

就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則は、特定非営利活動法人碧いびわ湖（以下、「当法人」という。）において、業務を円滑に遂行するため職員の就業に関して必要な事項を定めたものである。但し、給与、退職金、育児・介護休業に関する規定は、別に定めるものとする。

(定義)

第2条 この就業規則の中の職員は、第4条および第5条に定める採用の手続きを経て、採用された以下の職員の者を言う。

- 2 正職員—この就業規則に定められた就業時間・休日に従う者で、雇用期間に定めのない者
- 3 パートタイム職員—この就業規則に定められた就業時間・休日とは異なる労働条件で雇用された職員

(法令の適用)

第3条 この就業規則に定めていない事項は、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

第2章 採用

(採用)

第4条 当法人は、入社を希望する者の中から選考を行い、適性が認められる者を従業員として採用する。

(採用選考)

第5条 当法人は、入社を希望する者に対し、次の書類（当法人が認めるときはその一部を省略することができる。）の提出を求めたうえで、書類選考、面接試験及び役員面接を行い、採用内定者を決定する。

- (1) 履歴書（提出日前3か月以内に撮影した写真を貼付するものとする。）
- (2) 職務経歴書又はジョブ・カード

- (3) その他当法人が必要とするもの

(内定取消事由)

第6条 採用内定者が次の各号のいずれかに該当する場合は、内定を取り消し、採用しない。

- (1) 採用の前提となる条件(卒業、免許の取得等)が達成されなかったとき。
- (2) 入社日までに健康状態が採用内定時より低下し、職務に堪えられないと当法人が判断したとき。
- (3) 暴力団員や暴力団関係者と関わりがあることが判明したとき。
- (4) 採用選考時の提出書類に偽りの記載をし、又は面接時において事実と異なる経歴等を告知していたことが判明し、当法人との信頼関係を維持することが困難になったとき。
- (5) 採用内定後に犯罪、反社会的行為その他社会的な信用を失墜する行為を行ったとき。
- (6) 採用内定時には予想できなかった当法人の経営環境の悪化、事業運営の見直し等が行われたとき。
- (7) その他前各号に準ずる又はやむを得ない事由があるとき。

(誓約及び採用決定時の提出書類)

第7条 新たに従業員となった者は、採用時誓約書に署名し、これを当法人に提出してからでなければその職務を行ってはならない。ただし、天災その他当法人が認める理由がある場合において、従業員が採用時誓約書を提出しないでその職務に従事したときは、その理由がやんだ後すみやかに提出すれば足りる。

- 2 新たに従業員となった者は、入社日に次の書類を提出しなければならない。ただし、当法人が認めた場合は、提出期限を延長し、又は提出書類の一部を省略することができる。
 - (1) 特定個人情報等の取扱いに関する同意書
 - (2) 身元保証書
 - (3) 源泉徴収票(入社のに給与所得のあった者に限る。)
 - (4) 年金手帳(既に交付を受けている者に限る。)
 - (5) 雇用保険被保険者証(既に交付を受けている者に限る。)
 - (6) 給与所得の扶養控除等(異動)申告書
 - (7) 健康保険被扶養者届(被扶養者がいる者に限る。)
 - (8) 賃金の口座振込に関する同意書
 - (9) その他当法人が必要とする書類
- 3 前項各号に掲げるいずれかの書類の提出を拒んだ場合又は書類に不正が認められ

た場合は、採用を取り消す。

- 4 第2項各号の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で当法人にこれを届け出なければならない。
- 5 当法人は、第2項の書類から取得した従業員の個人情報を、次の各号の目的のために利用する。
 - (1) 従業員等（扶養親族等を含む。）に係る事務
 - ① 給与所得・退職所得の源泉徴収票の作成
 - ② 雇用保険の届出
 - ③ 健康保険・厚生年金保険の届出
 - (2) 従業員等の配偶者に係る事務
国民年金の第三号被保険者の届出
 - (3) 給与計算（各種手当支給）及び支払手続のため
 - (4) 法令に従った医療機関又は健康保険組合からの健康情報の取得のため
 - (5) 当法人内における人員配置のため
 - (6) 昇降給の決定のため
 - (7) 教育管理のため
 - (8) 福利厚生等の各種手続のため
 - (9) 万が一のことがあった際の緊急連絡先の把握のため
 - (10) 前各号のほか、当法人の人事政策及び雇用管理の目的を達成するために必要な事項のため

