(6) 3親等以内の血族および2親等以内の姻族の死亡		1日
(7) 職員の居住する家屋の震災・風水害または火災等による全半壊 またはそれに準ずる被害		5日
(8) その他、前各号に準ずると協会が認めた場合		5日

(休暇の請求手続)

第43条 職員が、有給休暇または特別休暇を受けようとする場合は、原則として取得開始日の30日前までにその事由、期間および必要事項を記載した所定の休暇届を提出し、上長の承認を得なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に承認を得ることができないときは、事後速やかに届出るものとする。また休暇の請求単位は1日とする。

第9章 賃金

(賃金決定の原則)

第44条 職員の賃金は、職務内容その他その職務を果たす本人の能力等を考慮して、適切とされる額を支給する。

(給与および賞与)

第45条 職員の給与および賞与の計算ならびに支給方法その他給与に関する事項については、別に定める賃金規程によるものとする。

第10章 福利厚生

(福利厚生)

第46条 職員は、別に定める規定により、協会の福利厚生施設および諸制度の適用を受けることができる。

第11章 安全衛生

(災害予防)

第47条 職員は、別に定める防火管理規程およびこれに定めるその他の災害対策諸条項を厳

守、励行し、災害予防に努めなければならないものとする。

(非常災害時の措置)

第48条 協会事務所・倉庫・社宅もしくはそれらの付近に、火災その他非常災害の発生または発生の危険を発見した際は、直ちに可能な限りの処置を取るとともに、警察または消防署および上長に通報し、その被害を最小限度にとどめるよう最善の努力をしなければならない。

(健康診断)

第49条 協会は毎年1回、全職員を対象とした定期健康診断を行う。なお必要と認めたときは職員の全部または一部に対し、臨時に健康診断および伝染病の予防注射等を行う。

2. 前項の健康診断を受けられない事情にあった者は、協会指定の医師による診断を受けなければならない。

3. 前2項の健康診断に基づき、協会は要注意者に対して就業場所または業務の転換、労働時間の制限および短縮、その他職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

第12章 災害補償

(災害補償)

第50条 職員が業務上の理由により死亡した場合、または負傷した場合、もしくは疾病にかかった場合、協会は労働者災害補償保険法の定めるところにより、次のとおり災害補償を行う。

- (1) 療養補償
- (2) 休業補償
- (3) 障害補償
- (4) 遺族補償
- (5) 葬祭料
- (6) 打切補償

2. 前項の場合のほか、職員が労働者災害補償保険法による保険給付を受けた金額が当該職員の平均賃金相当額に達しないときは、協会はその差額を支給するものとする。

第13章 懲戒

(懲戒の種類)

第51条 職員の懲戒について、種類および程度は次のとおりとする。

- (1) 譴責 —— 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 —— 始末書を提出させるほか、1回について月平均賃金の3分の1を減ずる。
- (3) 出勤停止 —— 始末書を提出させるほか、14日間を限度として出勤を停止する。その

間の賃金は支給しない。

- (4) 昇給停止 —— 始末書を提出させるほか、次期の昇給を1年間停止する。
- (5) 降格 —— 始末書を提出させるほか、職制上の地位免除、または下位等級へ降格する。
- (6) 諭旨解雇 —— 諭旨により退職願を出させる。
- (7) 懲戒解雇 —— 労働基準監督署長の認定を受けたとき、または諭旨解雇に応じない状況が5日間続いたとき。即時解雇となり、退職金は支給されない。

(懲戒事由)

第52条 職員が以下に該当する場合、審議の上、その情状に応じて前条に定める懲戒処分を行う。

- (1) 素行不良によって、協会の風紀・秩序を乱したとき。
- (2) 正当な理由がなく、遅刻・早退または欠勤を繰り返したとき。
- (3) 無断欠勤が5日以上にわたるとき。
- (4) 勤務怠慢が著しく、業務に対する誠意が認められないとき。
- (5) 正当な理由なく、上長の指示命令または責任者の通達指示に従わなかったとき。
- (6) 届出職員本人に関する基本的な調査事項を偽るなど、不正な方法を用いて雇用されたことが明らかになったとき。
- (7) 勤務についての手続や届出において、虚偽の内容により申請を行ったとき。
- (8) 故意または重大な過失により、協会の機密を外部に漏洩したとき。または漏洩しようとしたとき。
- (9) 故意または重大な過失により、協会の名誉もしくは信用を損なう行為を行ったとき。
- (10) 協会または他の職員の金品ならびに重要なデータ等を不正に持ち出そうとしたとき。
- (11) 故意または重大な過失により、災害・傷害等の事故を発生させたとき。
- (12) 業務上の怠慢または監督不行き届きによって、重大な事故を発生させたとき。
- (13) 協会施設およびその敷地内において、協会の許可なく図書、印刷物等を配布、貼付したとき。
- (14) 業務に関し、社外から不正不当な金品を授受したとき、またはそれを要求もしくは約束したとき。
- (15) 協会の許可や命令なく、在籍のまま他社または事業場その他の外部団体に勤務したとき。
- (16) 刑法その他法令に規定する犯罪に該当する行為を働いたとき。
- (17) 本規則の規定に違反したとき。
- (18) その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき。

(共謀・教唆・幫助)

第53条 職員が、前条各号の行為を教唆または幫助したとき、もしくは共謀したときにおいても、前条により懲戒の対象とする。

(処分決定前の取扱い)

第54条 協会は、前述第56条の懲戒事由に該当する行為のある職員に対し、懲戒処分の決定まで勤務をさせないことがある。

(損害賠償)

第55条 故意または重大な過失によって、協会に損害を与えた職員に対しては、その損害の全部もしくは一部を賠償させるものとする。

(懲戒の執行)

第56条 本章による懲戒の執行は、協会が別に定める賞罰委員会において行う。

第14章 改廃

(改廃)

第57条 本規則の改廃は、事務局長が立案し、職員の過半数を代表する者と協議の上、代表理事が決裁する。ただし法令の改廃があった際には、本規則もこれに準ずるものとする。

(付則)

本規則は、令和7年4月1日から施行する。