

# 公益財団法人岡山県スポーツ協会就業規則

## 第1章 総則

(総則)

第1条 この規則は、公益財団法人岡山県スポーツ協会（以下「本会」という。）の職員の労働条件、服務規律等に関する事項を定めるものである。

第2条 この規則において職員とは、本会の職員（事務局長及び玉野スポーツセンター所長を除く。）として会長が任命した者をいい、事務局長、玉野スポーツセンター所長、嘱託職員、嘱託技術員、臨時的任用職員、スポーツ推進スタッフについては別に定める。

## 第2章 服務

(職員の責務)

第3条 職員は本会の設立趣旨に則り、法令、定款、本規則、その他本会の諸規程を遵守し、自己の職責に対し誠実に事務を遂行し、職務に専念しなければならない。

2 職員は本会の許可なく副業をし、報酬を得てはならない。

## 第3章 勤務

(勤務時間、休憩時間及び労働時間)

第4条 勤務時間、休憩時間及び労働時間は、次のとおりとする。

- (1) 職員の勤務時間は、午前8時30分から午後5時15分までとする。
- (2) 職員の休憩時間は、午後0時から午後1時までとする。
- (3) 労働時間は、1週間につき38時間45分、1日につき7時間45分とする。

(休日)

第5条 休日は、本会の事務局においては次のとおりとする。

- (1) 日曜日及び土曜日
- (2) 国民の祝日
- (3) 12月29日から翌年の1月3日までの日（前号に掲げる日を除く）

2 玉野スポーツセンターにおいては、休日は次のとおりとする。

- (1) 玉野スポーツセンター所長（以下「所長」という。）が毎月、日曜日、土曜日及び国民の祝日の日数の計の割合で、各職員に指定する日
- (2) 12月29日から翌年の1月3日までの日

(時間外労働及び休日出勤)

第6条 業務の都合でやむを得ない場合、労働時間の延長及び休日出勤を命ずることがある。

2 本会の事務局において、労働時間の延長に対しては、時間外手当を、休日出勤に対しては、振替休日を1時間単位で与えることを原則とする。

3 玉野スポーツセンターにおいて、労働時間の延長に対しては、時間外手当を、休日出勤に対しては、繁忙期に休日勤務手当を与え、閑散期に振替休日を1時間単位で与えることを原則とする。

4 休日の振替を行う勤務日の範囲は、勤務することを命じた休日から起算して前4週間、後8週間以内の日とする。

(宿日直)

第7条 所長は業務上必要がある場合、職員に宿直または日直の勤務をさせることができる。

(人事異動)

第8条 会長は業務上必要がある場合、職員に人事異動を命じることがある。

2 前項について人事異動命令を受けた職員は正当な理由がない限りこれに従わなければならない。

(出張)

第9条 業務のため職員に出張を命ずることがある。

2 出張を命ぜられた者は、帰着後速やかに命令者へ報告しなければならない。

#### 第4章 休暇

第10条 休暇は、年次休暇、特別休暇、育児休業、介護休暇及び病気休暇とする。年次休暇、特別休暇、病気休暇は有給とし、育児休業、介護休暇は無給とする。

(年次休暇)

第11条 職員は、毎年20日の年次休暇を受けることができる。ただし、年の中途において新たに職員となった者のその年における年次休暇は、その者の発令の日の属する月に応じ、次の表のとおりとする。

発令の日の属する月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
年次休暇の日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- 2 年次休暇は、1日又は1時間を単位とする。時間を単位とする年次休暇を日に換算する場合は、8時間をもって1日とする。
- 3 年次休暇の繰越は、第1項に規定する年次休暇の日数のうち、その年に職員が請求しなかった年次休暇の日数（時間を含む）があるときは、当該日数（20日を限度とする）をその翌年に限り繰り越すことができる。

（特別休暇）

第12条 職員は、次の各号に掲げる場合には、当該各号に掲げる期間の特別休暇を受けることができる。

- (1) 選挙権その他公民としての権利を行使する場合 必要な期間
- (2) 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又はその他の官公署へ出頭する場合 必要な期間
- (3) 伝染病予防法の規定による交通遮断又は隔離された場合（ただし、本人が罹病したときを除く）必要な期間
- (4) 風水震災火災その他非常災害による交通遮断の場合 必要な期間
- (5) 風水震災火災その他の天災地変による職員の現住居の滅失又は破壊の場合一週間以内のうち必要な期間
- (6) 風水震災火災その他の非常災害により職員の現住居滅失、破壊、交通遮断及び身体に危害を及ぼすことが予想せられると代表理事が認める場合 必要な期間
- (7) 前4号のほか、交通機関の事故等不可抗力が原因の場合 必要な期間
- (8) 職員が、夏季における心身の健康の維持及び増進又は家庭生活の充実を図る場合、7月1日から9月30日までの期間において、勤務を要しない日及び休日を除く原則として連続する6日以内の日
- (9) 忌引の場合 次の表に掲げる期間内において必要な期間

