

地方独立行政法人天王寺動物園職員就業規則

制定 令和3年4月1日
最近改正 令和5年4月1日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）第89条の規定により、地方独立行政法人天王寺動物園（以下「法人」という。）に雇用され勤務する職員の就業に関して必要な事項を定めるものとする。

2 この規則及びこれに付随する諸規程に定めのない事項については、労基法、地方独立行政法人法（平成15年法律第118号。以下「地独法」という。）その他関係法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、法人に勤務する職員に適用する。

2 公益的法人等への一般職の地方公務員の派遣等に関する法律（平成12年法律第50号）（以下「地方公務員の派遣法」という。）に基づき大阪市から派遣されている職員については、法人と大阪市との間の取り決めにおいて別段の定めがある場合を除きこの規則を適用する。

3 第1項にかかわらず 有期雇用職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人天王寺動物園有期雇用職員就業規則に定める。

4 第1項にかかわらず 任期付職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人天王寺動物園任期付職員就業規則に定める。

(規則の遵守)

第3条 法人及び職員は、職務に専念するとともに誠意を持ってこの規則を遵守しなければならない。

第2章 人事

第1節 採用

(採用手続)

第4条 職員の採用は、試験により行う。ただし、試験が適さない職については、選考により行い、これに合格した者を採用する。

(受験の資格要件)

第5条 受験の資格要件は、採用する職に必要な年齢、経験、学歴、免許等の条件を有することとし、理事長が別に定める。ただし、次の各号に該当する者は

職員となることができない。

- (1) 禁錮以上の刑に処せられ、その執行を終わるまでの者
 - (2) 法人又は大阪市において懲戒解雇の処分又はこれに相当する処分を受けた者であって、当該処分の日から2年を経過していない者
 - (3) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した者
- (提出書類等)

第6条 職員として法人に採用されることを希望する者は、次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 履歴書
- (2) 資格及び免許を必要とする業務に就く者は、当該資格に関する証明書又は免許の写し(ただし、資格又は免許を有する者に限る。)
- (3) その他理事長が必要と認めるもの

2 職員に採用された者は、採用された日から速やかに次の各号に掲げる書類を提出しなければならない。

- (1) 誓約書
- (2) 住民票記載事項証明書
- (3) その他理事長が必要と認めるもの

3 前項の定めにより提出した書類に変更が生じたときは、速やかに変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第7条 職員として新たに採用した者については、採用の日から6月の試用期間を設ける。ただし、理事長が特に認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことができる。

2 試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不相当であると認められる者については、解雇するか又は本採用を行わない。ただし、採用後14日を経過した者を解雇する場合については、労基法第20条及び第21条に基づき行うものとする。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第8条 法人は、職員を採用するとき、採用する職員に対し、次の各号に掲げる事項を明示するものとする。

- (1) 労働契約の期間に関する事項
- (2) 就業の場所及び従事すべき業務に関する事項
- (3) 始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日及び休暇に関する事項並びに就業時間変更の可能性に関する事項

- (4) 給与に関する事項
- (5) 退職に関する事項（解雇の事由を含む。）

（派遣職員等の受入）

第9条 法人の業務運営上特に必要と認められる場合は、国、地方公共団体又は他の法人（以下「他法人等」という。）の職員である者を、その身分を保有させたまま、職員として法人の業務に専ら従事させることがある。

- 2 前項の規定により職員となった者の就業の取扱いに必要な事項については、理事長が別途定めたものとする。

第2節 評価

（勤務評価）

第10条 職員の勤務成績については、別に定める人事評価制度を実施する。

第3節 昇任・昇格及び降任等

（昇任・昇格）

第11条 職員の昇任・昇格は試験又は選考による。

- 2 職員の昇任・昇格の選考の基準は、理事長が別に定める。

（降任）

第12条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、降任させることができる。

- (1) 勤務の状況が不良であって、業務に著しい支障を及ぼす場合
- (2) 心身の故障のため、業務の遂行に支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 別に定める人事評価制度において、著しく評価が低く、指導しても改善の余地がない場合
- (4) 本人が希望し、理事長が認める場合
- (5) 前各号に掲げるもののほかその職に必要な適格性を欠く場合

第4節 異動

（人事異動）

第13条 業務上の必要がある場合は、職員に対し就業の場所又は従事する業務の変更を命じることがある。その場合、職員は正当な理由がない限りこれを拒否することはできない。

（在籍出向）

第14条 業務上の必要がある場合は、職員に対し、在籍出向を命じることがある。

- 2 前項の在籍出向とは、法人と他法人等の間で締結される出向協定に基づい

て、職員が、その身分を有したままで当該他法人等としての業務に従事することをいう。

3 在籍出向を命じられた職員は、正当な理由がない限りこれを拒否することはできない。

(転籍出向)

第15条 業務上の必要がある場合は、職員の同意を得たうえで、転籍出向を命じることがある。

2 前項の転籍出向とは、法人と他法人等との間で締結される出向協定に基づいて、職員が法人の要請に応じて法人に復帰することを前提として退職し、当該他法人等の職員としての業務に従事することをいう。

(出向の取扱)

