

# 就業規則

特定非営利活動法人才カヤマビューティサミット

## 第1章 総則

### (目的)

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才カヤマビューティサミット（以下「法人」という）の職員の労働条件その他の就業に関する事項を定めることを目的とする。

### (定義と適用範囲)

第2条 1 この規則で職員とは、第2章で定める手続により採用された者をいう。  
2 この規則で正規職員とは、期間の定めなく採用された職員をいう。  
3 この規則で非正規職員とは、正規職員以外の職員をいう。  
4 この規則は、非正規職員にも適用される。

### (規則の遵守)

第3条 法人及び職員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

## 第2章 採用、異動等

### (採用手続)

第4条 法人は、就職希望者のうちから選考して職員を採用する。

### (採用時の提出書類)

第5条 1 就職希望者は、応募に際し、次の書類を提出しなければならない。  
(1)履歴書  
2 就職希望者は、採用内定後速やかに、次の書類を提出しなければならない。  
(1)職歴のある者は、雇用保険被保険者証  
(2)20歳以上の者は、年金手帳  
(3)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6条 1 新たに採用した者（3ヶ月以内の短期労働契約を除く）については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。  
2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、解雇することができる。  
ただし、入社後14日を経過した者については、第27条第2項に定める手続に

よって行う。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 法人は、職員の採用に際しては、採用時の賃金、労働時間、その他の条件が明らかとなる書面およびこの規則の明示すべき関連箇所を交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第8条 法人は、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所または従事する業務の変更を命ずることがある。

(休職)

第9条 1 職員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。但し、試用期間中の者や 採用後 1年未満の者には適用しない。

(1)私傷病による欠勤が 1ヶ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき(3ヶ月)

(2)前号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき  
(必要な期間)

2 休暇期間中に休職事由が消滅したときは、もとの職務に復帰させる。復職にあたっては、職員の主治医の診断書のみならず、法人指定の医師の診断を受けさせることもある。また、法人が主治医と面談することもある。ただし、もとの職務に復帰させることが困難であるか、または不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

4 休職期間は、勤続年数に算入しない。

### 第3章 服務規律

(服 務)

第10条 職員は、法人の目的と責任をよく理解し、法人の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第 11 条 職員は、次の事項を遵守しなければならない。

- (1)職務上知り得た秘密を守ること（この義務は法人退職後においても免除されない）
- (2)個人情報を適正に取り扱うこと（この義務は法人退職後においても免除されない）
- (3)金銭その他の物品を適正に管理すること
- (4)性的な言動 地位を利用した言動 等を含む）等により、親や子どもたち。他の職員に不利益や不快感を与えること、就業環境を害さないこと
- (5)行為の内容の如何を問わず、親や子どもたちや他の職員に対するいじめ・嫌がらせ等を行わないこと。また、教育・指導目的であっても他の職員に対し、暴行、脅迫、又は個人の名誉を毀損する若しくは雇用不安を与える等の言動を行わないこと。
- (6)他の職員の妊娠、出産、育児又は介護に関する言動、並びにこれらを理由とする休業又は措置の利用等の妨げとなるような言動を行ったり、就業環境を害さないこと。
- (7)法人の名誉または信用を傷つける等職員としてふさわしくない行為をしないこと
- (8)就業中は職務に専念すること
- (9)酒気を帯びて就業しないこと

（出退勤）

第 12 条 職員は、出勤したら、速やかに出勤簿に記入しなければならない。時間外労働を行った場合には出勤簿に時間外労働時間を開始した時刻と終了した時刻を記入しなければならない。

（遅刻、早退、欠勤等）

第 13 条 1 職員が、遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用外出するときは、事前に事務部長に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得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て承認を得なければならない。

2 傷病による欠勤が引き続き 5 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。

#### 第 4 章 労働時間、休憩および休日

（労働時間および休憩時間）

第14条 1 職員の所定労働時間は、毎月1日を起算日とした1箇月単位の変形労働時間制を採用し、毎月1日からの1ヶ月を平均し、1週間について40時間以内とする。

2 職員は交替制勤務とし、毎月20日までに翌月のシフトを事務部長が決定し、職員に通知する。

3 交替制の各勤務の始業・終業の時刻および休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げまたは繰り下げることができる。

夜朝勤 始業時刻 18:00 終業時刻 翌日9:30

休憩時間 22:00-6:30

日勤 始業時刻 9:00 終業時刻 17:00

休憩時間 12:00-13:00

昼夜勤 始業時刻 13:00 終業時刻 20:00

休憩時間 16:00-17:00

4 非正規職員の労働時間は、第1項の所定労働時間を超過しない範囲で労働契約により定める。

5 法人は、妊娠中の女性職員及び産後1年を経過しない女性職員（以下「妊娠婦である女性職員」という。）が請求した場合には、1週について40時間、1日について8時間を超えて労働させないものとする。

（休日）

第15条 1 休日は、次のとおりとする。

（1）毎週日曜日を起算日とする1週間のうち、連続24時間以上の休日を1日以上与える。

（2）その他法人が指定する日

2 業務の都合により必要やむを得ない場合、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることができる。

