

就 業 規 則

(目的及び適用範囲)

(総則)

第1条 この就業規則(以下「規則」という)は、特定非営利活動法人石西防災研究所(以下「当法人」という)の従業員の労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

3 この規則は、次条に定める手続きにより採用された従業員に適用する。ただし、パートタイム従業員または臨時従業員の就業に関し別途労働契約を締結した場合は、その部分についてこの規則を適用しない。また、ボランティアについてはこの規則を適用しない。

(採用手続き)

第2条 当法人は、就職希望者のうちから選考して、従業員を採用する。

2 従業員に採用された者は、次の書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。ただし法人はこれらの書類の一部について省略することがある。

- 一 履歴書
- 二 住民票記載事項の証明書
- 三 健康診断書
- 四 年金手帳及び雇用保険被保険者証
- 五 採用年において前職のある者にあつては、前職における源泉徴収票
- 六 その他法人が指定するもの

3 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第3条 新たに当法人に採用した者については、採用の日から6か月間を試用期間とする。ただし、当法人が適当と認めるときは、この期間を短縮し、または設けないことがある。

2 試用期間中に従業員として不適格と認められた者は、解雇することがある。この場合において、採用後14日を経過した者については第21条に定める解雇の手続きをとるものとする。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(人事異動)

第4条 法人は、業務上必要がある場合は、従業員の就業する場所、従事する業務の変更または出向を命ずることがある。この場合において、従業員は正当な理由なくしてこの命令を拒むことはできない。

(服務)

第5条 従業員は、次の事項を守らなければならない。

- 一 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- 二 上司の命令または指示に従い、報告を徹底すること
- 三 当法人の許可なく職務以外の目的で法人の施設、備品、物品等を使用しないこと
- 四 常に品位を保ち、当法人の名誉または信用を傷つける行為をしないこと
- 五 職務に関連して自己の利益を図り、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- 六 当法人、取引先等の機密を漏らさないこと
- 七 顧客の個人情報などを漏らすなど、個人情報保護法に違反する行為をしないこと
- 八 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと
- 九 性的な言動によって他の従業員に不利益を与えたり、就業環境を害したりするなど、職場の風紀、秩序を乱さないこと
- 十 その他酒気をおびて就業するなど従業員としてふさわしくない行為をしないこと

(遅刻、早退、欠勤等)

第6条 従業員が、遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用で事業場から外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、急な病気や怪我等、やむをえない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 欠勤、遅刻、早退、私用外出により労働しなかった時間については、賃金を支払わないものとするが、あらかじめ従業員から申出があり、当法人が認めた場合は、その時間を年次有給休暇に振り替えることができる。

3 傷病のため欠勤が引き続き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。

(労働時間及び休憩時間)

第7条 労働時間は、1日8時間、1週40時間とする。

2 始業、終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむをえない事情により、これらを繰り上げ、または繰り下げることがある。この場合において業務の都合によるときは、所属長が前日までに通知する

一 始業時刻：午前9時

二 終業時刻：午後5時

三 休憩時間：午前11時から午後2時までの1時間

3 当法人は災害時その他回避できない事由によって必要性がある場合には、労働基準法第33条（災害時等の時間外及び休日労働）1項に基づき、本条第1項、第2項にさだめ

る所定労働時間外や本規則第8条に定める休日に勤務を命じることがある。

4 所定労働時間を超えた勤務時間については、従業員の申出に基づき8時間毎に1日の有給休暇に振り返ることができる。この場合の振替申出は振替を希望する日の前週までに行うものとする。

5 本条第4項の規定に基づいて所定労働時間以外の労働時間を有給休暇に振り替えた場合は、第17条第3項に定める所定労働時間外手当のうち、割増部分のみを支払うこととする。

6 本規則第8条に定める休日について、休日労働した従業員は原則として代休を取得することとする。代休を取得した従業員に対しては、代休日を含む一週の勤務時間が40時間を超える場合、時間外労働として取扱い、第17条第2項に定める休日時間外手当のうち、割り増し部分のみを支払うこととする。

7 当法人は従業員に対して業務上の必要性がある場合、事業場外での労働を命じることがある。従業員が労働時間の一部または全部を事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算出しがたい場合は、本条第2項に定める所定労働時間勤務したものと見なす。

(休日)

第8条 休日は、次のとおりとする。

- 一 水曜日（法定休日）
- 二 火曜日（所定休日）
- 三 その他法人の指定する日

2 前項の休日に出勤を命じた場合は、法定の割増賃金を支給する。

3 業務の都合により法人が必要と認める場合は、あらかじめ第1項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働)

第9条 業務の都合により、所定労働時間を超え、または前条の休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働または法定の休日における労働については、あらかじめ法人は従業員の代表と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