第16条 前2条の規定により在籍出向及び転籍出向を命じられた職員の取扱いに関し必要な事項については、理事長が別途定めた規定に基づき具体的な条件を予め職員に明示し、職員の同意を得る。

第5節 休職及び復職

(休職)

第17条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、休職とすることができる。

- (1) 心身の故障のため、長期の休養を要する場合
- (2) 刑事事件に関し起訴された場合
- (3) 業務に関連があると認められる学術に関する事項の調査又は研究・指導に従事する場合
- (4) 水難、火災その他の災害により、生死不明又は所在不明となった場合
- (5) 第14条第1項の規定により、在籍出向を命じられた場合
- (6) 職員が労働組合の業務に専ら従事する場合
- (7) 前各号に掲げるもののほか理事長が休職することが適当と認める場合

2 試用期間中の職員については、前項の規定を適用しない。

(休職の期間)

第18条 前条第1項第1号に該当する休職の期間は、原則として通算2年を超えない範囲内において必要に応じた期間とする。ただし、職員の勤続年数(休職の期間を除く)に応じて、別表第1に定める基準により延長することができる。

2 前項に定める休職期間中に新たな疾患に罹患し、職場復帰することなく新たな疾病により休職となった場合、当初の疾病により休職した期間と新たな疾病により休職した期間は通算する。

- 3 前2項による休職期間から第21条の規定による復職を命じられた日から2年未満の期間内に、理事長が別に定める同一疾病により再度、前条第1項第1号に該当する休職となった場合、前後の休職期間は通算する。
- 4 前条第1項第2号に該当する休職の期間は、当該刑事事件が裁判所に係属する期間とする。
- 5 前条第1項第3号及び第4号に該当する休職の期間は、3年を超えない範囲内において必要に応じた期間とする。
- 6 前条第1項第5号に該当する休職の期間は、出向の期間とする。
- 7 前条第1項第6号に該当する休職の期間は、必要に応じた期間とする。

(休職の手続)

第19条 職員を休職にする場合には、その旨を記載した書面を交付して行うものとする。

- 2 第17条第1項第1号に該当する職員の休職、当該休職の期間の更新及び当該職員の復職の決定について、産業医等の意見を参考に理事長が決定するものとする。

(休職の効果)

第20条 休職を命じられた職員は、職員としての身分を保有するが、業務には従事しない。

- 2 休職を命じられた職員の給与は、地方独立行政法人天王寺動物園職員給与規程（以下「給与規程」という。）の定めるところによる。
- 3 休職期間は、原則として勤続年数に通算しない。ただし、第14条第1項の規定により出向を命じられた場合については、勤続年数に通算するものとする。

(復職)

第21条 第18条に規定する休職期間中にその事由が消滅したときは、理事長は速やかに復職を命じなければならない。

- 2 復職する場合は、原則、休職前の業務とするが、休職以前と異なる業務に就かせることもある。

第6節 退職

(退職)

第22条 職員は、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める日をもって退職するものとし、職員としての身分を失う。

- (1) 職員が退職を申し出た場合 退職申出の翌日から起算して30日後で職員が指定した日
- (2) 第24条に定める定年に達した場合 定年に達した日以後における最初の

3月31日（以下「定年退職日」という。）

- (3) 第18条に定める休職期間が満了し、かつ休職事由がなお消滅せず、復職できない場合 休職期間の満了した日
- (4) 法人の役員に就任した場合 役員に就任した日の前日
- (5) 死亡した場合 死亡した日

2 退職を願い出た職員が第55条に定める各号のいずれかに該当し、懲戒処分の手続中である場合は、前項第1号の規定にかかわらず、当該退職を認めないことがある。

（退職の手続）

第23条 職員は自己の都合により退職しようとするときは、あらかじめ、退職を予定する日の30日前までに文書をもって申し出なければならない。

（定年）

第24条 職員の定年は、65歳とする。

（定年による退職の特例）

第24条の2 理事長は、定年に達した職員が第22条第1項第2号の規定により退職すべきこととなる場合において、次に掲げる事由があると認めるときは、同条の規定にかかわらず、当該職員に係る定年退職日の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限を定め、当該職員を当該定年退職日において従事している職務に従事させるため、引き続き勤務させることができる。

ただし、第24条の4の規定により異動期間（管理監督職に係る管理監督職務上限年齢に達した日の翌日から同日以後における最初の4月1日までの間をいう。以下同じ。）（同条の4の規定により延長された異動期間を含む。）を延長した職員であって、定年退職日において管理監督職（第24条の3に規定する職をいう。以下同じ。）を占めている職員については、第24条の4第1項又は第2項の規定により当該異動期間を延長した場合であって、引き続き勤務させることについて理事長の承認を得たときに限るものとし、当該期限は、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して3年を超えることができない。

- (1) 当該職務には高度の知識、技能又は経験が不可欠であり、当該職員の他の職への降任により生ずる欠員を、公募等において容易に補充することができず運営に支障が生ずること
 - (2) 当該職務を担当する職員の交替が、当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により運営に支障が生ずること
- 2 理事長は、前項の期限又は本項の規定により延長された期限が到来する場合において、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、理事会の承認を得て、これらの期限の翌日から起算して1年を超えない範囲内で期限