親 族	日 数
配偶者	10日
1親等の直系尊属（父母）	7日
1親等の直系卑属（子）	5日
2親等の直系尊属（祖父母）	3日
2親等の直系卑属（子孫）	1日
2親等の傍系者（兄弟姉妹）	3日
3親等の傍系尊属（伯父伯母）	1日

- (10) 配偶者又は1親等の親族の疾病看護をする場合 7日以内
- (11) 職員の分べんの場合 その分べんの予定日前8週間（多胎妊娠の場合にあって

は14週間目)にあたる日から、分べんの日後8週間目にあたる日までの期間において必要な期間

- (12) 職員(男子職員にあっては、この規定による特別休暇の承認を受けようとする時間において配偶者が当該生児を養育することができる者を除く)が生後満1年に達しない生児を育てる場合

1日2回以内1回60分を超えない範囲内で必要な時間(配偶者が労働基準法第67条の規定の適用を受ける者である男子職員にあっては当該配偶者が同条の規定により利用している育児時間を、配偶者が同条の規定の適用を受けない者である男子職員にあっては当該育児時間に相当する時間を2時間から減じた時間を限度とする)

- (13) 生後1年から3年に達しない生児を育てる場合

1日2回以内1回30分又は1日1回1時間(男子職員にあっては、配偶者が利用している育児時間を一時間から減じた時間を限度とする)

- (14) 生理日の勤務が著しく困難な女子職員の生理日の場合 2日を超えない範囲で必要な日又は時間

- (15) 職員の婚姻の場合 8日を越えない範囲内で必要な日又は時間

- (16) 妊娠中又は分べんの日後1年以内の女性職員が母子保健法に規定する保健指導又は健康診査を受ける場合

①産前

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)

医師等の指示により必要な時間

- (17) 妊娠中又は出産後の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し出があった場合

①妊娠中の通勤緩和

正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて1日を通じて1時間を超えない範囲

②妊娠中の障害(つわり)

妊娠の期間内において14日以内の日又は時間

- (18) 職員が、国際大会・国民体育大会等全国大会に選手、監督又はコーチとして参加する場合

- (19) 前各号に掲げるものの外、代表理事が必要と認める場合

(育児休業)

第13条 職員は、当該職員の1歳に満たない子を養育するため、当該子が1歳に達する日まで、育児休業を受けることができる。

2 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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受けることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 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、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

3 育児休業期間は勤続年数に算入せず、復職時調整を行わない。

(介護休暇)

第14条 職員は、第12条11号に規定している期間を超えて配偶者又は1親等の親族の疾病看護をする場合は、対象家族1人につき、通算93日を限度として介護休暇を受けることができる。

2 介護休暇期間は勤続年数に算入せず、復職時調整を行わない。

(病気休暇)

第15条 職員は、業務による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られる場合には、必要最小限度の期間、病気休暇を受けることができる。

2 業務外による負傷又は疾病の場合は、当該療養のための病気休暇の開始日から起算して90日を限度に必要な最小限度の期間とする。

3 病気休暇期間は勤続年数に算入せず、復職時調整を行わない。

(休暇の手続)

第16条 職員は、休暇を受けようとするときは、あらかじめ所定の用紙に所要事項を記入し、事務局長又は所長の承認を受けなければならない。ただし、病気、災害その他やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかつたときは、電話、伝言等の方法により速やかにその旨を連絡するとともに、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

2 事務局長又は所長は、特別休暇又は病気休暇に関し、その事由を確認する必要があると認める場合は、証明書類の提出を求めることができる。

3 事務局長又は所長は、1週間を超える病気休暇を承認するときには、医師の証明書等その勤務しない事由を十分明らかにする証明書類の提出を求めるものとする。

## 第5章 給与

(給与)

第17条 職員の給与は別に定める給与規程によりこれを支給する。

## 第6章 採用・休職

(採用)

第18条 本会職員の採用は、特別の場合を除き、「全国高等学校統一応募書類」又は「新規大学卒業者用標準的事項の参考例で示された書類」を会長に提出し、選考を受けた者のうちから採用する。

2 新たに採用を予定されたものは、次の書類を会長に提出しなければならない。

- (1) 履歴書 (JIS規格)
- (2) 最終学校卒業証明書又は卒業見込証明書 (卒業見込証明書の場合は、卒業後改めて卒業証明書を提出すること。)
- (3) 最終学校成績証明書 (卒業見込みの場合は卒業後改めて成績証明書を提出のこと)
- (4) 身体検査書 (保健所又は国公立の病院で受検のこと。なお、胸部X線撮影については直接撮影とする。)

(休職)

第19条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職とすることができる。

- (1) 業務外の負傷又は疾病により、第15条第2項の期間を超えて、長期の療養を要する場合
- (2) 刑事事件に関連して起訴された場合

(休職条件)

第20条 休職者は、職員としての身分は保有するが、職務に従事しない。

- 2 休職期間中の給与は、支給率を80%とする。ただし、休職の日から3年間とする。
- 3 休職期間は勤続年数に算入せず、復職時調整を行わない。

(休職期間)

