

特定非営利活動法人 happiness 就業規則

令和5年2月版

目次

第1章 総則	5
第1条 (目的)	
第2条 (従業員の種類)	
第3条 (規則遵守の義務)	
第4条 (規則の遵守)	
第2章 採用、異動等	6
第5条 (試用期間)	
第6条 (休職)	
第3章 服務規律	6
第7条 (遵守事項)	
第8条 (職場のパワーハラスメントの禁止)	
第9条 (セクシュアルハラスメントの禁止)	
第10条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)	
第11条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)	
第12条 (始業及び終業時刻の記録)	
第4章 労働時間、休憩及び休日	8
第13条 (労働時間及び休憩時間)	
第14条 (休日)	
第15条 (時間外及び休日労働)	
第5章 休暇等	9
第16条 (年次有給休暇)	
第17条 (産前産後の休業)	
第18条 (母性健康管理の措置)	
第19条 (育児時間及び生理休暇)	
第20条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)	
第21条 (慶弔休暇)	
第22条 (裁判員等のための休暇)	
第6章 賃金	13
第23条 (賃金の構成)	
第24条 (基本給)	
第25条 (通勤手当)	
第26条 (役付手当)	
第27条 (休暇等の賃金)	
第28条 (臨時休業の賃金)	

第29条 (欠勤等の扱い)	
第30条 (賃金の計算期間及び支払日)	
第31条 (賃金の支払と控除)	
第32条 (賃金の非常時払い)	
第33条 (給与の改定)	
第34条 (賞与)	
第7章 定年、退職及び解雇	15
第35条 (定年等)	
第36条 (退職)	
第37条 (解雇)	
第8章 正規雇用への転換	17
第38条 (正社員への転換)	
第9章 安全衛生及び災害補償	17
第39条 (健康診断)	
第40条 (ストレスチェック)	
第41条 (労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)	
第42条 (災害補償)	
第10章 制裁	18
第43条 (懲戒の種類)	
第44条 (懲戒の事由)	
第11章 副業・兼業	20
第45条 (副業・兼業)	

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 happiness の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

(従業員の種類)

第2条 従業員の種類は、次のとおりとする。

(1) 正社員（正規雇用従業員）・・・月給制、賞与支給対象者であり、雇用期間を定め

ずに常勤として採用される者

(2) パートタイマー・アルバイト・・・所定労働時間が正社員よりも短く、時給制でかつ正社員とは異なる労働条件で雇用される者

(3) 契約社員・・・雇用契約の期間の定めがあり、正社員とは異なる労働条件で雇用さ

れる者

(就業規則の適用)

第3条 この規則は、会社に勤務する全ての従業員に適用する。ただし、パートタイマー・アルバイト、契約社員については、各条項に異なる取り扱いを行う旨の記述があるもの以外は当該規程を適用する。

(規則遵守の義務)

第4条 会社及び従業員は、この規則及びこの規則の付属規定を遵守し、相互に協力して

社業の発展と労働条件の向上に努めなければならない。

第2章 採用等

(試用期間)

第5条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から3か月間から6ヶ月間を試用期間とする。

2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に労働者として不適合と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第37条第2項に定める手続によって行う。

4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(休職)

第6条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

①業務外の傷病による欠勤が1か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき 180日以内

②前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

会社が必要と認める期間

2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不相当な場合には、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当然退職とする。

第3章 服務規律

(遵守事項)

第7条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。

② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。

③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。

④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。

⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。

- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第8条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第9条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第10条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第11条 第7条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第12条 労働者は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間および休憩時間)

第13条 所定労働時間は、休憩時間を除き、1週間は40時間以内、1日は8時間以内

とする。

2 所定労働時間の始業・終業時刻、休憩時間は以下の通りとする。ただし、業務の都合その他経営上の事情により、これを繰り上げ、または繰り下げることがある。なお、パートタイマー・アルバイト、契約社員については、個別の雇用契約により定める。

【パターン1】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前9時00分	午後12時00分から午後1時00分 (実働8時間)
終業	午後6時00分	

【パターン2】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前11時00分	午後2時00分から午後3時00分 (実働8時間)
終業	午後8時00分	

【パターン3】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前12時00分	午後3時00分から午後4時00分 (実働8時間)
終業	午後9時00分	

【パターン4】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前7時00分	午前11時00分から午後12時00分 (実働8時間)
終業	午後4時00分	

【パターン5】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前9時30分	午後12時00分から午後1時00分 (実働8時間)
終業	午後6時30分	

【パターン6】

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前10時00分	午後1時00分から午後2時00分 (実働8時間)
終業	午後7時00分	

3 交代勤務における労働者の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の20日までに各労働者に通知する。

4 休憩時間は原則として一斉付与とするが、労使協定で定めた場合は交替制もしくは時間の変更を行う。

5 従業員は休憩時間を自由に利用できる。ただし、外出する場合はその旨を所属長に事前に届けなければならない

(休日)

第14条 休日は、会社カレンダーまたは勤務シフトにより定める。

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前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等)

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

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくはは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

- (1) **第16条** 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

- 4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、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、労働者が第3項又は第4項の規定による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。
- 6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したも
のとして取り扱う。
 - ① 年次有給休暇を取得した期間
 - ② 産前産後の休業期間
 - ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
 - ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 7 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。
- 8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
- 9 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

