１２－１　就 業 規 則

一般社団法人日本粉体工業技術協会

第 1 章　　総　　則

第１条　（目　的）

この規則は一般社団法人日本粉体工業技術協会（以下協会という）の従業員の就業に関する事項を定めたものである。

第２条　（規則遵守の義務）

協会および従業員は、この規則を遵守して相互に協力して協会の発展に努めなければならない。

第３条　（従業員の定義）

この規則で従業員とは、第２章に定めるところにより、協会に採用された①正規職員 ②幹部職員 ③嘱託 ④非常勤職員 ⑤臨時職員をいう。

ただし、嘱託、非常勤職員、臨時職員（アルバイト、パートタイマーを含む）については、採用の都度、文書を取交わし、個別に定める。

第 2 章　　人　　事

第４条　（採　用）

協会は就職を希望する者の中から､選考試験に合格したものを従業員として採用する。

第５条　（試用期間）

新たに採用した者については、採用した日から３ヵ月間を試用期間とする。ただし、特殊な技能または経験を有する者には試用期間を設けないことがある。

2)　試用期間中または試用期間満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不適当と認められる者については、第１０条の手続きに従い解雇する。

3)　試用期間は勤続年数に通算する。

第６条　（採用予定者の提出書類）

従業員に採用された者は、協会が定める書類を提出しなければならない。

2)　前項の提出書類に異動があった場合は、その都度速やかに届け出なければならない。

第７条　（休　職）

従業員が欠勤し、次の各号のひとつに該当したときは休職とする。

１．業務外の傷病により欠勤し、３ヵ月を経過しても就労できないとき

２．自己都合により欠勤し、１ヶ月を超えても就労できないとき

３．特別の事情があって休職をさせることを適当と認めたとき

2)　前項第１号および第２号にあげる事由により、連続欠勤していた者が出勤し、再び同一

または類似の事由で欠勤した場合で、その欠勤が第１号の場合３ヶ月および第２号の場合１ヶ月に達しないときは、前後の欠勤は連続しているものとみなす。

3)　休職開始の時期は第１項第１号では欠勤が３ヶ月を超えた日、第２号では１ヶ月を超えた日とする。

4)　一度休職制度の対象となった傷病の再発については、休職制度を適用しない。同一傷病の再発と認められる場合は、傷病名が異なっても再発として取り扱う。

5)　休職前の欠勤は賃金を支給しないが、勤続年数には通算する。

第８条　（休職期間）

前条に規定による休職期間は次の通りとする。

１．前条第１項第１号の場合６ヵ月（結核性疾患の場合は２ヵ年）

２．前条第１項第２号の場合２ヵ月

３．前条第１項第３号の場合その必要な期間

2)　前項第１号および第２号の事由で休職していた者が出勤し、その後２ヶ月以内に再び同一または類似の事由で欠勤した場合は、その休職期間は継続しているものとみなす。

3)　第１項の期間中は賃金を支給せず、勤続年数にも通算しない。

第９条　（復　職）

休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、直ちに復職させる。ただし旧職務と異なる職務に配置することがある。

2)　従業員は、休職事由が消滅した場合、直ちに協会に届け出なければならない。

3)　傷病休職者が復職する場合は、医師の診断書に基づき協会が決定する。

4)　休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了を持って退職とする。

5)　休職期間が満了し、出社できる状態になっているにもかかわらず、正当な理由なく協会が指定した日に出社しなかった場合は、その翌日をもって自動退職とする。

第 10 条　（解　雇）

従業員が次の各号のひとつに該当する場合は、30 日前に予告して解雇する。なお、労働基準法第十二条に規定する平均賃金の 30 日分を支給する。ただし、臨時職員で引き続き 1 ヵ月を超えて使用されていない者および試用期間中の者で入社後 14 日を経ていない者はこの限りでない。

１．やむを得ない業務の都合による場合

２．精神または身体の障害により業務に耐えられないと認められる場合

３．勤務成績または能率が不良で就業に適さないと認められた場合

４．反社会的勢力（暴力団員、暴力団員でなくなったときから５年を経過しないもの、暴力団準構成員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動等標ぼうゴロ等、特殊知能暴力団等その他反社会的勢力の構成員、その他これらに準じるもの）と関係があると認められる場合

