

就業規則

特定非営利活動法人 happiness

目次

第1章 総則.....	1
第1条 目的.....	1
第2条 従業員の種類.....	1
第3条 就業規則の適用.....	1
第4条 規則遵守の義務.....	1
第2章 採用等.....	1
第5条 試用期間.....	1
第6条 休職.....	1
第3章 服務規律.....	2
第7条 遵守事項.....	2
第8条 職場のパワーハラスメントの禁止.....	2
第9条 セクシュアルハラスメントの禁止.....	2
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.....	2
第11条 その他あらゆるハラスメントの禁止.....	2
第12条 始業及び終業時刻の記録.....	2
第4章 勤務等.....	2
第1節 労働時間及び休日等.....	2
第13条 労働時間及び休憩時間.....	3
第14条 休日.....	4
第15条 時間外及び休日労働等.....	4
第2節 1か月単位の変形労働時間制.....	4
第16条 適用労働者の範囲.....	4
第17条 労働時間及び休憩時間.....	4
第3節 フレックスタイム制.....	5
第18条 適用労働者の範囲.....	5
第19条 清算期間.....	5
第20条 標準労働時間及び総労働時間.....	5
第21条 始業・終業時刻及び休憩.....	5
第22条 休日.....	5
第23条 その他.....	5
第4節 宿直勤務.....	6
第24条 宿直勤務.....	6
第5節 出張.....	6
第25条 出張.....	6
第5章 休暇等.....	6
第26条 年次有給休暇.....	6
第27条 産前産後の休業.....	8

第28条	母性健康管理の措置.....	8
第29条	育児時間及び生理休暇.....	8
第30条	育児・介護休業、子の看護等休暇等.....	8
第31条	慶弔休暇.....	9
第32条	裁判員等のための休暇.....	9
第6章	賃金.....	9
第33条	賃金.....	9
第7章	定年、退職及び解雇.....	9
第34条	定年等.....	9
第35条	退職.....	9
第36条	解雇.....	9
第8章	正規雇用への転換.....	10
第37条	正社員への転換.....	10
第9章	安全衛生及び災害補償.....	10
第38条	健康診断.....	10
第39条	ストレスチェック.....	11
第40条	従業員の心身の状態に関する情報の適正な取扱い.....	11
第41条	災害補償.....	11
第10章	制裁.....	11
第42条	懲戒の種類.....	11
第43条	懲戒の事由.....	12
第11章	副業・兼業.....	12
第44条	副業・兼業.....	12
第12章	無期雇用への転換.....	13
第45条	パートアルバイトの無期雇用への転換.....	13
附則	13

就業規則

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の従業員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（1年以内）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、法人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 法人及び従業員は、この規則及びこの規則の付属規程を遵守し、相互に協力して法人の事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 従業員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か月間を試用期間とする。
- 2 前項について、法人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 試用期間中に従業員として不適格と認めた者は、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34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 従業員が、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・・・法人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適當な場合には、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 従業員は、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法人の施設、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、も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) 法人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、業務上知り得た法人、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) その他従業員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、他の従業員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、他の従業員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、他の従業員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8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、他の従業員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 従業員は、始業及び終業時並びに休憩の開始終了時にタイムカードを自ら打刻し、始業及び終業並びに休憩開始終了の時刻を記録しなければならない。

第4章 勤務等

第1節 労働時間及び休日等

(労働時間及び休憩時間)

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。ただし、ハピネスハウス部門については、1週間は44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、休憩時間は以下のとおりとする。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、又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。