2 小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う従業員（指揮命令者及び専門業務従事者を除く）で時間外労働を短いものとするを申し出た者の法定の労働時間を超える労働については、前項後段の協定において別に定めるものとする。

3 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性であって請求した者及び18歳未満の者については、第1項後段による時間外もしくは休日または午後10時から午前5時までの深夜に労働させることはない。

4 前項の従業員のほか小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う一定範囲の従業員で法人に請求した者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き午後9時から午前6時までの深夜に労働させることはない。

6 前項の深夜業の制限の手続き等必要な事項については、育児介護休業法の定めるところによる。

(年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇は毎年4月1日を基準日とし、計算期間となる1年の単位は当年4月1日から翌年3月31日とし、各年次ごとに所定労働日の8割以上出勤した従業員に対して以下の表の日数を付与する。また、この年次有給休暇は翌年度に限り繰り越すことが可能とし、繰り越しできるのは一日単位とする。

勤続年数	6ヶ月以上	1年6ヶ月以上	2年6ヶ月以上	3年6ヶ月以上	4年6ヶ月以上	5年6ヶ月以上	6年6ヶ月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

2 年度途中で採用された者については、各従業員の入社時期に応じて以下の区分に従って与えるものとするが、その限度日数は20日とする。

一 採用日が4月1日以降9月30日までの者は、入社後最初に到来する10月1日に6ヶ月が経過したものとみなし、翌年4月1日に1年6ヶ月が経過したものとみなす。

二 採用日が10月1日から翌3月31日までの従業員については、入社後最初に到来する4月1日に勤続6ヶ月が経過したものとみなし、以後は勤続年数に応じて付与する。

三 前二項の規定でみなしとされる期間は勤務したものとして計算する。

3 年次有給休暇は1日単位、半日単位、時間単位の取得ができるものとする。

二 年次有給休暇を半日単位で取得する場合、始業から4時間、就業前4時間を取得することができるが、所定勤務時間の中で取得することはできない。

① 午前に半日休暇を取得する場合：午前9時～午後1時の4時間

② 午後に半日休暇を取得する場合：午後1時～午後5時の4時間

三 年次有給休暇を時間単位で取得する場合、8時間で一日とし、合計で付与された年次有給休暇の日数を超えないこと。

(年次有給休暇の取得手続き)

第11条 従業員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、原則として取得しようとする前に当法人に対して請求し、当法人は正当な理由なしにこれを拒否することはできない。ただし、当法人は事業の正常な運営に支障があるときは、従業員の指定した時季を変更することがある。

2 出勤率の算定にあたっては、本規則第10条(年次有給休暇)、第12条(産前産後の休業期間)、第13条(母性健康管理のための休暇)、第14条(育児時間、生理休暇)、第15条(育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休業期間)、第16条(特別休暇。ただし同条第2項で無給休暇と決定されたときは除く。)及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。

(産前産後休業)

第12条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定の女性従業員から請求があったときは、休業させる。

2 出産した女性従業員は、8週間は休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(母性健康管理のための休暇等)

第13条 妊娠中または出産後1年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

一 産前の場合

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、医師または助産師（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。

二 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中または出産後1年を経過しない女性従業員から、保健指導また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出があった場合、次の措置を講ずることとする。

一 妊娠中の通勤緩和

通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時間の勤務時間の短縮または1時間以内の時差出勤

二 妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長、休憩の回数の増加

三 妊娠中または出産後の諸症状に対応する措置

妊娠または出産に関する諸症状の発生または発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等を行う。

(育児時間等)

第14条 6歳に満たない子を養育する女性従業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分以内の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児介護休業等)

第15条 従業員は、1歳（法で定める一定の場合には1歳6か月）に満たない子を養育するため必要があるときは、法人に申し出て育児休業をし、または育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。

2 従業員のうち必要のある者は、法人に申し出て介護休業をし、または介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、1年間につき7日間を限度として子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

一 入社6か月未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

4 育児休業、介護休業、育児介護短時間勤務制度及び子の看護休暇については、育児介護休業法の定めるところによる。

（特別休暇）

第16条 次の場合にはその活動に必要な時間を特別休暇として取得することを認める。この場合の取扱は年次有給休暇に準ずる。

一 投票など公民権行使をするために必要な時間

二 裁判員裁判に参加するための時間

三 消防団、水防団等に所属し、正式な出動命令が発令され、その業務が終了するまでの時間

四 その他理事長が必要と認め理事会で承認が得られた場合、その活動に必要な期間

2 前項の規定のうち、第4号についての有給休暇若しくは無給休暇の決定は、理事会で決定する。

（賃金）

第17条 賃金は、基本給及び割増賃金により構成される。

2 基本給は、本人の経験、技能、職務遂行能力等を考慮して各人別に決定する。

3 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。各式における基準内賃金は労働基準法に定めるところによる。ただし労働基準法第41条に定める管理監督者については第1号及び第2号の割増賃金は支給しない。

