

就業規則

令和5年4月版

特定非営利活動法人フードバンク仙台
目次

第1章 総則	1
--------	---

0

- 第 1 条 (目的)
- 第 2 条 (従業員の定義)
- 第 3 条 (適用範囲)
- 第 4 条 (規則の遵守)

第2章 採用・異動・休職	1
--------------	---

2

- 第 5 条 (採用)
- 第 6 条 (労働条件の明示)
- 第 7 条 (異動)

第 8 条 (休職)

第 3 章 服務規律…………… 1

6

- 第 9 条 (服務)
- 第 10 条 (遵守事項)
- 第 11 条 (職場のパワーハラスメントの禁止)
- 第 12 条 (セクシュアルハラスメントの禁止)
- 第 13 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 14 条 (その他あらゆるハラスメントの禁止)
- 第 15 条 (個人情報保護)
- 第 16 条 (始業及び終業時刻の記録)
- 第 17 条 (遅刻、早退、欠勤等)

第 4 章 労働時間、休憩及び休日…………… 2

2

- 第 18 条 (労働時間及び休憩時間)
- 第 19 条 (休日)
- 第 20 条 (時間外及び休日労働)

第 5 章 休暇等…………… 3

8

- 第 21 条 (年次有給休暇)
- 第 22 条 (年次有給休暇の時間単位での付与)
- 第 23 条 (産前産後の休業)
- 第 24 条 (母性健康管理の措置)
- 第 25 条 (育児時間及び生理休暇)
- 第 26 条 (育児・介護休業、子の看護休暇等)
- 第 27 条 (慶弔休暇)
- 第 28 条 (病気休暇)
- 第 29 条 (裁判員等のための休暇)

第 6 章 賃金…………… 4

7

- 第 30 条 (賃金の構成)
- 第 31 条 (基本給)
- 第 32 条 (通勤手当)
- 第 33 条 (住宅手当)
- 第 34 条 (資格手当)
- 第 35 条 (割増賃金)
- 第 36 条 (休暇等の賃金)
- 第 37 条 (臨時休業の賃金)
- 第 38 条 (欠勤等の扱い)
- 第 39 条 (賃金の計算期間及び支払日)
- 第 40 条 (賃金の支払と控除)
- 第 41 条 (賃金の非常時払い)
- 第 42 条 (昇給)
- 第 43 条 (賞与)

第7章 定年、退職及び解雇	6
6	
第44条 (定年等)	
第45条 (退職)	
第46条 (解雇)	
第8章 退職金	7
4	
第47条 (退職金の支給)	
第9章 安全衛生及び災害補償	7
8	
第48条 (遵守事項)	
第49条 (健康診断)	
第50条 (長時間労働者に対する面接指導)	
第51条 (労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)	
第52条 (安全衛生教育)	
第53条 (災害補償)	
第10章 職業訓練	8
4	
第54条 (教育訓練)	
第11章 制裁	8
5	
第55条 (懲戒の種類)	
第56条 (懲戒の事由)	
第12章 公益通報者保護	8 9
第57条 (公益通報者の保護)	
第13章 副業・兼業	9 0
第58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」とする)は、労働基準法第89条に基づき、特定非営利活動法人フードバンク仙台(以下「法人」とする)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、労働基準法その他の法令の定めによる。

(従業員の定義)

第2条 この就業規則において「従業員」とは、第18条に定める労働時間で法人に勤務する者をいう。

2 この就業規則において「パートタイム労働者」とは、第18条に定める労働時間未満の時間で勤務する者をいう。ただし、本規則では特に断りがない限り、パートタイム労働者は従業員と同じ扱いをする。

(適用範囲)

第3条 この規則は、特定非営利活動法人フードバンク仙台の従業員に適用する。

(規則の遵守)

第4条 法人は、この規則に定める労働条件により、従業員に就業させる義務を負う。また、従業員は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用・異動・休職

(採用)

第1条 法人は、就労を希望する者の中から適当な方法によって選考を実施し、これに基づき採用を行う。

(労働条件の明示)

第2条 法人は、従業員を採用する場合、当該従業員に対して、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(異動)

第3条 法人は、業務上必要がある場合に、従業員に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

2 法人は、業務上必要がある場合に、従業員を在籍のまま関係法人へ出向させることがある。

3 前2項の場合、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第4条 法人は、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 当該従業員の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 ……………必要な期間

2 前号のほか、特別な事情があり、法人が、当該従業員を休職させることが適当と認められるとき ……………必要な期間

2 法人は、従業員の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項の場合、法人は従業員に医師による診断書の提出を求めることができる。

- 4 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扱いとすることができる。

第3章 服務規律

(服務)

第1条 従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、法人の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第2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、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 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、関係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。