(産前産後の休業)

- 第17条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。
- 2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。
 - 3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第18条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、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申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

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

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 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、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。

- ① 妊娠中の通勤緩和措置として、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8時間の勤務時間の短縮又は2時間以内の時差出勤を認める。
- ② 妊娠中の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や休憩の回数を増やす。
- ③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児時間及び生理休暇)

第19条 1歳に満たない子を養育する女性労働者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労働者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、子の看護休暇等)

第20条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

(慶弔休暇)

第21条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。ただし、パートタイマー・アルバイト、契約社員については慶弔休暇は与えない。

- | | |
|-------------------------------|-----|
| ①本人が結婚したとき | 7日 |
| ②妻が出産したとき | 3日 |
| ③配偶者、子又は父母が死亡したとき | 10日 |
| ④兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 3日 |

(裁判員等のための休暇)

第22条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合 | 必要な時間 |

第6章 賃金

(賃金の構成)

第23条 賃金の構成は、次のとおりとする。

$$\text{賃金} = \text{基本給} + \text{各種手当} + \text{割増賃金}$$

通勤手当	時間外労働割増賃金
役付手当	休日労働割増賃金
	深夜労働割増賃金

(基本給)

第24条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

(通勤手当)

第25条 通勤手当は、勤務地より2キロ以上の距離がある場合に月額15,000円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(役付手当)

第26条 役付手当は、管理監督者および現場のリーダーの地位にある者が、役職者として業務管理などマネジメント業務のため就業時間が不規則になることを勘案し、法定時間外労働、法定休日労働、法定深夜労働に対する割増賃金として支給するものとし、支給額は各人別に決定する。なお、業務量の変動等により支給額を見直すことがある。

(休暇等の賃金)

第27条 年次有給休暇の期間は、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払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。

3 第6条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない(3か月までは4割を支給する)。

(臨時休業の賃金)

第28条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(欠勤等の扱い)

第29条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給および役付手当から当該日数又は時間分の賃金を支給しない。

2 月給制の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(基本給+役付手当) ÷ 1か月平均所定労働時間数

3 時間給制の者については、不就労時間の時給を支給しない。

(賃金の計算期間及び支払日)

第30条 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月15日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額 of 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。

(賃金の支払と控除)

第31条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

(賃金の非常時払い)

第32条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

(給与の改定)

第33条 給与の改定とは、勤務状況を勘案し、給与を昇給または降給することをいうものとし、毎年4月支給の給与より行う。なお、会社の業績の低下その他やむを得ない事由がある場合は、一部または全部の従業員に対して降給することがある。

2 顕著な業績が認められた労働者については、随時昇給を行うことがある。

3 昇給額または降給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第34条 賞与は原則として、下記の算定対象期間に在籍した正社員に対し、法人業績等を勘案して下記の支給月に支給する。ただし、法人の業績の低下、その他経営の状況等により支給時期の変更または支給しないことがある。

算定対象期間	支給月
12月1日から5月31日まで	7月
6月1日から11月30日まで	12月

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第35条 労働者の定年は、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 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由または退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第36条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して30日を経過したとき（合意退職）
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき（当然退職）
- ③ 第6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（当然退職）
- ④ 死亡したとき（当然退職）

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇)

第37条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後1年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。

- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第44条第4項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第43条第1項第4号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。

- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第8章 正規雇用への転換

（正社員への転換）

第38条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が6ヶ月以上の従業員は、本人が希望する場合は、正規雇用への転換試験を受けることができる。

2 前項により転換試験の実施を希望する従業員に対し面接試験を実施し、合格者を正社員に転換する。

3 転換時期は、原則毎月1日とする。ただし理事長が許可した場合はこの限りではない。

第9章 安全衛生及び災害補償

（健康診断）

第39条 安全衛生法において、健康診断の受診が義務付けられている労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月ごとに1回）、定期に健康診断を行う。

2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目について、定期に健康診断を行う。

3 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時

間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(ストレスチェック)

第40条 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、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。

2 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、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 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。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第41条 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(災害補償)

第42条 労働者が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、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

第10章 制裁

(懲戒の種類)

第43条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

① けん責

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賃金支払期における賃金総額の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、30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 降格処分

始末書を提出させるほか、役職を免じまたは等級を引き下げる。

⑤ 諭旨免職

懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは退職願を提出することを勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。

⑥ 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、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

（懲戒の事由）

第44条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給または出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤があるとき。
- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 故意または過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第7条、第8条、第9条、第10条、第11条に違反したとき。
- ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、降格処分、論旨免職または懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第37条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
正当な理由なく無断欠勤が続き、かつ出勤の督促に応じなかったとき。
- ② 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、改善がなかったとき。
- 4 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- 5 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- 6 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。
- 7 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- 8 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- 9 第8条、第9条、第10条、第11条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- 10 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- 11 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供給を受けたとき。
- 12 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- 13 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- 14 その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第11章 副業・兼業

(副業・兼業)

第45条 労働者は、会社の承認がある場合に限り、勤務時間外において他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該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には、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
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社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、企業の利益を害する場合

附 則

(施行期日)

第46条 この規則は、令和5年 2月 26日から施行する。