（時間外及び休日労働）

第16条 1 業務の都合により、第14条の所定労働時間を超え、又は第15条の所定休日に労働させることがある。

2 18歳未満の職員には、第1項による時間外労働及び休日労働をさせることはない。又、18歳未満の職員には、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

3 妊産婦である女性職員が請求した場合には、第1項による時間外労働及び休日労働をさせることはない。

(適用除外)

第 17 条 理事、事務部長その他管理監督の職務にある者には、本章に定める労働時間の制限、休憩、休日に関する規定を適用しない。

## 第 5 章 休暇 等

(年次有給休暇)

第 18 条 1 6 カ月以上継続して勤務し、次の区分における基準日の前 1 年間（初回については前 6 ヶ月間）の所定労働日の 8 割以上出勤した者に対して、基準日より 1 年間に取得できる有給休暇を次の基準により与える。

(週所定労働日数 5 日以上、または週所定労働時間 30 時間以上の職員に適用)

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ヶ月以降 1年ごと
有給休暇日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

(週所定労働日数 4 日以下、かつ週所定労働時間 30 時間未満の職員に適用)

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ヶ月以降 1年ごと
週 4 日 年 169-216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
週 3 日 年 121-168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
週 2 日 年 73-120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
週 1 日 年 48-72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

- 2 職員は、有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ 時季を指定して請求するものとする。ただし、法人は、事業の正常な運営に支障があるときは、職員の指定した時季を変更することがある。
- 3 当該年度に行使しなかった有給休暇は、次年度に限り繰り越すことができる。
- 4 第 1 項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業法に基づく育児休業期間と介護休業期間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。

(産前産後の休業)

第 19 条 1 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職員から請求があったときは、休業させる。

2 出産した女性職員は、産後 8 週間は休業させる。ただし、産後 6 週間を経過した女性職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 20 条 1 妊産婦である女性 職員から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又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。

(1)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、医師又は助産婦（以下「医師等」とします。）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とします。

(2)産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊産婦である 女性職員から、保健指導又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。

(1)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又は 1 時間以内の時差出勤

(2)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

(3)妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又出産に関する諸症状の発生又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

3 妊産婦である女性職員から 請求があった場合には、法人 は、当該妊娠婦である女性職員を他の軽易な業務に転換することとする。ただし、その時点では軽易な業務が 存在する場合に限る。また、軽易な業務へ転換した場合、当該担当業務に応じて賃金を変更することがある。

(育児時間等)

- 第 21 条 1 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 分の育児時間を与える。
- 2 生理日の就業が著しく困難な女性職員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児休業、介護休業及び子の看護休暇)

- 第 22 条 1 職員は、1 歳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、又は育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 職員のうち必要のある者は、法人に申し出て 介護休業をし、又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職員は、法人に申し出ることにより、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 1 の年度において 5 労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかったその子の世話をを行うための休暇を取得することができる。

(慶弔休暇)

第 23 条 職員は次の場合にそれぞれ所定の期間の休暇を受けることができる。

- (1)職員が結婚するとき 6 日
- (2)職員の配偶者が出産したとき 1 日
- (3)職員の配偶者、子または父母が死亡したとき 5 日
- (4)職員の祖父母、兄弟姉妹、配偶者の父母が死亡したとき 3 日
- (5)選挙権の行使または証人、参考人、裁判員として出頭するとき必要な期間
- (6)その他法人が認めたとき 必要な期間

## 第 6 章 賃 金

(賃金)

第 24 条 職員の賃金移管する事項については別に定める。

## 第 7 章 定年、退職及び解雇

(定年等)

- 第 25 条 1 正規職員の定年は満 60 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 定年で退職した職員について、退職日の 3 ヶ月前までに再雇用を希望した者については新たに契約して再雇用する。但し、解雇事由に該当する者は除く。再雇用期間は 5 年とし更新はしない。

(退職)

第 26 条 1 前条に定める者の他、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1)退職を願い出て法人から承認されたとき、または退職願を提出して 14 日を経過したとき
- (2)労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働契約書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間を満了したとき
- (3)第 9 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
- (4)死亡したとき
- (5)定年に達したとき
- (6)無断欠勤 30 日 以上に及び、連絡がとれないとき

2 退職の場合において、試用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由も含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(解雇及び雇止め)

第 27 条 1 職員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

- (1)勤務成績または業務能率が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき。ただし、第 30 条 第 2 項の事由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。
- (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たとき
- (3)服務規律違反その他法人の秩序を乱す行為を行ったとき
- (4)事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員等が必要となったとき
- (5)その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

2 前項の規定により職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第 30 条 第 2 項に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに妨当する職員を解雇する場合は、この限りでない。

- (1)日々雇い入れられる職員（1 ケ月を超えて引き続き雇用された者を除く。）
- (2)2 ケ月以内の期間を定めて使用する職員（所定期間を超えて引き続き雇用された者を除く。）