(1) ハピネスハウス部門以外

【パターン1】

始業時刻：9時00分

終業時刻：18時00分

休憩時間：12時00分から13時00分

【パターン2】

始業時刻：11時00分

終業時刻：20時00分

休憩時間：14時00分から15時00分まで

【パターン3】

始業時刻：12時00分

終業時刻：21時00分

休憩時間：15時00分から16時00分

【パターン4】

始業時刻：7時00分

終業時刻：16時00分

休憩時間：11時00分から12時00分

【パターン5】

始業時刻：9時30分

終業時刻：18時30分

休憩時間：12時00分から13時00分

【パターン6】

始業時刻：10時00分

終業時刻：19時00分

休憩時間：13時00分から14時00分

(2) ハピネスハウス部門

【パターン1】

始業時刻：10時00分

終業時刻：19時00分

休憩時間：12時00分から13時00分

【パターン2】

始業時刻：13時00分

終業時刻：23時00分

休憩時間：19時00分から20時00分

【パターン3】

始業時刻：6時00分

終業時刻：13時00分

休憩時間：11時00分から11時45分

- 3 交代勤務における従業員の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の20日までに各従業員に通知する。
- 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。
- 6 60歳以上の従業員は、体力の低下や健康状態を考慮した本人の希望がある場合、1時間から3時間の短時間勤務かつ週に2日からの勤務を可能とする。

(休日)

第14条 休日は、法人カレンダー又は勤務シフトにより定める。

- 2 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、あらかじめ法人は従業員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従業員（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もしくは深夜（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2節 1か月単位の変形労働時間制

(適用労働者の範囲)

第16条 ハピネスハウス部門に所属する従業員のうち、業務の都合により必要と認めた者について、1か月単位の変形労働時間制を適用する。

(労働時間及び休憩時間)

第17条 1か月単位の変形労働時間制が適用される従業員の労働時間は、第13条の規定にかかわらず、毎月1日を起算日とし、1か月を平均して1週間あたり44時間以内とする。

- 2 各日の労働時間、始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のいずれか、又はその組み合わせとする。

【パターン1】

始業時刻：10時00分

終業時刻：19時00分

休憩時間：12時00分から13時00分

【パターン2】

始業時刻：13時00分

終業時刻：23時00分
休憩時間：19時00分から20時00分

【パターン3】

始業時刻：6時00分
終業時刻：13時00分
休憩時間：11時00分から11時45分

- 3 交代勤務における従業員の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の20日までに各従業員に通知する。

第3節 フレックスタイム制

（適用労働者の範囲）

第18条 従業員のうち、業務の性質に応じて、別に定める者についてフレックスタイム制を適用する。

（清算期間）

第19条 労働時間の清算期間は2か月とする。
2 清算期間の起算日は、毎月1日とする。

（標準労働時間及び総労働時間）

第20条 標準となる1日の労働時間は、8時間とする。
2 清算期間に労働すべき総労働時間は、1日の標準労働時間に清算期間における所定労働日数を乗じた時間とする。
3 フレックスタイム制が適用される社員は、清算期間の総労働時間に著しい過不足が生じないように努めなければならない。

（始業・終業時刻及び休憩）

第21条 フレックスタイム制が適用される従業員の始業及び終業の時刻は、第13条の規定にかかわらず、従業員の自主的決定に委ねるものとする。
2 従業員が必ず労働しなければならない時間帯は、次のとおりとする。
コアタイム なし
3 従業員の自主的決定により労働することができる時間帯は、次のとおりとする。
フレキシブルタイム
始業時間帯 06時00分から11時00分までの間
終業時間帯 15時00分から22時00分までの間
業務上やむを得ない必要がある場合には、フレキシブルタイム外の時間帯に勤務を命ずることがある。この場合の勤務は、時間外労働として取り扱う。
4 フレックスタイム制が適用される従業員の休憩時間は、次のとおりとする。
休憩時間は1日1時間とし、各人の労働時間に応じて適切な時間に取得するものとする。

（休日）

第22条 フレックスタイム制が適用される従業員の休日は第14条の規定によるものとする。

（その他）

第23条 フレックスタイム制が適用される従業員は、始業・終業の予定時刻を、事前に所属

部署の長に申告するものとする。

- 2 フレックスタイム制が適用される従業員が深夜又は休日に勤務するときは、事前に所属部署の長に許可を受けなければならない。
- 3 法人は、フレックスタイム制の適用にあたり、労使協定を締結する。フレックスタイム制について、本規則に定めのない事項については、当該労使協定の定めによるものとする。

第4節 宿直勤務

(宿直勤務)

- 第24条 法人は、業務の都合により、従業員に宿直勤務を命ずることがある。
- 2 宿直勤務の取扱いについては、別に定める「宿直勤務規程」による。
 - 3 宿直勤務に従事した場合は、別に定める「賃金規程」に基づき宿直手当を支給する。

