

公益社団法人 日本口腔外科学会職員就業規則

2012年4月16日理事会承認
2018年12月17日一部改正
2022年4月18日一部改正
2023年4月10日一部改正

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、公益社団法人日本口腔外科学会定款（以下「定款」という。）第43条に規定する本学会職員の就業に関する事項を定めることを目的とする。

(職 員)

第2条 この規則において職員とは、第3章に定める手続きを経て本学会に採用された者をいう。

(有期雇用職員の雇用)

第3条 学会は、別に定める有期雇用職員の任用内規により有期雇用職員を雇用することができる。有期雇用職員の就業に関し必要な事項は、事務局長が、その都度定める。

(規則遵守義務)

第4条 職員は、本規則を遵守し、学会の公益的使命を自覚し、その職務を全うしなければならない。

第2章 職 制

第5条 職員の職制は、次のとおりとする。

事務局長、次長、事務職員とする。

ただし、必要があるときは、上記以外の職種を設けることができる。

第6条 事務局長は、本学会の事務を掌理する。

2 事務局長に事故のあるときは、理事長が事務局長代理を指名することができる。

第3章 人 事

(採 用)

第7条 職員の採用は、理事会の承認を経て理事長が行う。

第8条 職員として採用された者は、採用時に次の書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 住民票の写し
- (3) その他学会が特に指定した書類

(休 職)

第9条 職員が次の各号の一に該当する場合は、これを休職にすることができる。

- (1) 負傷又は疾病により3月を超えて勤務しない場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 前各号に掲げるもののほか、休職にすることが適当と認められる場合

2 職員を休職にする場合は、理由を記載した文書を交付する。ただし、職員から同意書の提出があった場合は、この限りでない。

(休職期間)

第10条 前条第1号及び第3号に掲げる理由による休職期間は、1年を超えない範囲とする。

2 前条第2号に掲げる理由による休職の場合の期間は、その事件が裁判所に係属する間とする。ただし、その係属する期間が2年を超えるときは、2年とする。

3 休職期間の勤続期間への算入にあたっては、休職期間の2分の1に相当する期間を除算する。

(復職)

第11条 休職中の職員の休職事由が消滅したときは、原則として復職させるものとする。

(休業等)

第12条 職員の休業等については、別に定める公益社団法人日本口腔外科学会職員休業等規則による。

(自己都合退職)

第13条 職員が、自己の都合で退職しようとするときには、30日前までに辞職願を提出し、理事長の承認を受けなければならない。

(解雇)

第14条 職員が次の各号の一に該当するときは、解雇することができる。

(1) 勤務成績が不良の場合

(2) 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

(3) 休職期間満了後なお就業できないと認められる場合

(4) 刑事事件に関連し有罪判決が確定した場合

(5) その他職務に必要な適格性を欠く場合

(定年退職)

第15条 職員の定年は65歳とし、その定年に達した日以降における最初の3月31日に退職するものとする。ただし、事務局長及び次長の定年については、理事長が別に定める。

(再雇用)

第16条 前条本文の規定により退職した職員については、別に定める本学会職員の再雇用に関する規則により再雇用することができる。ただし、再雇用の期間は、満70歳に達する日以後における最初の3月31日を超えることはできない。

第4章 服 務

(勤務時間及び休憩時間)

第17条 職員の勤務時間は、月曜日から金曜日までの午前9時30分から午後5時30分までとし、この間に1時間の休憩時間を置く。

2 前項の休憩時間は、午後0時30分から午後1時30分までとする。

3 業務上、その他特に必要がある場合には、前2項の規定にかかわらず、1日の勤務時間が7時間を超えない範囲内で、勤務時間及び休憩時間の始め及び終りを変更することがある。

4 前項の勤務時間及び休憩時間は、事務局長が別に定める。

(休日)

第18条 休日は、次の各号に定める日とする。

(1) 日曜日、土曜日

(2) 国民の祝日に関する法律に規定する日

(3) 12月29日から31日まで1月2日から5日まで

(時間外勤務)

第19条 事務局長は、事務の都合により第16条の勤務時間を超え、又は前条の休日に勤務することを命ずることができる。

2 前項の規定による時間外勤務の命令は、別に定める時間外勤務簿による。

(年次有給休暇)

第20条 年次有給休暇は、一の年(1月1日からその年の12月31日までをいう。以下同じ。)ごとにおける休暇とし、一の年に付与される日数は、20日とする。ただし、年の中途において新たに採用

された職員のその年の年次有給休暇は次表に掲げる日数とする。

採用月	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
休暇日数	20	18	17	15	13	12	10	8	7	5	3	2

- 2 職員は、事務の繁閑を計り、あらかじめ事務局長の承認を得て年次有給休暇を取得することができる。ただし、やむを得ない場合には、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。
- 3 年次有給休暇は、1日又は半日若しくは1時間を単位とし、1時間を単位として与えられた年次有給休暇は7時間をもって1日とする。
- 4 前項の規定にかかわらず、職務手当を支給される職員の年次有給休暇の単位については、原則として1日とする。ただし、当該職員からの申出のあった場合には、裁量性を妨げることなく、午前又は午後区分に限り半日単位の年次有給休暇を取得することができる。
- 5 第1項に規定する休暇のうち、その年に取得しなかった日数があるときは、翌年に限り繰り越すことができる。ただし、繰り越す日数は20日を限度とする。