５．その他、前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合

2)　前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

3)　従業員が解雇されるときは、協会よりの貸与物を直ちに返還し、協会に債務のあるとき

は解雇の日までに完済しなければならない。

第 11 条 （解雇制限）

前条および第４４条の規定にかかわらず、次の各号のひとつに該当する期間は、解雇しない。ただし、前条第１項第１号の場合において療養開始後３年を経過しても傷病がなおらず第３２条第３項の規定により打切補償を支払った場合はこの限りでない。

１．業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後 30 日間

２．産前産後の女子が第２５条第１項の規定により休業する期間およびその後 30 日間

第 12 条 （定年退職）

従業員の定年は満 60 才とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。

2) 前項の規定にかかわらず本人が希望する場合は、定年に達した後も、満 65 才に達する日まで、１年毎の契約により雇用する。また、満 65 才以上においても、勤務の継続を委嘱することがある。ただし、満 70 才を限度とする。

第 13 条 （退　職）

従業員が次の各号のひとつに該当するに至ったときはその日を退職の日とし、従業員としての身分を失う。

１．本人の都合により退職を願い出て協会の承認があったとき

２．死亡したとき

３．期間の定めのある雇用が満了したとき

４．休職を命ぜられた者が復職させられず休職期間が満了したとき

第 14 条 （退職願）

従業員が退職しようとする場合は、少なくとも 30 日前までに退職願いを提出しなければならない。

2) 前条の規定により退職願いを提出した者は、後任者に引継ぎを終り、協会の承認があるまで、従前の職務に服さなければならない。ただし、退職願い提出後 30 日を経過した場合は、この限りではない。

3) 従業員が退職し、また解雇されるときは、協会よりの貸与物を直ちに返還し、協会に債務のあるときは退職または解雇の日までに完済しなければならない。

第３章　就業時間、休憩、休日および休暇、遅刻、早退、欠勤、安全衛生

第 15 条 （就業時間）

所定労働時間は、毎月１日を起算日とする１ヵ月単位の変形労働時間制による場合があり、この場合は１ヶ月を平均して週所定労働時間を実働 40 時間以内とする。

2) １日の所定就業時間は実働 7 時間 30 分とし、始業、終業の時刻および休憩時間は原則として次の通りとする。

	始業時刻	終業時刻	休憩
基本	9時00分	17時15分	12時15分～13時00分 17時15分～17時30分

3)　前項の規定にかかわらず、変則勤務の適用を申請する従業員は、事前に所定書面による届出により申請し、所属長の承認を得て勤務時間の変更を行うことができる。変則勤務をする場合は、原則として時間外労働は認めない。

変則勤務とは、下記時間帯にて就業時間を調整することを認めるものである。

調整可能な時間　始業時刻　8 時 30 分から　9 時 30 分
終業時刻　14 時 45 分から 20 時 00 分

4)　時間外労働が発生した場合は、可能な限り変則勤務で調整する。なお、変則勤務で所定労働時間が短縮された日についても通常の賃金を支払う。

第 16 条　（出張者の労働時間）

従業員が出張その他、協会の用務をおびて、事務所外で勤務する場合で、労働時間を算定しがたいときは、前条の通常の労働時間を労働したものとみなす。ただし、専務理事または所属長が、あらかじめ別段の指示をしたときはこの限りではない。

第 17 条　（始業、終業時刻の変更）

災害・事故などによる交通事情によって必要ある場合は、全部または一部の者について、第 15 条の始業、終業および休憩の時刻を変更することを認める。ただし、終業時刻の変更は、原則として 2 時間以内とし、それを超える場合は、年次有給休暇の使用を認める。また、災害および事故などの規模によりこの限りとしないことがある。