（試用期間）

- 第8条 職員として新たに採用した者については、採用した日から3か月間を試用期間とする。
- 2 前項について、当法人が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。
 - 3 試用期間中に職員として不適格と認めた者は、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53条に定める手続によって行う。
 - 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

- 第9条 当法人は、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、労働時間、休日、雇用期間、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。
- 2 労働条件通知書に記された労働時間、休日等の労働条件が、この就業規則に定められた労働条件と異なる場合は、労働条件通知書に記された労働条件に従うもの

とする。

(人事異動)

- 第10条 当法人は、業務上必要がある場合に、職員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。
- 2 当法人は、業務上必要がある場合に、職員を在籍のまま関係機関・組織へ出向させることがある。
 - 3 前2項の場合、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない

第3章 服務規定

(心得)

第11条 職員は次に挙げる事項を守らなければならない。

- (1) 法令、この就業規則及びその他の諸規則を遵守し、事業の発展に努めること。
- (2) 公益に寄与する法人の一員であることを自覚し、定款に定める公益目的の遂行に常に最善の努力を尽くすこと。
- (3) 自己の業務に専念しこれを誠実に遂行すること。
- (4) 職員としての自覚をもち、不正不義の行為を行わず、職場の秩序を維持すると同時に、職員相互の人格を尊重し業務を遂行すること。
- (5) 正当な理由なく欠勤・遅刻・早退・私用で職場を離れないこと。
- (6) 業務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- (7) 勤務時間中は、職場に適した服装を心得、身だしなみを整えること。
- (8) 当法人の許可なく当法人内での政治活動又宗教活動を行わないこと。
- (9) 当法人内での宣伝、集会、寄付、署名及び営利を目的とした物品の売買を行わないこと。
- (10) 当法人保有の施設および什器備品は、大切に取り扱い、業務以外の目的に使用せず且つ当法人の許可なく外に持ち出すことを禁じる。
- (11) 在職中及び退職後においても、業務上知り得た当法人、関係先等の機密を漏洩しないこと。
- (12) 当法人の信用を傷つけないこと。
- (13) 業務に関係することで、当法人の許可なく著作・特許出願をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第12条 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。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第13条 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。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第14条 職員は、妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第15条 職員は、第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の職員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(出退勤)

第16条 職員は、当法人で定めた始業時刻に業務を開始できるよう出勤し、終業後は速やかに退出すること。

(携行品)

第17条 職員は、日常携帯品以外のものを携帯して出勤しないこと、又所持品は、自己の責任において管理すること。出退勤の際、所持品について説明、提示を求められたときは、これに応じること。

(退場)

第18条 職員が次に挙げる何れかに該当した場合は、当法人はその職員に対し、退場させることがある。

- (1) 職場の秩序を乱した場合。
- (2) 安全衛生上問題があると認められる場合。
- (3) 他の職員の業務を妨害した場合。
- (4) 当法人の許可なく業務以外の事由により出勤した場合、又終業後退場しない場合。

(副業・兼業)

第19条 職員は、勤務時間外において、他の当法人等の業務に従事することができる。

- 2 職員は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、当法人に所定の届出を行うものとする。
- 3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、当法人は、これを禁止又は制限することができる。
 - (1) 労務提供上の支障がある場合
 - (2) 機密が漏洩する場合
 - (3) 当法人の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
 - (4) 競業により、当法人の利益を害する場合

(退職後の競業避止義務)

第20条 職員のうち役職者、又は企画・研究の職務に従事していた者が退職し、又は解雇された場合は、当法人の秘密保全の観点から、当法人の承認を得ずに離職後6か月間は、同一都道府県内において当法人と競業する業務を行ってはならない。また、当法人在職中に知り得た顧客と離職後1年間は取引をしてはならない。