一 時間外労働割増賃金（法定労働時間を超えて労働させた場合）

基準内賃金

————— × 1.25 × 時間外労働時間数

1か月平均所定労働時間

二 休日労働割増賃金（法定休日に労働させた場合）

基準内賃金

————— × 1.35 × 休日労働時間数

1か月平均所定労働時間

三 深夜労働割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

基準内賃金

————— × 0.25 × 深夜労働時間数

1か月平均所定労働時間

(休暇・欠勤等の賃金)

第18条 本規則第11条第2項に定める休暇の期間は、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給する。

2 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1時間あたりの賃金額に欠勤、遅刻、早退および私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の計算期間、支払日及び支払方法)

第19条 賃金は、前月10日から起算し当月10日に締め切り、当月16日に支払う。ただし支払日が休日にあたる場合は翌日に支払うものとする。

2 計算期間の途中で採用され、または退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

3 第1項の規定にかかわらず、退職による場合、出産、疾病、災害等により費用を必要とする場合は、すでに労働した時間に相当する賃金を支払日前に支給することがある。

4 賃金は、従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、従業員が書面により希望した場合は、その指定する金融機関の口座に振り込むことにより賃金を支払うことができる。

5 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- 一 源泉所得税、住民税
- 二 健康保険、介護保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- 三 その他従業員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(昇給及び降給)

第20条 本人の技能、法人の経営状態等により、昇給または降給を行うことがある。

2 昇給または降給は基本給について行うものとする。

(定年等)

第21条 従業員の定年は、満65歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 定年に達した従業員について、本人が希望し、高年齢者雇用安定法第9条に基づき、別途定める労使協定の基準に該当した者については、満70歳まで再雇用する。

3 前項の再雇用制度は、1年ごとの雇用契約とし、本人の健康状態等を勘案して契約の更新を行うものとする。

(退職)

第22条 前条に定めるもののほか従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- 一 退職を願い出て当法人から承認されたとき。
- 二 期間を定めて雇用されている場合、その期間が満了したとき。
- 三 死亡したとき。
- 四 行方不明になるなど連絡が取れない状態となって14日が経過したとき。ただしやむを得ない事由があると法人が認めるときはこの限りでない。

2 前項第1号により従業員が退職しようとする場合は、退職日の1ヶ月前までに退職願を提出しなければならない。

3 第1項の規定により退職願を提出した者は、当法人の承認があるまで従前の業務に従事しなければならない。また業務引継ぎその他の手続きについて遅滞なく行わなければならない。

(解雇)

第23条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇とする。ただし、第23条第2項に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。

一 勤務成績または業務能率が著しく不良で、従業員としてふさわしくないと認められたとき。

二 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たとき

三 事業の縮小その他事業の運営上やむをえない事情により、従業員の減員等が必要となったとき

四 その他前各号に準ずるやむをえない事情があるとき

2 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか、または平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する従業員を解雇する場合は、この限りでない。

一 日々雇い入れられる従業員（1か月を超えて引き続き雇用された者を除く）

二 2か月以内の期間を定めて使用する従業員（その期間を超えて引き続き雇用された者を除く）

三 試用期間中の従業員（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）

3 前項の予告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。

(懲戒の種類)

第24条 法人は従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ、次の区分により懲戒を行う。

一 訓戒 始末書を提出させて将来を戒める

二 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期間における賃金総額の1割を超えることはない

三 出勤停止 始末書を提出させるほか、10日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない

四 普通解雇 前条に定める手続きにより解雇する

五 懲戒解雇 即時に解雇する

(懲戒の事由)

第25条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、減給、出勤停止または普通解雇とする。

- 一 正当な理由なく無断欠勤3日以上に及ぶとき
 - 二 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
 - 三 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
 - 四 過失により災害事故を引き起こし、または設備、備品を損壊するなど法人に損害を与えたとき
 - 五 法人の許可なく物品を持ち出したとき
 - 六 素行不良で法人内の秩序または風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）
 - 七 飲酒運転をし、または飲酒運転をほう助する行為があったとき
 - 八 その他この規則に違反し、または前各号に準ずる不都合な行為があったとき
- 2 従業員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状により減給、出勤停止または普通解雇とすることがある。
- 一 正当な理由なく無断欠勤5日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
 - 二 しばしば遅刻、早退及び欠勤を繰り返し、再三にわたって注意を受けても改めないとき
 - 三 法人内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、またはこれらの行為が法人外で行われた場合であっても、それが著しく法人の名誉もしくは信用を傷つけたとき
 - 四 故意または重大な過失により法人に多大な損害を与えたとき
 - 五 素行不良で著しく法人内の秩序または風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメントによるものを含む）
 - 六 重大な経歴詐称をしたとき
 - 七 その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

附則

この規則は、令和4年4月22日から施行する。