第 18 条　（時間外労働）

業務の都合により、所定時間外に労働させることがある。

第 19 条　（休　日）

従業員の休日は次のとおりとする。

1．毎土曜日
2．毎日曜日
3．国民の祝日
4．年末、年始（12 月 28 日から 1 月 5 日まで、9 日間）
5．夏期休暇は、8 月のお盆休み 3 日間（指定）および 8 月を除く 6 月 16 日から 9 月 15 日までの間の 3 日間（個々の申告休暇）の計 6 日間とする。
6．12 月 1 日の創立記念日は休日とする。ただし、日曜日と重なる場合は、翌月曜日を振替休日とする。

第 20 条　（休日の振替および代休）

業務上に必要がある場合は､前条の休日を 1 週間以内の他の日に振替えることがある。

2)　前項の場合は、前日までに振替による休日を指定して本人に通知する。

3)　所定労働時間以上の休日出勤をした場合は、本人の請求により 1 週間以内の他の日に代休を与える。ただし、業務に支障がある場合は、他の日に変更することがある。

第 21 条　（時間外および休日労働）

業務上必要がある場合には、時間外および第19条の休日に出勤を命ずることがある。従業員は、正当な理由なく拒否してはならない。

2) 時間外および休日労働をする者は事前に、所属長の承認を必要とする。

3) 終業時刻17時15分以降の時間外労働は、17時30分始業とする。

4) 時間外および休日労働の場合、第36条第7項に規定する割増賃金を支払うものとする。

第22条 （年次有給休暇）

年次有給休暇は毎年3月21日を基準日として、1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者には、勤続年数に応じ、次の通り与える。

勤続年数1年以上の者に11日、新規採用者は、採用になった日から3ヵ月間に、全労働日の8割以上出勤した場合には、前述の基準日に関わらず、採用日から3ヵ月後に10日の年次有給休暇を与える。その後、はじめて迎える基準日には採用日に関わらず勤続1年以上経過したものとみなす。

2) 全労働日の8割以上出勤し、2年以上継続勤務した者には12日を、その後1年を超えるごとに2日を加算した有給休暇を与える。ただし、その総日数は20日を限度とする。

3) 年次有給休暇を請求しようとする者は、事前に年次有給休暇取得願を提出し、所属長の承認を得なければならない。

4) 年次有給休暇は本人の請求のあった時季に与えるものとする。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には、時季を変更することがある。

5) 年次有給休暇の期間については通常の賃金を支払う。

6) 年次有給休暇の残余日数は1年間を限り翌年度に繰越すことができる。

7) 年次有給休暇のうち5日間（半日10回）を半日休暇として使用できる。

午前に半日休暇を取得する場合の就業時間は、始業13時45分～終業17時30分、午後に半日休暇を取得する場合の就業時間は、始業9時00分～終業12時45分とする。半日休暇を取得する場合は、原則として時間外労働は認めない。

8) 災害・事故などによる交通途絶および災害時安全確保のため本人が出勤できないと判断した場合の欠勤は、年次有給休暇の使用を認める。

9) 年次有給休暇が10日以上与えられた者に対しては、付与日から1年以内に、その者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、協会が本人の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、その者が自己の請求により年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

第23条 （特別休暇）

従業員が次の各号のひとつに該当するときは特別休暇を与える。その日数については所定労働時間勤務したものとして取り扱う。

1．本人が結婚するときは、挙式日を含め暦日5日間

2．子女および兄弟姉妹が結婚するときは、挙式当日1日

3．実父母、配偶者および子女の喪に服するときは、暦日5日間

4．祖父母、配偶者の父母および兄弟（姉妹）が死亡したときは、暦日3日間

5．伝染病予防法適用区域内に居住するために出勤できない場合は、その期間

6．協会の責に帰すべき事由により出勤できない場合は、相当と認める日数を与え、有

給とする。

2)　特別休暇を請求しようとする者は、事前に特別休暇申請書を所属長に提出し、承認を得なければならない。なお、事前に申し出る余裕のない場合は、事後、速やかに届け出なければならない。

第 24 条　（生理休暇）

生理日の就業が著しく困難な女子が請求した場合は、その必要な日数を与える。

2)　前項の休暇については、無給とする。

第 25 条　（産前産後休暇・育児時間・通院休暇）

女子従業員が出産するときは、産前 6 週間（多胎妊娠の場合には 10 週間）以内に出産する予定の女子が請求した期間、産後は出産の翌日から 8 週間の休暇を与える。