第4章 就業時間・休日・休暇

(就業時間)

第21条 職員の実労働時間は、次に挙げるとおりである。

始業時間 午前8時30分

終業時間 午後17時30分(内1時間休憩)

1日の実労働時間は8時間00分、休憩時間は60分、1週間の実労働時間は40時間とする。ただし、都合により始業・終業時間等を変更する場合がある。

(災害時)

第22条 災害時において、業務遂行不可能と判断された場合本規定の就業時間を変更する場合がある。

(妊産婦及び年少者の就労)

第23条 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満18歳未満の職員は、1日8時間、1週間40時間を超える実働勤務ならびに深夜勤務を命じない。

(当法人外での勤務の就業時間)

第24条 出張、勤務地以外で勤務した場合も、本就業規則に定める就業時間を勤務したものとみなす。

(出張)

第25条 当法人は業務遂行上必要と認めた場合、職員に対して出張を命じる。又、当法人は必要に応じて、出張報告書を提出させることがある。

2 出張時の旅費、宿泊費等の取扱いについては、「出張旅費規程」に定める。

(休日)

第26条 当法人の休日は次の通りである。

- (1) 日曜日・土曜日
- (2) 国民の祝日・休日（日曜日と重なったときは翌日）
- (3) 年末年始（12月29日から1月3日の6日間）
- (4) 夏期休暇（8月13日から8月15日までの間の3日間）
- (5) その他当法人が定める日

2 業務の都合により当法人が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(有給休暇)

第27条 6ヶ月以上の期間継続勤務し、次表の各期間の出勤率が8割以上の職員に対し、勤続年数に応じて同表の年次有給休暇を付与する。年次有給休暇は1日もしくは半日単位で取得することができる。半日とは、昼の休憩もしくはこれに準ずる休憩の前後で区別する。

勤続年数	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
年休日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下の職員に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	勤続期間						
	6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月
4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、職員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、職員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、職員代表との書面による協定により、各職員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。
 - (1) 年次有給休暇を取得した期間
 - (2) 産前産後の休業期間
 - (3) 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
 - (4) 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 6 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。
- 7 年次有給休暇の有効期限は、付与日から2年間とする。

(年次有給休暇の積立制度)

- 第29条 職員は、翌年度に繰り越した有給休暇を、翌年度中に使用せず、取消しとなる日数のうち、毎年2日を限度に最大20日まで、有給休暇として積立てることができる。
- 3 職員は、本制度で積立てた年次有給休暇を、本人の傷病による療養や家族の傷病の看護などに限り使用することができる。この場合家族とは、実父母・配偶者又は子をいう。
 - 4 職員は、本制度で積立てた年次有給休暇を使用するときは、所定の手続きにより、上司に申し出なければならない。また、職員は、本人又は対象となる家族の傷病に係る医師の診断書及び当法人が指示した書類を提出しなければならない。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

- 第30条 職員代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇を付与する。

(特別休暇)

- 第31条 職員が次に挙げる何れかに該当した場合、請求により、特別休暇を付与する。

ア 結婚

本人..... 7日
子供..... 3日

イ	配偶者の出産.....	3日
ウ	親族の死亡	
	配偶者・実父母・子.....	5日
	兄弟姉妹・配偶者の父母.....	3日
	祖父母.....	2日
	配偶者の祖父母.....	1日

(産前産後休暇)

第32条 出産予定日より6週間以内に該当する女子職員が休暇を請求した場合は、産前6週間の休暇を与える。(多胎児の場合は14週間)

- 2 出産後8週間の産後休暇を与える。
- 3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

(育児時間休業)

第33条 1歳に満た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日について2回、1回について30分の育児時間休業を与える。

(生理休暇)

第34条 生理日の就業が著しく困難な女子職員が、休暇を請求した場合は、それを認めるものとする。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第35条 職員のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等(以下「育児・介護休業等」という。)の適用を受けることができる。