- を延長することができる。ただし、当該期限は、当該職員に係る定年退職日（同項ただし書に規定する職員にあっては、当該職員が占めている管理監督職に係る異動期間の末日）の翌日から起算して3年を超えることができない。
- 3 理事長は、第1項の規定により職員を引き続き勤務させる場合又は前項の規定により期限を延長する場合には、当該職員の同意を得なければならない。
 - 4 理事長は、第1項の規定により引き続き勤務することとされた職員及び第2項の規定により期限が延長された職員について、第1項の期限又は第2項の規定により延長された期限が到来する前に第1項各号に掲げる事由がなくなつたと認めるときは、当該職員の同意を得て、期日を定めて当該期限を繰り上げるものとする。
 - 5 前各項の規定を実施するために必要な手続は、理事会で定める。
(管理監督職勤務上限年齢制)

第24条の3 管理監督職は、地方独立行政法人天王寺動物園職員給与規程第3章第1節の規定により管理職手当の支給を受ける職員が占める職とする。

- 2 管理監督職勤務上限年齢は、60歳とする。
 - 3 理事長は、管理監督職を占める職員でその占める管理監督職に係る管理監督職勤務上限年齢に達している職員について、異動期間に、管理監督職以外の職への降任又は転任をするものとする。ただし、異動期間に他の規定により当該職員について他の職への昇任、降任若しくは転任をした場合又は第24条の4の規定により当該職員を管理監督職を占めたまま引き続き勤務させることとした場合はこの限りではない。
 - 4 理事長は他の職への降任を行うにあたっては、次に掲げる基準を遵守しなければならない。
 - (1) 当該職員の人事評価の結果又は勤務の状況及び職務経験等に基づき、降任をしようとする職についての適性を有すると認められる職に、降任をすること
 - (2) 人事の計画その他の事情を考慮した上で、管理監督職以外の職のうちできる限り上位の職制上の段階に属する職に降任をすること
 - (3) 当該職員の他の職への降任をする際に、当該職員が占めていた管理監督職が属する職制上の段階より上位の職制上の段階に属する管理監督職（以下この号において「上位職職員」という。）の他の職への降任もする場合には、第1号に掲げる基準に従った上での状況その他の事情を考慮してやむを得ないと認められる場合を除き、上位職職員の降任をした職が属する職制上の段階と同じ職制上の段階又は当該職制上の段階より下位の職制上の段階に属する職に降任をすること
- (管理監督職勤務上限年齢による降任及び管理監督職への任用の制限の特例)

第 24 条の 4 理事長は、他の職への降任をすべき管理監督職を占める職員について、次に掲げる事由があると認めるときは、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して 1 年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。）で当該異動期間を延長し、引き続き当該管理監督職を占める職員に、当該管理監督職を占めたまま勤務をさせることができる。

- (1) 当該職務には高度の知識、技能又は経験が不可欠であり、当該職員の他の職への降任により生ずる欠員を、公募等において容易に補充することができず運営に支障が生ずること
- (2) 当該職務を担当する職員の交替が、当該業務の遂行上重大な障害となる特別の事情があるため、当該職員の退職により運営に支障が生ずること

2 理事長は、前項又は本項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）が延長された管理監督職を占める職員について、前項各号に掲げる事由が引き続きあると認めるときは、理事会の承認を得て、延長された当該異動期間の末日の翌日から起算して 1 年を超えない期間内（当該期間内に定年退職日がある職員にあっては、延長された当該異動期間の末日の翌日から定年退職日までの期間内。第 4 項において同じ。）で延長された当該異動期間を更に延長することができる。ただし、更に延長される当該異動期間の末日は、当該職員が占める管理監督職に係る異動期間の末日の翌日から起算して 3 年を超えることができない。

3 理事長は、第 1 項の規定により異動期間を延長する場合には、あらかじめ職員の同意を得なければならない。

4 理事長は、第 1 項の規定により異動期間を延長した場合において、当該異動期間の末日の到来前に当該異動期間の延長の事由が消滅したときは、他の職への降任をするものとする。

（定年前再雇用短時間勤務制）

第 25 条 理事長は、60 歳に達した日以後に退職（任期付職員その他の規程により任期を定めて任用される職員及び短時間勤務職員が退職する場合を除く。）をした者（以下この条において「60 歳以上退職者」という。）を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、短時間勤務の職（当該職を占める職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占める職員の 1 週間当たりの通常の勤務時間に比し短い時間である職をいう。以下この条において同じ。）に採用することができる。ただし、60 歳以上退職者がその者を採用しようとする短時間勤務の職に係る定年退職日相当日（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているもの

とした場合における定年退職日をいう。)を経過した者であるときは、この限りでない。

(再雇用職員)

第 25 条の 2 再雇用職員は、前条の規定により採用された職員（以下、定年前再雇用短時間勤務職員という。）及び附則第 5 項、第 6 項、第 10 項又は第 11 項の規定により採用された職員（以下、暫定再雇用職員という。）とする。

2 再雇用職員の就業に関する事項については、地方独立行政法人天王寺動物園再雇用職員就業規則の定めるところによる。

第 7 節 解雇

(解雇)

