

# 就 業 規 則

## (正規職員)

特定非営利活動法人 茨城NPOセンター・コモンズ

# 第1章総則

## 第1条（目的）

この就業規則（以下「規則という。」は、茨城NPOセンター・commons（以下「commons」という。）の正規職員の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

## 第2条（適用範囲）

この規則は、正規職員に適用する。なお、パートタイム職員、アルバイト、嘱託・臨時職員などの有期契約職員については個別の労働条件による。

## 第3条（規則の遵守）

commons及び職員は、ともにこの規則を守り、相協力して事業の発展と社会への貢献に努めなければならない。

# 第2章採用及び異動等

## 第4条（採用手続き）

commonsは、就職希望者のうちから選考して、職員を採用する。

## 第5条（採用時の提出書類）

職員に採用された者は、次の書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 前職者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証
- ③ 誓約書
- ④ その他commonsが指定するもの

2 前項の提出書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

## 第6条（試用期間）

新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、commonsが適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に職員として不適格と認められた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

## 第7条（労働条件の明示）

コモンズは、職員の採用に際しては、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明らかにするための書面の交付及びこの規則を周知して労働条件を明示するものとする。

## 第8条（人事異動）

コモンズは、業務上必要がある場合は、職員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

2 コモンズは、業務上必要がある場合は、職員を在籍のまま関係先へ出向させることがある。

## 第9条（休職）

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。なお、休職期間は原則として勤続年数に算入しない。また賃金は支給しない。

- ①私傷病による欠勤が3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 1年以内
- ②やむをえない自己の都合により本人が休職を申し入れ、コモンズがこれを認めたとき 必要な期間
- ③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 必要な期間

2 休職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。ただし、もとの職務に復帰させることが困難であるか、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ゆ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。

# 第3章 服務規律

## 第10条（服務）

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、コモンズの指示命令に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

## 第11条（遵守事項）

職員は、次の事項を守らなければならない。

- ①勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- ②許可なく職務以外の目的でコモンズの施設内で、政治活動、宗教活動、賭け事、寄付の強

要、又は私利を目的とした物品の売買等を行わないこと

- ③コモنزの金品を私用に供し、他より不当に金品を借用し、又は職務に関連して自己の利益を図り、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ④許可なく職務以外の目的で会社の設備・車両・機械・器具その他の物品を使用しないこと。
- ⑤酒気をおびて就業するなど、職員としてふさわしくない行為をしないこと
- ⑥コモنز、関係先等の機密を漏らさないこと
- ⑦コモنزの承認をうけることなく公職についたり他に就業したり兼業してはならない
- ⑧その他コモنزの内外を問わず、コモنزの名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

#### 第12条（セクシュアルハラスメントの禁止）

相手方の望まない性的言動により、他の職員に不利益を与えたり、就業環境を害すると判断される行動等を行ってはならない。

#### 第13条（出退勤）

職員は、出退勤に当たっては、出退勤時刻をタイムシート等に自ら記録しなければならない。

#### 14条（遅刻、早退、欠勤等）

職員が、遅刻、早退、欠勤又は勤務時間中に私用外出するときは、事前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 傷病のため欠勤が引き続き3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、休憩及び休日

#### 第15条（労働時間及び休憩時間）

所定労働時間は、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 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。

始業時刻9時 終業時刻18時

休憩時間12時から13時

3 前2項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により、始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

#### 第16条（休日）

休日は、次のとおりとする。

- ①日曜日（法定休日）

- ②土曜日
- ③年末年始(12月29日から1月3日)
- ④国民の祝日
- ⑤その他、コモンズが必要と認めた日

2 業務の都合により必要やむを得ない場合は、あらかじめ第1項の休日を他の日に振り替えることがある。

#### 第17条（フレックスタイム）

職員の全部または一部について、フレックスタイム制による勤務を命ずることがある。

#### 第18条（みなし労働時間）

職員が労働時間の全部または一部について事業場外の業務に従事し、その労働時間を算定し難いときは、所定労働時間労働したものとみなす。

2 前項の場合において、当該業務を遂行するため通常所定労働時間を超えて労働することが必要となる場合は、労使協定により定めた時間労働したものとみなす。

#### 第19条（災害時等の勤務）

災害その他の避けることのできない事由により臨時の必要がある場合には、職員に対し、第15条の所定労働時間を超えて、または第16条の所定休日に勤務を命ずることがある。当該勤務が法定労働時間を超え、または法定休日に行われる場合には、行政官庁の許可または事後の届出によりこれを命ずるものとする。