- 2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(裁判員等のための休暇)

第36条 職員が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ① 裁判員又は補充裁判員となった場合.....必要な日数
- ② 裁判員候補者となった場合.....必要な時間

(届出)

第37条 職員は、有給休暇、特別休暇、第30条から第39条に定める休暇休業（以下、「特別休業」という。）を受けるときには、当法人に届け出て、許可を得なければならない。また、特別休暇、特別休業に関しては、当法人から証明をする書類の提を求められた場合、これに応じなければならない。

(賃金の取扱)

第38条 特別休暇、特別休業中の賃金の取扱は次の通りとする

特別休暇.....	有給
産前産後の休暇.....	無給
育児時間休業.....	無給
生理休暇.....	有給
育児・介護休業等.....	無給
裁判員等のための休暇....	無給

(欠勤)

第39条 職員が私事で欠勤するときは、あらかじめ当法人の許可を得なければならない。許可を得ずに欠勤した場合、前項の許可の内容と違う理由で欠勤した場合は、無断欠勤したものとみなす。

(傷病事故による欠勤)

第40条 職員が業務以外の傷病のため5日以上欠勤するときは、医師の診断書を添えて届け出なければならない。また、災害・事故などによるやむを得ない事情により欠勤する場合も当法人に届け出る。上記の理由の場合は、傷病事故による欠勤とみなす。

(早退・遅刻)

第41条 職員が始業開始時に遅れて出勤した場合は遅刻扱いとする。職員が、やむを得ない都合により終業時間前に退出する場合早退扱いとし、当法人に届け出なければならない。

第6章 休職

(休職事由)

第42条 職員が次に挙げる何れかに該当する場合休職とする。

(1) 業務以外の傷病による欠勤が2ヶ月を超えたとき。(当法人の認める医師

の診断書を提出のこと)又、傷病による欠勤が断続的であっても、その欠勤日数が、年間所定勤務時間の5割を超えたとき。

- (2) 公職に就任したとき。
- (3) 当法人より出向命令が出たとき。
- (4) その他当法人が必要と認めたとき。

(休職期間)

第43条 前条に挙げた休職の期間は次の通りとする。

- (1) 前条の第1項
勤続5年未満の者 12ヶ月
勤続5年以上15年未満の者 1年6ヶ月
勤続15年以上の者 2年
- (2) 前条の第2項 公職就任期間中
- (3) 前条の第3項 出向期間中
- (4) 前条の第4項 当法人が必要と認めた期間

(復職)

第44条 業務以外の傷病による欠勤及び傷病による欠勤が断続的な職員が休職期間内に復職を申し出た場合は、当法人が認める医師の診断を受けた上で復職の可否を判断するものとする。

- 2 休職中の職員に対し、当法人が休職の事由が無くなったと認めた時は、速やかに復職し勤務しなければならない。
- 3 復職後は身体の条件その他を考慮し、休職前と別の職務・職場に就かすことがある。
- 4 休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず復職が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

(休職期間中の賃金)

第45条 休職中は賃金の支払いを行わない。

(勤続年数)

第46条 休職期間中の年数は、勤続年数には加算しない。但し、出向期間中の年数はこれに加算する。

第7章 退職 解雇

(退職理由)

第47条 職員が次に挙げる何れかに該当する場合、該当した日をもって退職したものとす
る。

- (1) 定年に達した場合（その月の末日）
- (2) 死亡（死亡した日）
- (3) 自己都合により退職を願い出たとき（当法人が認めた日）
- (4) 従業員が行方が不明となり、一か月以上連絡がとれない場合
- (5) 第42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
- (6) 他社に移籍した場合（その前日）

(定年退職)

第48条 職員の定年は、これを定めない。

(自己都合退職)

第49条 職員が自己の都合により退職を当法人に願い出る場合、3ヶ月前迄に退職願いを
提出しなければならない。

(解雇)