第 26 条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、解雇することができる。

なお、この場合において、理事長は、職員の勤務の状況、経歴、行動の態様、状況等を総合的に評価して、解雇を行うか決定する。

- (1) 勤務実績が著しくよくない場合
- (2) 心身の故障のため業務の遂行に著しく支障があり、又はこれに堪えない場合
- (3) 素行不良等、その業務に必要な適性を著しく欠く場合
- (4) 法人への提出書類等の記載事項が事実と異なる場合
- (5) 試用期間中又は試用期間満了時に職員として不適格であると認められた場合
- (6) 禁錮以上の刑に処せられた場合
- (7) 日本国憲法又はその下に成立した政府を暴力で破壊することを主張する政党その他の団体を結成し、又はこれに加入した場合
- (8) 経営上又は業務上やむを得ない事由による場合
- (9) 第 55 条に定める懲戒の事由に該当し、懲戒解雇が相当である場合で理事長が認めた場合
- (10) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

(解雇予告)

第 27 条 職員を解雇する場合には、30 日前に職員に予告するか、又は労基法第 12 条に定める平均賃金の 30 日分を解雇予告手当として支払う。

2 前項の予告の日数は、解雇予告手当を支払った日数分短縮することができる。

3 第 1 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、予告することなく即時解雇することができる。

- (1) 試用期間中の職員を採用の日から 14 日以内に解雇する場合
- (2) 第 56 条に定める懲戒解雇をする場合で、所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合
- (3) 天災事変その他やむを得ない事由により法人の事業の継続が不可能となった場合で、所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合
(解雇制限)

第 28 条 第 26 条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後 30 日間
 - (2) 労基法第 65 条の規定による産前産後の休業期間及びその後 30 日間
- 2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する場合は適用しない。
- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかった職員が、療養開始後 3 年を経過した日において傷病補償年金を受けている場合又はその日以降、傷病補償年金を受けることになった場合
 - (2) 天災事変その他やむを得ない事由のため法人の事業の継続が不可能となった場合で所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合

第 8 節 退職申出後の責務

(退職申出後の責務)

第 29 条 退職しようとする職員は、退職までの間で理事長が指定する日までに必要事項の引き継ぎをしなければならない。

(退職証明書等)

第 30 条 退職し、又は解雇された職員から労基法第 22 条に定める証明書の交付請求があった場合には、法人は遅滞なくこれを交付する。

(貸与物等の返還等)

第 31 条 退職し、又は解雇された職員は、身分証明書その他職員に交付されていた証明書等及び法人から貸与された物品等を返還しなければならない。

2 退職し、又は解雇された職員が法人に対して債務を有する場合には、退職時にそのすべてを弁済しなければならない。

第 3 章 服務

(服務の基本)

第 32 条 職員は業務上の責任を自覚し、誠実に業務を遂行するとともに、法人又は上司の指示命令に従い、職場の秩序・規律の維持に努めなければならない。

2 職員は、法人の利益と相反する行為を行ってはならない。

(信用失墜行為等の禁止)

第33条 職員は、法人の名誉若しくは信用を失墜させ、又は職員全体の不名誉となるような行為をしてはならない。

(守秘義務)

第34条 職員は業務上知り得た秘密を他に漏らしてはならない。ただし、法令に基づく証人又は鑑定人等として、理事長の許可を受けた場合はこの限りではない。

2 前項の規定は、退職し、又は解雇された後においても適用する。この場合、必要に応じて守秘義務契約を締結するものとする。

(遵守事項)

第35条 職員は、次の各号の事項を守らなければならない。

- (1) 施設、機械器具その他の備品等について大切に取扱うこと
- (2) 業務外の目的で、施設を使用するときは、理事長の許可を受けること
- (3) 動物園等の敷地内（以下「敷地内」という。）で、政治・宗教活動等を行わないこと
- (4) 許可なく敷地内で業務に関係のない集会・演説・文書の配布・掲示等を行わないこと
- (5) 就業中は、常に清潔な服装を心がけること
- (6) 申請書・届出書等は、指定期限内に提出すること

第1節 服務

(倫理)

第36条 職員は業務にかかる倫理原則及び倫理の保持に努めなければならない。

2 倫理原則及び倫理の保持を図るために必要な事項については、理事長が別に定める。

(ハラスメント等の防止)

第37条 職員はハラスメント等の防止に努めなければならない。

2 ハラスメント等の防止等に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(兼業)

第38条 職員は、理事長の許可を受けなければ、他の業務に従事し、又は自ら営利企業を営んではならない。

2 職員の兼業許可手続に関し必要な事項については、理事長が別に定める。

(個人情報保護)

第39条 職員は、法人が取扱う個人情報の適正な保護に努めなければならない。

2 個人情報の適正な保護に関し必要な事項については、大阪市個人情報保護条例（平成7年大阪市条例第11号）に基づき理事長が別に定める。

（住所等の届出）

第40条 新たに採用された職員は、採用された日から3日以内に住所を理事長に届出なければならない。

2 職員は、住所、氏名等に変更が生じたときは、速やかにその事実を証する書類を添付して理事長に届け出なければならない。

（旧姓の使用）

第41条 職員は、所定の手続きを経ることにより、婚姻、養子縁組その他の事由（以下「婚姻等」という。）により戸籍上の氏を改めた後も引き続き婚姻等の前の戸籍上の氏を文書等に使用することができる。