(特別休暇)

第21条 職員は、あらかじめ事務局長の承認を得て別表に掲げる特別休暇を取得することができる。ただし、やむを得ない場合には、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。

(病気休暇)

第22条 職員が負傷または疾病により勤務できない場合は、療養のため勤務しないことがやむを得ない必要最小限の期間について、あらかじめ事務局長の承認を得て病気休暇を取得することができる。ただし、やむを得ない場合には、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 病気休暇の日数が連続して6日を超える場合には、医師の診断書を添えて願い出なければならない。ただし、病気休暇が6日を超えない場合においても、必要と認める場合には、医師の診断書の提出を求めることができるものとする。
- 3 病気休暇の期間のうち、連続して3日を超える期間については、給与を支給しない。

(欠勤)

第23条 職員が、第20条から前条までの規定以外の事由により勤務しないときは欠勤とする。

- 2 欠勤した時間については、原則として給与を支給しない。

(ハラスメントの防止)

第24条 職員は、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントをいかなる形でも行ってはならず、別に定める職場におけるハラスメントの防止に関する規則に基づきこれらの防止に努めなければならない。

第5章 給与

(給与)

第25条 職員の給与については、別に定める給与内規による。

第6章 保健

(保健)

第26条 職員は、学会が毎年又は必要に応じ行う健康診断を受けなければならない。

- 2 前項の健康診断の結果、必要がある場合には職員の健康保持について、適当な措置を講じなければならない。

第7章 災害補償

(業務災害)

第27条 職員が、業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、労働基準法及び労働者災害補償保険法の

定めるところにより療養補償、休業補償、障害補償等を行う。

2 職員が、業務上死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償保険法の定めるところにより遺族補償及び葬祭料を支払う。

(通勤災害)

第28条 職員が通勤により負傷し若しくは疾病にかかり、又は死亡したときは、労働基準法及び労働者災害補償保険法の定めるところにより、必要な給付を行う。

第8章 表彰及び懲戒

(表彰)

第29条 職員が、次の各号の一に該当する場合は、理事会の承認を得てこれを表彰する。

- (1) 業務に精励し、10年以上誠実に勤続した場合
- (2) 国家的、社会的功績があり、本学会の名誉となることがあった場合
- (3) その他理事長が必要と認める場合

(懲戒)

第30条 職員が、次の各号の一に該当する場合には、情状に応じて懲戒に処することができる。

- (1) 本学会の諸規則に違反した場合
- (2) 職務上の義務に違反した場合
- (3) 故意又は重大な過失により本学会に損害を及ぼした場合
- (4) その他本学会業務の遂行に著しく支障をきたすような行為があった場合

2 前項の懲戒処分の種類は、戒告、減給、停職及び解職雇とする。

3 懲戒処分を行うときは、その理由を当該者に明示しなければならない。

(訓告等)

第31条 前条に規定する場合の他、サービスを厳正にし、規律を保持するために必要があるときには、文書又は口頭により、注意、嚴重注意又は訓告を行うことができる。

(損害賠償)

第32条 職員が、故意又は重大な過失により、本学会に損害を及ぼした場合は、その損害の全部または一部を賠償させるものとする。

第9章 補則

(規則の改正)

第33条 この規則を改正する場合には、理事会の承認を経なければならない。

附 則

この規則は、2012年9月3日から施行する。

附 則

この規則の改正は、2022年4月18日から施行し、2022年4月1日から適用する。

附 則

この規則の改正は、2023年4月10日から施行する。

(別表)

事 由	期 間
(1) 公民権の行使	・必要と認められる期間
(2) 裁判員、証人等として官公署へ出頭する場合	・必要と認められる期間
(3) 職員が結婚する場合	・連続する5日の範囲内の期間
(4) 生理休暇	・必要と認められる2日以内の期間
(5) 産前産後休暇	・産前6週間及び産後8週間の期間内の必要と認められる期間
(6) 職員の配偶者が出産する場合	・配偶者の産前産後期間中の5日の範囲内の必要と認められる期間
(7) 忌引休暇	・次の期間のうち必要と認められる連続する期間
イ 配偶者	7日
ロ 父母	7日
ハ 子	5日
ニ 祖父母	3日
ホ 孫	1日
ヘ 兄・弟・姉・妹	3日
ト おじ又はおば	1日
チ 配偶者の父母	3日
リ 上記以外の三親等内の血族及び二親等内の姻族	1日
(8) 夏季休暇	・7月から9月までの間に5日
(9) 地震、水害等により現住居が滅失・損壊した場合	・連続する7日の範囲内の期間
(10) 地震、水害等の災害又は交通機関の事故等により出勤又は退勤に支障がある場合	・やむを得ないと認められる期間

注) 上記に掲げるもの以外は、労働基準法等による国の制度に準じる。