2)　生後 1 歳に達しない子を養育する女子従業員が申し出た場合は、休息時間のほか、1 日 2 回、1 回 30 分の育児時間を与える。

3)　妊娠中および出産後 1 年を経過しない女子従業員は、母子保健法に定める健康診断または保健指導を受診するため、通院休暇を請求することができる。

4)　前第 1 項、第 3 項および第 36 条第 6 項の休暇または時間については、無給とする。

第 26 条　（育児休業）

育児休業の適用範囲は、法律上親子関係にある 1 歳未満の子を同居養育し、終了後引続き勤務が見込まれる従業員とする。

2)　育児休業を希望する者は、休業開始 1 ヶ月前までに、1 歳を超え延長を希望する者は 2 週間前までに開始・終了日を指定して書面により所属上司へ提出しなければならない。

3)　期間は満 1 歳に達するまでを限度とし（必要と認められる一定の場合…保育所に入所希望するも入所できない場合など… にあっては 1 歳 6 ヶ月、再延長 2 歳まで）本人の申し出た期間とする。

4)　育児休業の適用範囲に該当する従業員が育児短時間勤務を希望する場合は、半日あるいは 1 日の単位、もしくは 2 時間を限度に、始業時刻から終業時刻の間で時間単位で勤務を定めることができる。

5)　賃金などの取扱いは第 36 条に規定する。

6)　社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続するものとし、保険料は協会が負担する。

7)　育児休業については、協会は、「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」を遵守し、従業員は法律の定めに従って育児休業を取得できる。

第 27 条　（看護休暇）

看護休暇とは小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、子の看護のための休暇を請求した場合は、１人の場合は年 5 日、２人以上の場合は年１０日(年とは 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日)を限度として看護休暇を取得することができる。子の看護とは負傷または疾病による治療、療養、通院および看病などの世話をいう。

2)　看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することがで

きる。

3)　賃金などの取扱いは第 36 条に規定する。

第 28 条　（介護休業）

介護とは生活に必要な基本動作（食事、排泄、歩行、入浴、衣服の着脱など）が自力でできない人および基本動作はできるが自力で社会生活をすることが困難な人（認知症など）に対する家庭または入院中での医療、療養上の世話や身の周りの世話をいう。

2)　介護休業の適用範囲は介護が必要な配偶者、本人および配偶者の父母･子供、同居かつ扶養している本人および配偶者の祖父母･兄弟姉妹･孫を有する従業員。かつ、勤続 1 年以上である者。

3)　介護休業を希望する者は､2 週間前までに介護の必要を証明する医師の診断書を所属上司へ提出しなければならない。

4)　介護休業の適用範囲に該当する従業員が介護勤務を希望する場合は、半日あるいは 1 日の単位、もしくは 2 時間を限度に、始業時刻から終業時刻の間で時間単位で勤務を定めることができる。

5)　介護休業期間は、対象同一家族 1 人につき、介護勤務日数と通算して要介護状況ごとに、最長 1 年(暦日 365 日)で介護が必要と認めた期間とする。終了理由発生日をもって休業期間の満了日とする。

6)　賃金などの取扱いは第 36 条に規定する。

7)　社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中も継続するものとし、保険料は協会が負担する。

8)　介護休業については、協会は、「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」を遵守し、従業員は法律の定めに従って介護休業を取得できる。