（事務の引継）

第42条 職員は、退職し、休職し、又は転任する場合においては、その担当事務について、文書又は口頭によりその内容を明らかにし、速やかに後任者又は理事長の指定する者に引き継がなければならない。

2 職員は、出張、休暇等のため不在となるときは、不在中に処理を要する担当事務を他の職員に引き継がなければならない。

（物品の取扱い）

第43条 職員は、退職するときは、自己の管理する文書及び物品等を所定の場所に収めなければならない。

2 職員は、物品の取扱いについて周到な注意を払うとともに、その節約に努めなければならない。

第2節 出退勤等

（出退勤）

第44条 出退カード（以下、「カード」という。）の交付を受けている職員は、定刻（所定の勤務場所において勤務を開始すべき時刻をいう。）までに所定の勤務場所（職員の出社及び退社の状況を記録するために理事長が設置する装置（以下、「記録装置」という。）が設置されている勤務場所に限る。）に出社したときは、直ちに、カードを使用して、出社した旨を記録装置に自ら記録しなければならない。

2 カードの交付を受けていない職員は、定刻までに所定の勤務場所に出社したときは自ら所定の出勤簿に押印しなければならない。

3 前2項の規定にかかわらず、定刻までに所定の勤務場所に出社した職員が、定刻までに前2項の規定による手続きを行うことができなかつたときは、速やかに出社した時刻を明らかにして理事長に届けなければならない。

- 4 職員は、定刻前に所定の勤務場所に出社できなかつたときは、出社後直ちに、出社した旨を理事長に届け出なければならない。この場合において、カードの交付を受けている職員は、当該勤務場所に記録装置が設置されているときは、併せて、カードを使用して、出社した旨を当該記録装置に自ら記録しなければならない。
- 5 前項後段に規定する場合において、職員が、出社後直ちに記録装置に記録することができなかつたときは、速やかに、出社した時刻を明らかにして理事長に届け出なければならない。
- 6 カードの交付を受けている職員は、所定の勤務場所から退社するときは、直ちに、カードを使用して、退社する旨を記録装置に自ら記録しなければならない。
- 7 退社した職員が、前項の規定による手続きを行うことができなかつたときは、速やかに、退社した時刻を明らかにして理事長に届け出なければならない。
- 8 理事長は、職員の出退社時間並びに勤務時間（実労働時間）を確認しなければならない。

（出勤禁止）

第45条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合は、出勤を停止し、又は退勤を命ずることがある。

- (1) 酒気を帯びるなど、風紀秩序を乱す恐れがある場合
- (2) 勤務に必要な危険物、有害物等を携帯している場合
- (3) 懲戒処分等により出勤停止を命じられた場合
- (4) その他理事長が認める場合

（遅刻、早退及び外出）

第46条 職員が、やむを得ない事由により遅刻又は早退をし、又は勤務時間中にやむを得ない事由により外出するときは、その理由及び時刻を明らかにして上司に申し出てその承認を受けなければならない。

（欠勤）

第47条 職員は、やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、その理由及び期間を明らかにして上司に申し出て、その承認を受けなければならない。

2 上司が求めるときは、欠勤の事由を証する書類を提出しなければならない。

第4章 勤務時間、休日及び休暇等

（勤務時間、休日及び休暇等）

第48条 職員の勤務時間、休日及び休暇等については、地方独立行政法人天王寺動物園職員の勤務時間、休日及び休暇等に関する規程の定めるところによ

る。

(傷病休業等)

第 49 条 職員が業務上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は、業務傷病休業とする。

2 職員が通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、療養のため勤務できない場合は通勤傷病休業とする。

3 第 17 条第 1 項第 1 号に定める休職となった場合については、前 2 項の規定を適用しない。

4 職員が次の各号に掲げる場合に該当するときは、第 1 項及び第 2 項の規定を準用する。

(1) 法人の役員から引き続き職員となった者について、役員としての業務上又は通勤上の災害により負傷し、若しくは疾病にかかり、療養のため勤務できない場合

(2) 第 14 条の規定による在籍出向から復職した者について、当該出向の間の他法人等における業務上又は通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(3) 職員が第 15 条の規定により他法人等の職員となり、その後に法人の職員として復帰した者について、当該他法人等における業務上又は通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、復帰後に療養のため勤務できない場合

(4) 地独法第 59 条第 2 項の規定又は人事交流等により大阪市職員から引き続き法人の職員となった者について、大阪市における公務上又は通勤上の災害により負傷し、又は疾病にかかり、復職後に療養のため勤務できない場合

(育児休業及び介護休業等)

第 50 条 職員の育児休業について必要な事項については、理事長が別に定める。

2 職員の介護休業等について必要な事項については、理事長が別に定める。

(自己啓発等休業)

第 51 条 職員の自己啓発等休業について必要な事項については、理事長が別に定める。

(配偶者同行休業)

第 52 条 職員の配偶者同行休業について必要な事項については、理事長が別に定める

第 5 章 研修

(研修)

第 53 条 法人は、業務に関連する必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、職員に対し必要な研修を命じることができる。

- 2 職員は、法人から研修を受講するよう命じられた場合には、特段の事由がない限り研修を受けなければならない。

第6章 賞罰

(表彰)