#### 第20条（時間外及び休日労働等）

業務の都合により、第15条の所定労働時間を超え、又は第16条の定休日に労働させることがある。法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめコモンズは職員の過半数を代表する者と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

2 妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性であって請求した者及び18歳未満の者については、第1項後段による時間外・休日又は深夜（午後10時から午前5時まで）に労働させることはない。

3 すべての時間外勤務、休日勤務は原則として、事前に所属上長の指示を必要とする。

## 第5章 休暇等

#### 第21条（年次有給休暇）

試用期間の8割以上出勤した職員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休

暇を与える。

勤続年数	3 か月	1 年 3か月	2 年 3か月	3 年 3か月	4 年 3か月	5 年 3か月	6 年 3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、週所定労働時間が 30 時間未満であって、所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が 216 日以下の者に対しては、次の表のとおり勤続年数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	勤続年数						
		3 か月	1 年 3か月	2 年 3か月	3 年 3か月	4 年 3か月	5 年 3か月	6 年 3か月以上
4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	14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 職員は、年次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、コモンズ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。

4 第1項及び第2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、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）に基づく育児・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のものとして取り扱う。

5 第3項の規定にかかわらず、職員の過半数を代表する者との書面による協定により、各職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与えることがある。

6 職員は、前項により計画的に付与する日数を除いた日数については、半日を単位とする有給休暇（以下「半日有給休暇」という）として取得することができる。なお、半日とは午前9時から午後2時、もしくは午後2時から午後6時までをいう。

7 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合には、その残日数を翌年度に限り繰り越す。

## 第 22 条（産前産後の休業等）

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、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。
- 3 産前・産後休暇を取得した期間についての給与は支給しない。

## 第 23 条（母性健康管理のための休暇等）

妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員から、所定労働時間内に母子保健法に基づく健康診査又は保健指導を受けるため、通院に必要な時間について休暇の請求があったときは、通院休暇を与える。

- 2 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員から、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 時間以内の時差通勤

### 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

妊娠又は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

- ④ 母性管理のための休暇を取得した期間及び措置を講じた時間については、給与を支給しない。

## 第 24 条（育児休業等）

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、コモンズ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 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職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規程」で定める。

## 第 25 条（介護休業等）

職員のうち必要のある者は、コモンズに申し出て介護休業し、又は介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。

- 2 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職員の範囲その他必要な事項については、「育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規程」で定める。

## 第 26 条（育児時間等）

- 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。
- 3 前項の場合、1 回につき 2 日までの期間については給与を支給し、3 日目以降については給与を支給しない。

#### 第 27 条（慶弔休暇）

職員が次の事由により休暇を申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。慶弔休暇を取得した期間については、給与を支給する。

- |                          |          |
|--------------------------|----------|
| ① 本人が結婚したとき              | 連続 5 日以内 |
| ② 妻が出産したとき               | 連続 3 日以内 |
| ③ 配偶者、又は父母が死亡したとき        | 連続 5 日以内 |
| ④ 子が死亡したとき               | 連続 5 日以内 |
| ⑤ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母が死亡したとき | 連続 3 日以内 |

## 第 6 章 賃 金

第 28 条 職員の賃金及び賞与については、賃金規程に定めるところによる。

## 第 7 章 定年、退職及び解雇

#### 第 29 条（定年等）

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 前項の規定にかかわらず、本人が希望し、就業規則第 30 条の退職事由又は第 31 条の解雇事由に該当しない限り、65 歳まで再雇用する。

#### 第 30 条（退 職）

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 commons から承認されたとき、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
- 2 行方不明による欠勤が 30 日に及びなお所在不明のときは、行方不明になった日の翌日をもって退職とする。