第 29 条　（遅刻および早退）

遅刻した者または早退しようとする者は、所属長の承認を必要とする。

2)　本人より申出のあった場合は、年次有給休暇（含む、半日休暇）に振替えることができる。

第 30 条　（欠　勤）

その他やむを得ない事由により欠勤する場合は､事前に申し出なければならない｡なお事前に申し出る余裕のない場合は、事後、速やかに届け出なければならない。

2)　欠勤は本人の申出のあった場合は、年次有給休暇に振替えることができる。

3)　傷病欠勤が 7 日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

4)　次の各号のひとつに該当する欠勤は欠勤日数より除外する。

1. 医師の診断書のあるもの。

2. 特別の理由があると認定するに必要な書類を提出し、やむを得ないと認められたもの。

5)　欠勤日数の算定期間は、毎年 3 月 21 日より 9 月 20 日までと、9 月 21 日より 3 月 20 日の各 6 ヶ月とする。

6)　算定期間中に欠勤日数 7 日以上 31 日未満の者は日給月給に切替える。

7)　日給月給切替後､算定期間中に欠勤日数が 7 日未満のときは次の月から月給に復元する。

8)　算定期間中に欠勤日数31日以上の者または前項によって月給に復元しない者は論旨退職させまたは解雇する。

第31条　（安全衛生）

従業員は、危険防止および保健衛生のため次の事項を遵守しなければならない。

１．常に職場の整理整頓に勤めること

２．通路、非常用出入口および消火設備のある箇所に物品を置かないこと

３．定められた場所以外で許可なく火気を使用または喫煙しないこと

４．その他、前各号に準ずる安全衛生に関する事項を遵守すること

2)　協会は従業員に、毎年１回の健康診断を実施する。従業員は正当な理由なくこれを拒否できない。

3)　健康診断に要する時間は、労働時間として扱い、通常の賃金を支給する。ただし、協会が指定する施設以外で受診する場合は、この限りではない。

4)　健康診断の結果、必要ある場合は医師の診断に従って一定期間就業禁止を命じることがある。

第32条　（災害補償）

従業員が業務上の災害により負傷し、疾病にかかり、もしくは障害を負い、または死亡した場合は、労働基準法および労働者災害補償保険法の定めるところにより災害補償を行う。

2)　従業員が通勤により災害を被った場合は、労働者災害補償保険法の定めるところにより災害補償を行う。

3)　業務上の災害で療養開始後３年を経過しても治らない場合は、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後は補償を打ち切る。ただし、労働者災害補償保険法が支給する傷病補償年金に代えることができる。

第４章　服務心得

第33条　（服務心得）

従業員は次の事項を守らなければならない。

１．常に健康に留意し、明朗はつらつたる態度をもって就業すること。

２．職務の権限を超えて、専断的なことを行わないこと。

３．協会の業務上の機密事項および協会の不利益となる事項を他に漏らさないこと。

４．反社会的勢力と一切の接触・関係を持たないこと。

第５章　賃　金

第34条　（賃金の種類）

賃金は基準内賃金（所定労働時間内賃金）、基準外賃金（所定労働時間外勤務手当および休日勤務手当）とする。

第 35 条　（賃金の計算期間および支払日）

賃金の計算期間および支払日は次のとおりとする。

1)　計算期間　　前月 21 日から当月 20 日

2)　支 払 日　　当月 25 日

第 36 条　（賃金の支払方法）

第 34 条の基準内賃金は月額制とし、9 時から 17 時 15 分までの休憩時間(12 時 15 分から 13 時 00 分)を除く 7 時間 30 分とする。17 時 30 分からは、7)項に示す割増賃金を支払う。

2)　雇入、解雇、退職、欠勤、遅刻、早退、その他必要な場合は、日割りまたは時間割り計算とする。

3)　育児休業および介護休業の期間については、賃金を支給しない。賞与については、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。ただし、退職金の算定にあたっては、休業期間は出勤したものとする。

4)　看護休暇を取得した日については、賃金を支給しない。ただし、賞与および退職金あるいは慰労金については、この期間は出勤したものとする。

5)　育児・介護休業、看護休暇をした期間を年次有給休暇に振り替えた場合は、出勤したものとみなす。

6)　育児・介護休業において短時間勤務をした場合、その短縮時間賃金を次式により控除する。

控除額＝(時間当たり賃金･･･基準内賃金) × (実働時間数･･･30 分単位)

7)　休日および所定労働時間外に勤務を命令された場合、その実務労働時間に対して割増し賃金を支払う。

支払額＝(時間当たり賃金･･･基準内賃金) × 1.25 × (実働時間数)