第54条 職員が次の各号のいずれかに該当すると理事長が認めるときは表彰することができる。

- (1) 法人における事業の推進に関し顕著な功績があった場合
- (2) 特殊な技能又は考案によって動物園事業に貢献した場合
- (3) 業務の改善又は能率化に努め模範として推奨すべき業績があった場合
- (4) 職員全体の名誉を高め信用を深めるような模範となる善行があった場合
- (5) 災害を未然に防止し、又は災害の際に顕著な功績があった場合
- (6) 前各号に準ずる行為があった場合

2 職員の表彰に関し必要な事項については、理事長が別途定めたものとする。

(懲戒の事由)

第55条 職員が次の各号のいずれかに該当する場合には、所定の手続の上、懲戒を行うことができる。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤をした場合
- (2) 正当な理由なく、遅刻・早退を繰り返した場合
- (3) 故意又は重大な過失により法人に損害を与えた場合
- (4) 窃盗、横領、傷害等の刑法上の犯罪行為を行った場合
- (5) 法人の名誉又は信用を著しく傷つけた場合
- (6) 素行不良で法人の秩序・風紀を乱した場合
- (7) 重大な経歴を詐称して雇用されたことが判明した場合
- (8) この規則を含めた法人が定める規則・規程等に違反した場合
- (9) その他前各号に準ずる事由がある場合

2 職員を管理し、又は監督する地位にある職員（以下「管理監督者」という。）の指導の怠慢、管理不行届等により、管理監督下にある職員に前項の懲戒に該当する行為があった場合は当該管理監督者についても懲戒に処することができる。

(懲戒の種類)

第56条 懲戒は次の区分に応じて行う。

- (1) 戒告 職員の責任を指摘し、その将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させ、給与の一部を減額する。ただし、1回の額は労基法第12条に規定する平均賃金の1日分の2分の1を超えず、総額が1給与支払い期間の給与総額の10分の1を超えない範囲とする。

(3) 停職 1 日以上 1 年以内を限度として出勤を停止し、業務に従事させず、その間の給与は支給しない。

(4) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時に解雇する。この場合においては、退職手当は支給せず、所轄の労働基準監督署の認定を受けた場合には、解雇予告手当は支給しない。

(懲戒の手續)

第 57 条 前条に定めるもののほか、懲戒の手續等について必要な事項は、地方独立行政法人天王寺動物園職員懲戒規程の定めるところによる。

(訓告等)

第 58 条 第 56 条に規定する場合のほか、服務を厳正にし、規律を保持するために必要がある場合は、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。

(職員懲戒等審査委員会)

第 59 条 職員の懲戒を行う場合にあっては、地方独立行政法人天王寺動物園職員懲戒等審査委員会（以下「委員会」という。）の審査を経た上で行う。委員会の運営方法等に関して必要な事項については、理事長が別途定めたものとする。

(懲戒の原則)

第 60 条 懲戒処分は、同一の行為に対し、重ねて行うことはできない。

2 懲戒処分は、懲戒事由に該当する行為を実行した職員だけでなく、管理監督者、教唆した職員及び協力した職員も対象とする。

(懲戒処分の量定)

第 61 条 処分の量定については、概ね次の各号に掲げる事項等を過去の懲戒事例との均衡などを踏まえて総合的に考慮し量定する。

- (1) 職員が行った非違行為の動機、態様及び結果
- (2) 故意又は過失の程度
- (3) 職員の日頃の勤務態度
- (4) 他の職員及び社会に与える影響
- (5) 職員による自主的な申し出の有無（非違行為の発覚前に限る。）
- (6) 過去の非違行為の有無

(損害賠償等)

第 62 条 職員が故意又は重大な過失によって法人に損害を与えた場合又は不当に利益を得た場合には、損害賠償又は不当利益の返還を請求することができる。

2 前項に定める損害賠償又は不当利益の返還は、懲戒処分によって免除されるものではない。

3 第1項の規定は、退職し、又は解雇された者に対しても準用する。

第7章 給与

(給与)

第63条 職員の給与については、給与規程の定めるところによる。

第8章 退職手当

(退職手当)

第64条 職員の退職手当については、地方独立行政法人天王寺動物園職員退職手当規程の定めるところによる。

第9章 安全衛生

(安全衛生)

第65条 法人は、労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）及びその他の関係法令に基づき、職員の安全、衛生及び健康確保のために必要な措置を講じる。

(協力義務)

第66条 職員は、安全、衛生及び健康確保について、労働安全衛生法及びその他関係法令のほか、上司の命令に従うとともに、法人が行う安全、衛生及び健康確保に関する措置に協力しなければならない。

(職場の清潔保持)

第67条 職員は、常に職場の整理整頓に留意し、職場環境の清潔保持に努めなければならない。

(安全遵守事項)

第68条 職員は、次の各号の事項を守らなければならない。

- (1) 火気及び火気を誘発しやすい物品を取扱うときは、細心の注意を払い、事故が発生しないように努めること
- (2) 所定の場所又は許可された場所以外で、火気を使用しないこと
- (3) 通路、避難出口又は消火設備のある場所には、物品を置かないこと
- (4) 負傷者の救護に必要な処置並びに救急用具及び材料の備付場所を知っておくこと