第5節 出張

(出張)

- 第25条 法人は、業務上必要がある場合、従業員に出張を命ずることがある。
- 2 出張に要する旅費、宿泊費及び日当(出張手当)については、別に定める旅費規程による。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

- 第26条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した従業員に対しては、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割以上出勤した従業員に対しては、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。

継続勤務年数	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	11	12	14	16	18	20

- 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従業員については年間所定労働日数が216日以下)の従業員に対しては、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。

	週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	継続勤務年数						
				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	30時間以上			10	11	12	14	16	18	20
		5日	217日以上							
	30時間未満	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
		3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
		2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
		1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

- 3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、従業員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、従業員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、従業員代表との書面による協定により、各従業員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日以上与えられた従業員に対しては、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、法人が従業員の意見を聴取し、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、従業員が第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
 - (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 法人は、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従業員に通知する。

(産前産後の休業)

- 第27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従業員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従業員は、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従業員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28条 妊娠中又は出産後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

(3) 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、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。

(4) 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。

(5) 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。

(6) 妊娠中又は出産後の女性従業員が、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29条 1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、子の看護等休暇等)

- 第30条 従業員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、子の看護等休暇、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。

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程」で定める。

（慶弔休暇）

第31条 従業員が申請した場合は、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32条 従業員が裁判員も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）

第33条 従業員の賃金に関する事項については、本規則で定めのあることのほかは、別に定める「賃金規程」によるものとする。

第7章 定年、退職及び解雇

（定年等）

第34条 従業員の定年は、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 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、解雇事由又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。
- 3 前各項の規定にかかわらず、満60歳以上の者を新たに採用する場合は、雇用形態、契約期間その他の労働条件について個別に定めるものとする。

（退職）

第35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。

- (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 従業員が退職し、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36条 従業員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、従業員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、従業員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（法人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、従業員として不適格であると認められたとき。
 - (6) 第42条第2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。予告しないときは、平均賃金の30日分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従業員を第42条第1項第6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従業員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項の規定による従業員の解雇に際して従業員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37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か月以上の従業員は、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38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従業員に対しては、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）、定期的に健康診断を行う。

- 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従業員に対しては、特別の項目について、定期的に健康診断を行う。
- 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39条 従業員に対しては、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、保健師等が認めた従業員に対し、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。

（従業員の心身の状態に関する情報の適正な取扱い）

第40条 事業者は従業員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41条 従業員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、労働基準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42条 法人は、従業員が次号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、総額が一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、役職を免じ又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43条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- (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) 故意又は過失により会社に損害を与えたとき。
 - (4) 素行不良で法人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 従業員が次のいずれかに該当するときは、降格処分、諭旨免職又は懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第36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。
 - (2) 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。
 - (3) 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法人に重大な損害を与えたとき。
 - (6) 法人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) 素行不良で著しく法人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法人の施設、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、もしくは求めもしくは供応を受けたとき。
 - (12) 私生活上の非違行為や法人に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、法人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) 正当な理由なく法人の業務上重要な秘密を外部に漏洩して法人に損害を与え、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44条 従業員は、法人の承認がある場合に限り、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 法人は、従業員からの前項の業務に従事する旨の届け出に基づき、当該従業員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) 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

第12章 無期雇用への転換

(パートアルバイトの無期雇用への転換)

第45条 パートアルバイトの者で契約締結後5年以内かつ勤続6か月以上で満50歳以上の有期契約労働者で、本人が希望する場合は、無期雇用又は正規雇用へ転換させることがある。

- 2 転換時期は毎月1日とする。
- 3 所属長の推薦がある者に対し、面接を実施し、合格した者について転換することとする。
- 4 無期雇用転換後の定年年齢及び継続雇用は、本則第34条のとおりとする。

附則

(施行期日)

この規則は、令和5年2月26日から施行する。

この規則は、令和5年5月21日に変更したものを施行する。

この規則は、令和6年1月14日に変更したものを施行する。

この規則は、令和6年2月9日に変更したものを施行する。

この規則は、令和6年5月26日に変更したものを施行する。

この規則は、令和8年5月1日に変更したものを施行する。