第50条 職員が次に挙げる事項に該当する場合は、解雇する。但し、天災による業務の中
断、業務上の傷病、産前産後の休暇又その後30日間は、その限りではない。

- (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
たし得ないとき。
- (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（当法人が打ち切り補償を支払ったときを
含む。）。
- (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63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、
事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、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。

(解雇通知)

第51条 当法人は職員に解雇を通知するときは、少なくとも1ヶ月前に職員に予告するか、または平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払わなくてはならない。

2 前項に定める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 第1項及び前項の規定は、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) 職員側の責務で第64条の規定により懲戒解雇される職員

(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。）

(退職・解雇証明書)

第52条 職員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき当法人は、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(義務)

第53条 職員は、退職した場合及び解雇を通知された場合は、当法人より貸与された物及び当法人に対する債務を速やかに返還し、また自らが管理していた当法人及び関係先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。また、退職後も業務上知り得た秘密を外部に漏らしてはならない。

2 退職する職員は、担当業務につき後任者へ引継ぎを行わなければならない。

第8章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第54条 当法人は、職員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

2 職員は、安全衛生に関する法令及び当法人の指示を守り、当法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第55条 職員に対しては、採用の際及び毎年1回、定期的に健康診断を行う。

- 2 健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、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。

(就業中の補償)

第56条 職員が就業中に傷病・死亡した場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法に基づいて、各補償を受ける。

(通勤中の補償)

第57条 通勤中に事故に遭った場合は、通勤途中の災害として労働基準法及び労働者災害補償保険法に基づいて補償を受けることが出来る。(但し、就業中災害としては取り扱わない)

第9章 賞罰

(懲戒)

第58条 職員が次に挙げる何れかに該当する場合は、懲戒処分を行う。

- (1) 本就業規則及び当法人諸規定に反した場合。
- (2) 当法人の名誉を著しく失墜した場合。
- (3) 故意又は過失により当法人に損害を与えた場合。
- (4) 当法人の指示・命令に反した場合。
- (5) 無断欠勤・遅刻・早退が著しく多く、業務に支障をきたす場合。
- (6) 業務上の守秘義務に反し、それを他に漏洩した場合。
- (7) 素行不良で職場の秩序及び風紀を乱した場合
- (8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- (9) 許可なく職務以外の目的で当法人の施設、物品等を使用した場合
- (10) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けた場合
- (11) 私生活上の非違行為や当法人に対する正当な理由のない誹謗中傷等によって、当法人の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をした場合
- (12) 前項までの懲戒を受けた職員の上司で、上司の監督不行き届きのため起こった場合。
- (13) 当法人に無断で、他の職業に就いている場合。

- (14) 重要な経歴を詐称して雇用された場合
- (15) その他前各号に準ずる不適切な行為があった場合

(懲戒処分)

第59条 前条の懲戒処分は原則として社内に公示した上で、次の通り行う。

- (1) 譴責処分 始末書を提出させ、いさめる。
- (2) 減給処分 1回の行為に付き給与より減額し（ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の50%を超えることはなく、また、総額が賃金支払い期間における賃金総額の10%を超えることはない）、その期間及び減額の割合は、その都度当法人にて決定する。
- (3) 出勤停止処分 出勤を停止し、その期間中の賃金は無給とする。その期間については、その都度当法人にて決定する。
- (4) 降職降格処分 現職務上の地位を免じ、降格地位に就ける。
- (5) 諭旨退職処分 退職願を提出させる。退職金の減額もある。
- (6) 懲戒解雇処分 行政官庁の解雇予告除外の認定を得て即時解雇し、退職金を全額没収する（解雇の予告はなく、また解雇予告手当も支給しない）

(懲戒決定までの就業禁止)

第60条 職員が懲戒解雇に該当する疑いがあるときは、職場秩序維持上、処分が決定するまで、就業を禁止することがある。

(損害賠償責任)

第61条 故意・過失により当法人に損害を与えた場合は、その損害の賠償をさせる。（その割合については、その都度当法人が決定する。）

第10章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第62条 当法人は、職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

(付則)

本規則は、2022年6月27日から施行する。（2022年6月27日理事会議決）