(災害時等の措置)

第69条 職員は、法人の施設に火災その他の災害が発生する危険があることを知ったとき又は、火災その他の災害が発生したときは、直ちに、これに対処するとともに、その被害を最小限にとどめるよう努めなければならない。

(健康診断)

第70条 法人は職員に対し、採用の際及び毎年定期的に健康診断を行う。

2 前項の健康診断の結果に基づいて必要と認める場合には、職員の就業の禁止、勤務時間の制限等、当該職員の健康保持に必要な措置を講ずるものとする。

3 職員は、正当な理由がない限り健康診断を拒むことができない。

(就業の禁止)

第71条 職員が次の各号に該当する場合には、その就業を禁止することがある。

(1) 心身の故障のため就業に堪えない場合

(2) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(3) その他就業することにより病気が悪化する恐れのある場合等法人が指定する医師が就業不相当と認めた場合

(感染症発生時の措置)

第72条 職員が自己の住居若しくはその付近に感染症が発生したとき、又はその疑いがあるときは直ちに届け出て、指示を受けなければならない。

(その他必要な事項)

第73条 この規則に定めるもののほか、安全及び衛生に関しその他必要な事項については、地方独立行政法人天王寺動物園職員安全衛生管理規程の定めるところによる。

第10章 出張

(出張)

第74条 業務上必要がある場合には、職員に出張を命じることができる。

2 職員は、出張を命じられたときは、その出発及び職場等へ戻る日時を理事長に届け出なければならない。

3 職員は、出張先において予定を変更しようとするときは、その都度連絡し、理事長の承認を受けなければならない。ただし、緊急その他やむを得ない事由により事前に連絡できなかつたときは、事後すみやかに報告し、承認を求めなければならない。

4 出張を命じられた職員が出張を終えたときには、速やかに報告しなければならない。

(旅費)

第75条 前条の出張に要する旅費については、地方独立行政法人天王寺動物園職員の旅費に関する規程の定めるところによる。

第11章 災害補償

(業務災害及び通勤災害)

第76条 職員の業務上の災害及び通勤途上における災害について必要な事項に

については、理事長が別途定めたものとする。

第 12 章 雑則

(適用除外)

第 77 条 地方公務員の派遣法第 2 条第 1 項による派遣職員については、第 4 条から第 8 条まで、第 11 条及び第 12 条、第 14 条から第 31 条まで、第 38 条、第 50 条第 1 項、第 51 条、第 55 条から第 62 条まで並びに第 64 条の規定は適用しない。

(補則)

第 78 条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この規則は令和 3 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、地方公務員法（昭和 25 年法律第 261 号）第 28 条第 2 項、職員の分限に関する条例（昭和 26 年大阪市条例第 88 号）第 3 条の規定による休職の発令を受けている者については、当該発令の期間において、第 20 条第 1 項第 1 号から第 3 号までの規定により休職しているものとみなす。

3 この規則の施行の日（以下「施行日」という。）の前日において、大阪市職員であり、施行日に法人の職員となった者については、施行日の前日以前における大阪市職員であった期間の職員の行為が、第 55 条に定める懲戒の事由に該当するときは、当該行為に対して第 56 条に定める区分に応じた懲戒に処することができる。

4 この規則の施行日の前日において、地方公務員の育児休業等に関する法律（平成 3 年法律第 110 号）の規定及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の規定により育児休業等の承認を受けているもの、この規則における承認を受けたものとみなす。

附 則

(施行期日)

1 この規則は令和 4 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は令和4年10月1日から施行する。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則は、令和5年4月1日から施行する。

(定年に関する経過措置)

- 2 令和5年4月1日から令和13年3月31日までの間における職員に対する第24条の規定の適用については、次の表の左欄に掲げる期間の区分に応じ、同条中「65歳」とあるのはそれぞれ同表の右欄に掲げる字句とする。

令和5年4月1日から令和7年3月31日まで	61歳
令和7年4月1日から令和9年3月31日まで	62歳
令和9年4月1日から令和11年3月31日まで	63歳
令和11年4月1日から令和13年3月31日まで	64歳

(情報の提供及び勤務の意思の確認)

- 3 理事長は、当分の間、職員（任期を定めて任用される職員、短時間勤務職員を除く。以下本項において同じ。）が60歳に達する日の属する年度の前年度（以下本項において「情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度」という。）（情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度に職員でなかった者で、当該情報の提供及び勤務の意思の確認を行うべき年度の末日後に採用された職員にあっては、当該職員が採用された日から同日の属する年度の末日までの期間）において、当該職員に対し、当該職員が60歳に達する日以後に適用される任用及び給与に関する措置の内容その他の必要な情報を提供するものとするとともに、同日の翌日以後における勤務の意思を確認するよう努めるものとする。

(勤務延長に関する経過措置)

- 4 理事長は、基準日（施行日（この規則の施行の日をいう。以下同じ。）、令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下本項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新規規定年（この規則による第24条に規定する定年をいう。以下同じ。）が基準日の前日における新規規定年（基準日が施行日である場合には、施行日の前日における旧規定年（この規則の改正前の規則第24条に規定する定年をいう。以下同じ。））を超える職及びこれに相当する基準日以後に設置された職に、基準日から基準日の翌年の3月31日までの間に新規規定