第3条 従業員は、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。育児・介護関係のハラスメントの詳細は「育児・介護休業等に関する規則」により別に定める。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第4条 従業員は、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。育児・介護関係のハラスメントの詳細は「育児・介護休業等に関する規則」により別に定める。

(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5条 従業員は、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。育児・介護関係のハラスメントの詳細は「育児・介護休業等に関する規則」により別に定める。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第6条 従業員は、第11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。

(個人情報保護)

第7条 従業員は、法人及び関係先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

- 2 従業員は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた法人及び関係先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第8条 従業員は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻するもしくは出勤簿へ記入する等の法人が定める方法により、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第9条 従業員は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に従事する事業の責任者に対し申し出るとともに、承認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、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、法人は、第38条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 法人は、従業員が傷病のため継続して5日以上欠勤するときは、医師による診断書の提出を求めることができる。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第10条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8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得ない事情により、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、____前日までに従業員に通知する。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	9時30分	12時00分から13時00分まで
終業	18時30分	

(休日)

第11条 従業員の休日は4週間を通じて4日以上とする。4週間の起算日は、毎年4月の第1日曜日とする。

2 従業員の所定休日は原則として次のとおりとし、毎年年間所定休日日数を定める。

1 土曜日及び日曜日

2 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）

3 年末年始（12月29日～1月3日）

4 夏季休日（8月13日～8月15日）

5 その他法人が指定する日

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12条 法人は、業務の都合により、第18条の所定労働時間を超え、又は第19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 法人は、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若しくは深夜（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5章 休暇等

(年次有給休暇)

第13条 法人は、毎年4月1日から翌年3月31日までを休暇年度とする。採用初年度は採用月に応じて採用時に次の年次有給休暇を継続または分割して与える。

- (1) 雇入れ日が4月1日から9月30日までの従業員……………10日
- (2) 雇入れ日が10月1日から翌年3月31日までの従業員……………次表の日数

雇入れ月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
付与日数	9日	7日	5日	3日	1日	0日

2 前項において、次年度以降は1年ごとの期間において各期間を継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した従業員に対して、4月1日に次の年次有給休暇日数を継続または分割して与える。なお、次年度の対象期間である採用初年度の勤続期間が1年未満でも1年に切り上げて取り扱う。

次年度以降の継続年数	次年度	2年	3年	4年	5年	6年以上
休暇日数	11日	12日	14日	16日	18日	20日

3 1項の規定にかかわらず、法人は、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、採用初年度は、採用月に応じて、採用時に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	雇入れ月						
		4月から9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
4日	169日～216日	7日	7日	5日	4日	3日	1日	0日
3日	121日～168日	5日	5日	4日	3日	2日	1日	0日
2日	73日～120日	3日	3日	3日	2日	1日	1日	0日
1日	48日～72日	1日	1日	1日	1日	1日	1日	0日

4 3項の規定において、次年度以降は1年ごとの期間において各期間を継続勤務し、全労働日の8割以上勤務した従業員に対して、4月1日に次の年次有給休暇日数を継続または分割して与える。なお、次年度の対象期間である採用初年度の勤続期間が1年未満でも1年に切り上げて取り扱う。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	次年度以降の勤続年数					
		次年度	2年	3年	4年	5年	6年以上
4日	169日～216日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 5 法人は、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。
- 6 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できる。
- 7 法人は、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、当該従業員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。
- 8 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
- 9 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。
- 10 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。
- 11 従業員は、第9項において、時効により消滅した年次有給休暇について、法人へ買い取る旨の請求をすることができる。
- 12 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。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第14条 法人は、従業員代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての従業員とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者...6時間
 - ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者...7時間
 - ③ 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者...8時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(産前産後の休業)

第15条 法人は、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、法人は、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16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2 3週まで・・・・・・・・・・4週に1回
 - 妊娠2 4週から3 5週まで・・・・2週に1回
 - 妊娠3 6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。

- 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1時間の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認める。
なお、法人が必要と認めた場合は、勤務時間の短縮および時差出勤について、原則を超えて認める場合がある。
- 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17条 法人は、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 法人は、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、子の看護休暇等）

第18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、子の看護休暇、介護休業、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19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。

- | | | |
|---|------------------------------|----|
| 1 | 本人が結婚するとき | 5日 |
| 2 | 子が結婚するとき | 2日 |
| 3 | 兄弟姉妹が結婚するとき | 1日 |
| 4 | 妻が出産したとき | 5日 |
| 5 | 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 7日 |
| 6 | 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 |

（病気休暇）

第20条 法人は、従業員が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を10日以内の範囲で与えることができる。

(裁判員等のための休暇)

