

就業規則

第 1 章 総則

(目的)

第 1 条 この規則は、本財団の職員の労働条件その他勤務に関する基本的事項を定めたものである。

(適用範囲)

第 2 条 この規則は常時勤務する職員に適用する。

2. パートタイマー、アルバイト等正職員とは労働条件の異なる者については、別に定める臨時雇用職員就業規則による。

3. 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

(規則遵守の義務)

第 3 条 理事会と職員はこの規則を遵守し、相互に協力して財団の発展と労働条件の向上に向けて努めなければならない。

第 2 章 人事

(採用)

第 4 条 職員として就職を希望する者は、履歴書他所定の資格を理事長に提出して、選考を受けなければならない。

2. 理事長は、前項の選考に合格した者を職員として採用する。

(採用時の提出書類)

第 5 条 職員として採用したものは、遅滞なく扶養家族届・身元保証書他所定の書類を提出しなければならない。提出した書類の記載事項に変動が生じたとき、その他身上に異動があったときは、その都度速やかに届けなければならない。

(試用期間)

第 6 条 採用された職員に 3 か月間の試用期間を設ける。

2. 試用期間中に職員としての適格性があると判断したときは正職員として本採用し、適格性がないと判断したときは解雇する。

3. 試用期間は、勤務年数に通算する。

(休職)

第 7 条 職員が、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、または、遅刻や早退など勤務提供が不完全である状態が 3 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 1 年以内
- 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 1 年以内

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 復職後、6カ月以内に同一または類似の傷病により再び欠勤するに至った場合、従前の休職期間と通算する。

4 傷病による休職者は、休職期間中は療養に専念しなければならない。

5 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。

6 休職期間中も社会保険被保険者資格は継続する。なお休職期間中の社会保険料個人負担分については、毎月、財団が指定する方法で支払うこととする。

(復職)

第8条 休職の事由が終了したときには、第12条により解雇する場合を除き復職させる。ただし、休職期間が満了しても復職できないときは退職とする。

(退職)

第9条 前条に定めるもののほか、職員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て財団が承認したとき、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7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

2 職員が退職し、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。

(退職願)

第10条 退職を希望する者は、その事由を記した退職願を2週間前までに理事長に提出しなければならない。

(定年)

第11条 職員の定年は満60歳とする。ただし、業務上の都合により特に必要ありと認めた者については延長することがある。

(解雇)

第12条 職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、職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って、職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（財団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、職員として不適格であると認められ

たとき

- ⑥ 第 39 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 前項の規定により職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職員を第 38 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職員を解雇する場合は適用しない。

- ① 日々雇い入れられる職員（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職員（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。）
- ③ 試用期間中の職員（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 項の規定による職員の解雇に際して職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。

（遅刻・早退及び私用外出）

第 13 条 遅刻した者・早退しようとする者は、届出なければならない。

2. 私用外出のため就業時間中職務を離れるときは、許可を受けなければならない。

（欠勤）

第 14 条 病気その他やむを得ない事由により欠勤するときは、その理由と日数を事前に届出なければならない。もしその余裕がない場合は、事後遅延なく届出なければならない。

2. 病気による欠勤が 3 日以上に及ぶ場合は、医師の診断を提出しなければならない。

第 3 章 服務規律

（服務）

第 15 条 職員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、財団の指示命令に従い、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。

（禁止行為）

第 16 条 職員は特に次の事項に留意し、誠実に勤務しなければならない。

- ① 職務上知り得た秘密をまもること
- ② 理事長の許可なくして他の職務を兼ね、又は商業その他の職務を営まないこと
- ③ 財団又は職員としての信用を傷つけるなど、職員たるに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 17 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、他の職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 18 条 性的言動により、他の職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 19 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、他の職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 20 条 第 17 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、他の職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 21 条 職員は、財団及び取引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 職員は、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財団及び取引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。

第 4 章 勤務

(勤務時間)

第 22 条 労働時間は 1 日 7 時間、週 40 時間以内とする。始業は午前 9 時 30 分、終業は午後 5 時 30 分とする。遅刻や遅出、早退については別途に定めるとおり。

(休憩時間)

第 23 条 休憩時間は 1 時間とし、原則として午後 12 時間から同 1 時までの間とする。

(休日及び休日の振替)

第 24 条 休日は次のとおりとする。

①日曜日

②土曜日

③国民の祝日

④ 年末年始

⑤第 29 条（夏期休暇）ないし第 30 条（特別休暇）に定める日

2. 業務上の必要がある場合には、前項の休日を予め他の日と振替ることができる。

3. 前項の場合、前日までに振替による休日を指定して職員に通知することを要する。

4. 業務の都合で休日に出勤する者は届出る。その場合、休日出勤が発生した月の翌日末までに振替えた休日を与える。

5. 振替える休日ないし第 28 条（年次有給休暇）に定める休暇は、半日（3.5 時間未満）ずつ分割して取得することができる。

(時間外勤務)

第 25 条 業務上必要あるときは、第 22 条の定めにもかかわらず所定時間外に就労させることがある。

(みなし労働)

第 26 条 職員が営業活動又は研修、出張等により事務所外で勤務時間を算定し難いときは、第 22 条の通常の勤務をしたものとみなす。ただし、財団から特別な指示を受けたときはその限りではない。