なお、労働時間が深夜の時間帯(22 時から翌日 5 時)に及ぶときは、0.25 の深夜割増賃金を加算する。

8)　賃金は通貨をもって直接本人に全額支払う。ただし、本人が指定した金融機関の指定口座に、全額を振込むことにより支払うこともできる。

9)　昇給その他により給与が変更された場合は、発令の日より変更して支給する。

第 37 条　（非常時払い）

第 35 条の規定にかかわらず、本人が出産、疾病、災害、その他労働基準法で定める非常の場合の費用に充てるために請求があった場合は、賃金支払日の前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

第 38 条　（昇　給）

毎年 10 月を定期昇給月として、予算の範囲内においてこれを行う。

第 6 章　　退職金および慰労金、慶弔見舞金、旅費

第 39 条　（退職金および慰労金）

別に定める基準により退職者に退職金あるいは慰労金を支払う。

第 40 条　（慶弔見舞金）

従業員の慶弔、罹病、罹災の際は別に定める規定により、それぞれ祝金、見舞金または香典料を支給する。

第 41 条　（旅　費）

従業員が業務のために出張する時は、別に定める規定により旅費を支給する。

第 7 章　表 彰 、制 裁

第 42 条　（表　彰）

従業員が次の各号のひとつに該当する場合には、その都度審査の上、専務理事の推薦により会長より表彰する。

1. 業務に熱心で他の者の模範と認められる場合
2. 災害を未然に防止しまたは災害の際、特に功労のあった場合
3. 満 10 年以上（満 20 年、満 30 年を含む）無事故で継続勤務した場合
4. 前各号に準ずる善行または協会に対し功労があると認められる場合

前項の表彰は、毎年 1 回総会開催時に賞状の他、賞品または賞金を授与してこれを行う。

第 43 条　（制　裁）

従業員が次の各号の一つに該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

1. 重要な経歴を偽り、その他不正手段によって協会に採用されたとき
2. 本規則にしばしば違反するとき
3. 素行不良で協会内の風紀秩序を乱したとき
4. 出勤常ならず業務に熱心でないとき
5. 故意に業務の能率を阻害し、または業務の遂行を妨げたとき
6. 業務上の怠慢、または監督不行届きによって災害をひきおこしたとき
7. 正当な事由なく、しばしば無断欠勤するとき
8. 協会の名誉、信用を傷つけたとき
9. 協会の秘密を漏らし、または漏らそうとしたとき
10. 許可なく在職のまま他人に雇用されたとき
11. 業務上の指揮命令に違反したとき
12. 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき

第 44 条　（制裁の種類、程度）

制裁はその情状により次の区分に従って行う。

1. 譴　　責　　始末書をとり将来を戒める。
2. 減　　給　　1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の 10 分の 1 の範囲で行う。
3. 出勤停止　　7 日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

4. 懲戒解雇　　予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の 30 日分）を支給しない。

第 8 章　雑　　則

第 45 条　（規定のない事項）

この規定に定めていない事項については、労働基準法その他法令の定めるところにより、協会がその都度定める。

附　則

この覚書の改定は、理事会の議決を得た日から発効する。

付　記　　昭和５７年　４月２８日　制定・施行
平成　８年　９月１９日　改定（理事会承認）
平成　９年　９月１８日　１行脱字追記（理事会承認）
平成１５年　３月１９日　第 23 条改定（理事会承認）
平成１９年１１月２１日　改定（理事会承認）
平成２３年　５月１２日　一部改定（理事会了承）
平成２５年　３月１９日　一部改定（理事会承認）
平成２５年　８月　２日　一部改定（理事会承認）
平成２８年　３月１６日　一部改定（理事会承認）
平成２８年　５月１２日　一部改定（理事会承認）
平成２８年　８月　５日　一部改定（理事会承認）
平成２８年１１月１６日　一部改定（理事会承認）
平成３０年　８月　３日　一部改定（理事会承認）
平成３０年１１月１３日　一部改定（理事会承認）
２０１９年１１月１３日　一部改定（理事会承認）
２０２０年　３月１８日　一部改定（理事会承認）
２０２１年　３月１７日　一部改定（理事会承認）