- (3) 試みの試用期間中の職員( 14 日を超えて引き続き雇用された者を除く。)
- 3 業務上の傷病により休業する期間及びその後 30 日間ならびに産前産後の女性職員が休業する期間及びその後 30 日間は解雇しない。ただし、業務上の傷病により、療養開始後 3 年を経過しても傷病が治らないで、労災保険法の傷病補償年金を受けている場合又は打切補償が行われた場合は、この限りではない。
- 4 職員が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。
- 5 労働契約に期間の定めがあり、労働契約書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していた非正規職員の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の 30 日前までに予告する。
- 6 前項の場合において、当該非正規職員が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

## 第 8 章 表彰及び制裁

### (表彰)

- 第 28 条 1 法人は、職員が次のいずれかに該当する場合は、表彰する。
- (1)業務上有益な創意工夫改善を行い、法人の運営に貢献したとき
  - (2)永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき
  - (3)事故、災害等を未然に防ぎ、または異常に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労のあったとき
  - (4)社会的功績があり、法人および職員の名誉となつたとき
  - (5)前各号に準ずる善行または功労のあったとき
- 2 表彰は、賞状のほか、賞品または賞金を授与してこれを行う。

### (制裁の種類)

- 第 29 条 1 法人は職員の就業を保障し、業務遂行上の秩序を保持するため、就業規則の禁止・制限事項に抵触する職員に対して、制裁を行う。
- 2 制裁の種類は次の通りとする。
- (1)譴責 始末書を提出させて将来を戒める
  - (2)減給 始末書を提出させ減給する。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 賃金支払い期間における賃金の 1 割を超えることはない
  - (3)出勤停止 始末書を提出させるほか、7 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

- (4)諭旨解雇 退職を勧告して解雇する。ただし、勧告に応じない場合は懲戒解雇する。
- (5)懲戒解雇 即時に解雇する

(制裁の事由)

第 30 条 1 職員が、次の いずれかに該当するときは、減給または出勤停止とする。ただし、情状によっては譴責にとどめることがある。

- (1)正当な理由なく無断欠勤 3 日以上に及ぶとき
  - (2)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
  - (3)過失により法人に損害を与えたとき
  - (4)素行不良で法人内の秩序または風紀を乱したとき
  - (5)親や子どもや他の職員に対してハラスメント があったとき
  - (6)守秘義務に違反したとき
  - (7)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 職員が、次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により減給または出勤停止とすることがある。
- (1)守秘義務に違反し、その情状が重大であるとき
  - (2)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
  - (3)正当な理由なく無断欠勤が引き続き 14 日以上に及び、出勤の督促に応じないとき
  - (4)故意または重大な過失により法人に重大な損害を与えたとき
  - (5)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
  - (6)重大な経歴詐称をしたとき
  - (7)その他前各号に準ずる重大な行為があったとき
  - (8) 前項の違反が再度に及ぶとき

(損害賠償)

第 31 条 職員が違反行為等により法人に損害を与えた場合には、法人は職員に損害の賠償を請求することができる。

## 第 9 章 安全衛生他

(安全衛生)

- 第 32 条 1 法人は、職員の安全確保と健康の保持増進を図り、快適な職場の形成のため必要な措置を講ずる。
- 2 法人は、法令の定めるところにより、職場の安全衛生管理に当たらせるために、必要な管理者の選任を行う。
- 3 職員は、職場の安全衛生のために法人が行う指示を遵守しなければならない。
- 4 法人は、法令の定めるところによるほか、必要に応じて職員に対する安全衛生教育を行う。
- 5 法人は、安全衛生管理のために必要と認める場合、別に「安全衛生管理規定」を定めることがある。

(健康診断)

- 第 33 条 1 職員に対しては、毎年 1 回（深夜労働その他労働安全衛生規則第 13 条第 1 項第 2 号の定める業務に従事する者は 6 ヶ月ごとに 1 回）、定期健康診断を行う。なお、健康診断の結果については、各職員に通知する。
- 2 職員は、法人が行う健康診断を拒んではならない。ただし、他の医師の健康診断を受け、その結果を証明する書類を提出した場合は、この限りでない。
- 3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる職員に対し、その者の申出により、または法人の指示により、医師による面接指導を行う。
- 4 第 1 項及び第 2 項の健康診断の結果必要を認めるときは、就業時間の短縮、配置転換その他健康確保上の必要な措置を命ずることがある。
- 5 職員に対しては、毎年 1 回、定期に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査ストレスチェックを行う。
- 6 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた職員に対し、その者の申出により、または法人の指示により、医師による面接指導を行う。
- 7 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

(災害補償等)

- 第 34 条 1 業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労災保険法に定めるところにより災害補償を行う。

(教育訓練)

- 第 35 条 1 法人は、職員に対して、職務能力、技能の開発及び向上のために必要と認める場合は、教育訓練を実施し、又は外部受講を指示することがある。
- 2 職員は、前項の教育訓練の指示に従わなければならない。

(副業・兼業)

- 第36条 1 職員は、勤務時間外において、他の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、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は、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（当該業務の従事により健康を害し当法人の労務提供上の支障が出る場合も含む）
  - ② 法人の秘密が漏洩する場合
  - ③ 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、法人の利益を害する場合

附則

この規程は、2021年5月27日から施行する。（2021年5月27日理事会議決）