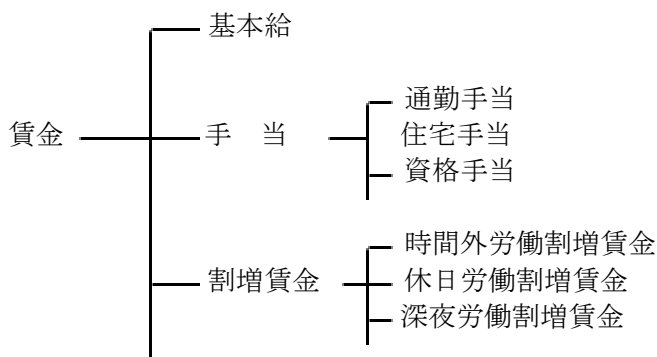
第21条 従業員が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- | | |
|--------------------|-------|
| 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22条 賃金の構成は、次のとおりとする。



(基本給)

第23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24条 通勤手当は、通勤に要する実費に相当する額を支給するものとし、各人別に決定する。

(住宅手当)

第25条 住宅手当は、従業員が賃貸住宅に居住する場合支給するものとし、各人別に決定する。

(資格手当)

第26条 資格手当は、従業員から請求があったとき、法人が認めた場合に支給する。

(割増賃金)

第27条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

- ① 時間外労働45時間以下・・・25%
- ② 時間外労働45時間超～60時間以下・・・35%
- ③ 時間外労働60時間超・・・50%

(2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年4月1日を起算日とする。

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

1 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(2) 時間給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

1 か月の平均所定労働時間数

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1 か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1 か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{資格手当}}{\text{1 か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{365 - \text{年間所定休日日数}}{\text{1日の所定労働時間}}$$

12

(休暇等の賃金)

第28条 法人は、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業期間、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8条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

(臨時休業の賃金)

第29条 法人側の都合により、所定労働日に従業員を休業させた場合は、休業1日につき労働基準法第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働基準法第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30条 法人は、欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、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。

月給の場合

$$\text{基本給} \div \text{1 か月平均所定労働時間数}$$

(1か月平均所定労働時間数は第40条第3項の算式により計算する。)

(賃金の計算期間及び支払日)

第31条 法人は、賃金を、毎月末日に締め切って計算し、翌月25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従業員又は退職した従業員については、月額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32条 法人は、賃金を、従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、従業員が同意した場合は、従業員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33条 従業員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、そのために従業員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

(昇給)

第34条 法人は、勤務成績その他が良好な従業員について、昇給を行うことがある。

2 昇給額は、法人が従業員の勤務成績等を考慮し、各人ごとに決定する。

(賞与)

第35条 法人は、従業員に対して賞与を支給することができる。

2 賞与の額は、法人の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して、各人ごとに決定する。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第44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 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従業員であつて法人が認めた者については、満70歳までこれを継続雇用することができる。

(退職)

第45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 退職を願い出て法人が承認したとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
 - 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
 - 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
- ただし、②において、当該従業員の雇用契約が更新される場合は、この限りではない。
- 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46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3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であつて、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 第56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。
 - 6 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。
 - 7 その他前各号に準ずるやむを得ない事由があつたとき。
- 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55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従業員(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従業員(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。)
- 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つた場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

第8章 退職金

(退職金の支給)

第47条 退職金は、これを設けない。

第9章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第48条 法人は、従業員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

- 2 従業員は、安全衛生に関する法令及び法人の指示を守り、法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 従業員は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
 - 1 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めるときは、速やかに法人に報告し、指示に従うこと。
 - 2 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
 - 3 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
 - 4 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
 - 5 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
 - 6 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
 - 7 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
 - 8 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、法人に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第49条 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。
- 4 第1項の定期健康診断は、基本的に業務時間内に行い、労働時間として扱う。ただし、業務の状況等により困難な場合はこの限りではない。

(長時間労働者に対する面接指導)

第50条 法人は、従業員の労働時間の状況を把握する。

- 2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる従業員に対し、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、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。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第51条 法人は従業員の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(安全衛生教育)

第52条 法人は、従業員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 2 従業員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第53条 法人は、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 職業訓練

(教育訓練)

第54条 法人は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、従業員に対し、必要な教育訓練を行う。

- 2 従業員は、法人から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

第11章 制裁

(懲戒の種類)

第55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 懲戒解雇 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56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5日以上に及ぶとき。
 - 2 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
 - 3 過失により法人に損害を与えたとき。
 - 4 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
 - 5 第10条、第11条、第12条、第13条、第14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 法人は、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、平素の服務態度その他情状によっては、第46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10日以上に及び、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、複数回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
 - 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11条、第12条、第13条、第14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、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12章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第57条 法人は、従業員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

第13章 副業・兼業

(副業・兼業)

第58条 従業員は、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 法人は、従業員からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、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

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、令和5年4月3日から施行する。