第21条 第19条に規定する休職の期間は、次の各号に定めるところによる。

- (1) 第19条第1号の規定に該当する場合における休職の期間は、1年以内において代表理事が必要と認める期間とする。この場合において復職後6箇月以内に再び同一の疾病により休職を命ぜられたとき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) 第19条第2号の規定に該当する場合における休職の期間は、当該事件が裁判所

に係属する期間とする。

- 2 職員は休職の事由が消滅し、復職を希望する場合は、復職願を会長に提出しなければならない。
- 3 会長は職員の復職が可能であると判断した場合は、原則として休職となった当時の職務に復職させる。ただし、本会の都合又は本人の健康状態によっては、この限りではない。

## 第7章 退職・解雇

### (退職)

第22条 職員が次の各号のいずれかに該当するに至ったときは、その日を退職の日とし、職員の身分を失う。

- (1) 退職を願いでて代表理事が承認したとき
  - (2) 死亡したとき
  - (3) 休職期間が満了しても復職しないとき
  - (4) 満60才に達した年度末（以下、「定年」という。）
  - (5) 本会の都合により退職勧奨に職員が応じたとき
- 2 前項4号の規定は満60才に達した年度末を定年としないことを条件に採用された職員を除く。

### (再雇用)

第23条 職員が、定年により退職した日以降も継続的に雇用を希望し、次の基準を満たす場合は嘱託職員として、再雇用することができる。

- (1) 勤労意欲に富み引き続き勤務を希望していること。
- (2) 従事する業務を遂行する上で健康上の支障がないこと。
- (3) 過去3年間に懲戒処分を受けたことがないこと。
- (4) 過去5年間に無断欠勤がないこと。
- (5) 協調性に富み勤務態度が良好であること。

### (退職願)

第24条 職員が退職しようとするときは、理由を付して30日前までに、会長に退職願を提出しなければならない。

### (退職手当)

第25条 退職した職員に対しては、別に定める退職金規程により退職手当を支給する。

### (解雇)

第26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、職員の意に反して解雇することができる。

- (1) 勤務状態が著しく劣悪で、職員として不相当と認めた場合
- (2) 心身の故障のため、職務遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) その他の職務遂行に必要な適格性を欠く場合
- (4) やむを得ない事由により本会の事業の縮小又は予算の減少により廃職した場合

2 前項の規定による解雇は、30日前に予告するか又は、30日分の平均賃金を支給して行うものとする。

## 第8章 懲戒

(懲戒事由)

第27条 職員が次の各号のいずれかに該当するときは懲戒する。

- (1) 本会の諸規程に違反することが著しいとき。
- (2) 本会の信用を著しく害し又は体面を汚したとき。
- (3) 業務上の機密を漏らし又は、業務上重大な過失若しくは怠慢により本会に不利益を与えたとき。
- (4) 刑罰にふれる行為等職員としての体面を著しく汚したとき。
- (5) 職務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだしたとき。
- (6) 勤務の状態が著しく不良のとき。
- (7) 無断欠勤、遅刻、早退が多く、上司の注意を受けても改しゅんの見込のないとき。
- (8) 不正行為があったとき。
- (9) その他著しく不都合な行為があったとき。

(懲戒種類)

第28条 懲戒は、戒告、昇給停止、減給、停職、懲戒解雇の5種とする。

- (1) 戒 告 本人から始末書を徴し、将来を戒める。
- (2) 昇給停止 本人から始末書を徴し、次期昇給を停止する。
- (3) 減 給 本人から始末書を徴し、1事案について1ヶ月内で給料月額額の10分の1以内の減給をする。
- (4) 停 職 1月以上6月以下の範囲で就業を禁止し、その間いかなる給与も支給しない。
- (5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合所轄労働基準監督所長の認定を受けた場合は、予告手当を支給しない。

## 第9章 損害賠償

(損害賠償)



第29条 職員は故意又は重大な過失により本会に損害を与えたときは、損害を賠償しなければならない。ただし、会長は情状によりその一部又は全部を免除することができる。

## 第10章 その他

### (健康診断)

第30条 職員は毎年健康診断を受けなければならない。

### (災害補償)

第31条 職員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って、療養補償、休業補償、傷害補償を行う。職員が業務上負傷し、又は疾病にかかり死亡したときは、労働基準法の規定に従い、遺族補償及び葬祭料を支払う。

### (職務に専念する義務の免除)

第32条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、会長又はその委任を受けた者の承認を得て、その職務に専念する義務を免除されることができる。

- (1) 研修を受ける場合
- (2) 厚生に関する計画の実施に参加する場合
- (3) 本会の運営上、その地位を兼ねることが特に必要と認められる団体の役員、職員等の地位を兼ね、その事務を行う場合
- (4) 各種団体等から委嘱を受けて講演、講義等を行う場合
- (5) 前各号に掲げるものの外、会長が必要と認める場合

## 附 則

- 1 この規則は、昭和46年7月1日から施行する。
- 2 この規則は、平成21年4月1日から施行する。
- 3 この規則は、公益財団法人岡山県体育協会の設立の登記の日(平成24年4月1日)から施行する。
- 4 この規則は、平成25年9月9日から施行する。
- 5 この規則は、平成31年4月1日から施行する。