25 条の規定により勤務している職員のうち、基準日の前日において同日における当該職に係る新規則定年（基準日が施行日である場合には、旧規則定年）に達している職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。

（定年退職者等の再雇用に関する経過措置）

5 理事長は、次に掲げる者のうち、65 歳に達する日以後における最初の 3 月 31 日（次項並びに附則第 7 項、第 10 項及び第 11 項において「特定年齢到達年度の末日」という。）までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る旧規則定年（施行日以後に新たに設置された職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合における旧規則定年に準じた当該職に係る年齢）に達している者を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日前に旧規則第 22 条第 1 項第 2 号の規定により退職した者
- (2) 20 年以上勤続して施行日前に退職した者（前号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にある者
- (3) 20 年以上勤続して施行日前に退職した者（前 2 号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に、再雇用もしくは暫定再雇用されたことがある者

6 令和 14 年 3 月 31 日までの間、任命権者は、次に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であつて、当該者を採用しようとする常時勤務を要する職に係る新規則定年に達している者を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、1 年を超えない範囲内で任期を定め、当該常時勤務を要する職に採用することができる。

- (1) 施行日以後に新規則第 22 条第 1 項第 2 号の規定により退職した者
- (2) 施行日以後に新規則第 24 条の 2 第 1 項又は第 2 項の規定により勤務した後退職した者
- (3) 施行日以後に新規程第 25 条の規定により採用された者（定年前再雇用短時間勤務職員）のうち、任期（採用の日から定年退職日相当日）が満了したことにより退職した者
- (4) 20 年以上勤続して施行日以後に退職した者（前 3 号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間にある者
- (5) 20 年以上勤続して施行日以後に退職した者（前各号に掲げる者を除く。）であつて、当該退職の日の翌日から起算して 5 年を経過する日までの間に、暫定

再雇用をされたことがある者

- 7 前2項の任期又は本項の規定により更新された任期は、1年を超えない範囲内で更新することができる。ただし、当該任期の末日は、前2項の規定により採用する者又は本項の規定により任期を更新する者の特定年齢到達年度の末日以前でなければならない。
- 8 暫定再雇用職員（附則第5項、第6項、第10項又は第11項の規定により採用された職員をいう。以下本項及び次項において同じ。）の前項の規定による任期の更新は、当該暫定再雇用職員の当該更新直前の任期における勤務実績が、当該暫定再雇用職員の能力評価及び業績評価の全体評語その他勤務の状況を示す事実に基づき良好である場合に行うことができる。
- 9 理事長は、暫定再雇用職員の任期を更新する場合には、あらかじめ当該暫定再雇用職員の同意を得なければならない。
- 10 理事長は、附則第5項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職（新規則第25条に規定する短時間勤務の職をいう。以下同じ。）に係る旧規則定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における旧規程定年（施行日以後に新たに設置された短時間勤務の職及び施行日以後に組織の変更等により名称が変更された短時間勤務の職にあつては、当該職が施行日の前日に設置されていたものとした場合において、当該職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該職と同種の職を占めているものとしたときにおける旧規則定年に準じた当該職に係る年齢）をいう。）に達している者を、従前の勤務実績その他の規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 11 令和14年3月31日までの間、理事長は、附則第6項各号に掲げる者のうち、特定年齢到達年度の末日までの間にある者であって、当該者を採用しようとする短時間勤務の職に係る新規程定年相当年齢（短時間勤務の職を占める職員が、常時勤務を要する職でその職務が当該短時間勤務の職と同種の職を占めているものとした場合における新規程定年をいう。）に達している者（新規程第25条の規定により当該短時間勤務の職に採用することができる者を除く。）を、従前の勤務実績その他規則で定める情報に基づく選考により、1年を超えない範囲内で任期を定め、当該短時間勤務の職に採用することができる。
- 12 前2項の場合においては、附則第7項から第9項までの規定を準用する。

（定年前再雇用短時間勤務職員に関する経過措置）

13 理事長は、基準日（令和7年4月1日、令和9年4月1日、令和11年4月1日及び令和13年4月1日をいう。以下本項において同じ。）から基準日の翌年の3月31日までの間、基準日における新条例定年相当年齢が基準日の前日における新条例定年相当年齢を超える短時間勤務の職（基準日における新規模定年相当年齢が新規模定年である短時間勤務の職に限る。）及びこれに相当する基準日以後に設置された短時間勤務の職（以下本項において「新規模原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職」という。）に、基準日の前日までに新規模第25条に規定する60歳以上退職者となった者（基準日前から新規模第4条第1項又は第2項の規定により勤務した後、基準日以後に退職をした者を含む。）のうち基準日の前日において同日における定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新規模定年相当年齢に達している者（当該規則で定める短時間勤務の職にあつては、理事会で定める者）を、新規模第25条の規定により採用することができず、新規模原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に、同条の規定により採用された職員（以下本項において「定年前再雇用短時間勤務職員」という。）のうち基準日の前日において同日における当該新規模原則定年相当年齢引上げ短時間勤務職に係る新規模定年相当年齢に達している定年前再雇用短時間勤務職員を、昇任し、降任し、又は転任することができない。