(休暇年度)

第 27 条 毎年 4 月 1 日を起算日とする 1 年間を休暇年度とする。

(年次有給休暇)

第 28 条 6 か月間継続勤務し、所定労働日の 80%以上出勤した職員にたいして 7 か月目から 10 日の年次有給休暇を与える。

2. 以後、年度当初ごとに、80%以上の出勤率があった職員に対し、次年度及び次々年度は前年度の休暇日数に 1 日を加算し、3 年度目からは前年度休暇日数に 2 日を加算する。ただし、20 日を限度とする。

3. 消化しなかった年次有給休暇は、付与された年の翌年に限り繰り越すことができる。

4. 年次有給休暇は本人の請求のあったときに与えるものとする。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時期に変更することがある。

(夏期休暇)

第 29 条 夏期休暇は 7 日間とし、7 月 1 日から 9 月 30 日までの間に職員間で調整して取ることができる。新規採用者又は復職者は、勤務開始月が 4 月の場合は 7 日間取得することができ、5 月以降は 8 月まで毎月 1 日ずつ減算させる。

(特別休暇)

第 30 条 次の場合には、職員は有給の特別休暇を受けることができる。

- | | |
|--------------------------------|-----|
| ①本人が結婚するとき | 5 日 |
| ②子女の結婚 | 2 日 |
| ③配偶者の出産 | 2 日 |
| ④兄弟姉妹の結婚 | 2 日 |
| ⑤配偶者・子・実父母の死亡 | 5 日 |
| ⑥祖父母・兄弟姉妹・配偶者の父母の死亡 | 3 日 |
| ⑦事務所がやむを得ない事由ありと認めた場合はそれに必要な期間 | |
| ⑧生理休暇は、女性職員が請求したときに必要な日数を与える | |

(休暇届)

第 31 条 前 3 条による休暇を受けようとする者は、事前に休暇届を提出しなければならない。ただし、その余裕がなかったときは、事後速やかに届出をしなければならない。

(産前産後の休暇)

第 32 条 8 週間以内 (多胎妊娠の場合は 10 週間) に出産予定の女性が申し出た場合には、産前 8 週間 (多胎妊娠の場合にあたっては 10 週間) 以内の休暇を与える。

2. 産後は申し出の有無にかかわらず出産日から 8 週間の休暇を与える。

(育児休暇)

第 33 条 職員のうち必要ある者にたいして、育児休業を認める。育児休業の取扱いについては、別に定める育児休業規則による。

(介護休業)

第 34 条 職員のうち必要ある者にたいして、介護休業を認める。介護休業の取扱いについては、別に定める介護休業規則による。

第 5 章 給与、退職金、出張旅費、慶弔金等

(給与、退職金)

第 35 条 給与、手当に関しては別に定める給与規程に、退職金に関しては退職金規程による。

(講師謝金等)

第 36 条 勤務時間中に講師料等で謝金などを受領した場合、全額財団に納入する。

(出張旅費及び慶弔金)

第 37 条 出張旅費及び慶弔金については、別に定める旅費規程及び慶弔金規程による。

第 6 章 懲戒

(懲戒の種類)

第 38 条 理事長は、職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、90 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

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 39 条 職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 過失により財団に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で財団内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第 16 条、第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 20 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 職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 12 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 5 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、3 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財団に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 財団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 素行不良で著しく財団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 16 条、第 17 条、第 18 条、第 19 条、第 20 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財団の施設、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応を受けたとき。
- ⑫ 私生活上の非違行為や財団に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、財団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 正当な理由なく財団の業務上重要な秘密を外部に漏洩して財団に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。

その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

第 7 章 安全衛生及び災害補償」

(遵守事項)

第 40 条 財団は、職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 職員は、安全衛生に関する法令及び財団の指示を守り、財団と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

3 職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、異常を認めたときは、速やかに財団に報告し、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、理事長または事務局長に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第41条 職員に対しては、採用の際及び毎年1回、定期的に健康診断を行う。

2 財団は、職員に対して、必要に応じて、健康診断の結果報告を求めることができる。

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。

(長時間労働者に対する面接指導)

第42条 財団は、職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職員に対し、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。

(ストレスチェック)

第43条 職員に対しては、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、保健師等が認めた職員に対し、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、労働時間の短縮等、必要な措置を命ずることがある。

(職員の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第44条 事業者は職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45条 職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8章 雑則

(教育・研修)

第 46 条 財団は職員にたいし、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るために各種の教育・研修を行う。

2 必要に応じて、労働環境の改善に関する教育・研修を行う。

(福利厚生)

第 47 条 財団は職員の福利厚生のために努力するものとする。

(損害賠償)

第 48 条 職員が故意又は過失によって本財団に損害を与えたときは、その全部又は一部を補償させることができる。ただし、これによって本規則第 38 条の懲戒を免れるものではない。

(細則)

第 49 条 この規則の実施に関して必要な事項は、理事長が別に定める。

附則

1. この規則は 2004 年 6 月 1 日から実施する。
2. 2009 年 10 月 1 日に一部変更。
3. 2020 年 3 月 31 日に一部変更。