## 第 31 条（解 雇）

職員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- (1) 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、就業に適さないと認められたとき
- (2) 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認められたとき
- (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（コモンズ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ついては、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められたとき
- (5) 試用期間中又は試用期間満了時までに職員として不適格であると認められたとき
- (6) 第 43 条に定める懲戒解雇事由に該当する事案があると認められたとき
- (7) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき
- (8) 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- (9) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

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日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の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55条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該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か月を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- (2) 2か月以内の期間を定めて使用する職員（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- (3) 試用期間中の職員（14日を超えて引き続き雇用される者を除く。）

3 第1項の規定による職員の解雇に際し、当該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。

## 第8章 退職金

### 第 32 条（退職金）

退職金については支給しない。

## 第9章 安全衛生及び災害補償

### 第 33 条（遵守義務）

コモンズは、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コモンズの指示を守り、コモンズと協力して労働災害の防止に努めるとともに、特に安全、防災に関し、次の事項を守らなければならない。

- ① 自衛消防隊をコモンズが組織する場合は、必ず加入すること
- ② 消火栓、消火器等の機器並びに資材の設置場所及びその取扱方法を熟知しておくこと
- ③ ガス、電気、危険物、有害物質等の取扱いは、所定の方法に従い特に慎重に行うこと。
- ④ 通路、階段、非常口及び消火設備のある場所に物品等を置かないこと
- ⑤ 前各号のほか、安全、防災に関する管理者の指示に従うこと

### 第 34 条（非常災害等の措置）

職員は、災害その他非常災害の発生する危険を予知し、又は異常を発見したときは、直ちに所属長に通報し、臨機の措置をとらなければならない。

2 職員は、火災その他非常災害が発生した場合は、互いに協力してその被害を最小限にとどめるよう努力し、顧客等の避難誘導等適切な措置を講じなければならない。

### 第 35 条（衛生に関する心得）

職員は、健康の保持向上に努め、衛生管理者その他の関係者の指示に従い、コモンズの行う健康に関する施策の推進に協力し、かつ指示を励行しなければならない。

### 第 36 条（健康診断）

職員に対しては、採用の際及び毎年1回(深夜業その他特定有害業務に従事する者は6か月ごとに1回)、定期的に健康診断を行う。

2 前項の健康診断の結果必要と認めるときは、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。

### 第 37 条（安全衛生教育）

職員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した際に、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

### 第 38 条（就業禁止等）

他人に伝染するおそれのある疾病にかかっている者、又は疾病のため他人に害を及ぼすおそれのある者、その他医師が就業不相当と認めた者は、就業させない。

2 職員は、同居の家族又は同居人が他人に伝染するおそれのある疾病にかかり、又はその疑いのある場合には、直ちに所属長に届け出て、必要な指示を受けなければならない。

#### 第 39 条（災害補償）

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、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより 災害補償を行う。

## 第 10 章 教育訓練

#### 第 40 条（教育訓練）

コモンズは、職員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

- 2 職員は、コモンズ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指示された教育訓練を受けなければならない。

## 第 11 章 表彰及び懲戒

#### 第 41 条（表 彰）

コモンズは、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、コモンズ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、又は非常事態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があったとき
- ④ 社会的功績があり、コモンズ及び職員の名誉となったとき
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき

- 2 表彰は、原則としてコモンズの創立記念日に行う。

#### 第 42 条（懲戒の種類）

懲戒は、その情状に応じ、次の区分により行う。

- 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、原則として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 懲戒解雇 即時解雇する。

#### 第 43 条（懲戒の事由）

職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が 15 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 過失によりコモンズに損害を与えたとき
- ④ 素行不良でコモンズ内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 第 11 条及び第 12 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。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第 42 条に定める普通解雇又は減給若しく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 15 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す、3 回にわたって注意を受け、それで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コモンズに重大な損害を与えたとき
  - (6) コモンズ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) 素行不良で著しくコモンズ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認められたとき
  - (9) 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
  - (10) 許可なく職務以外の目的でコモンズの施設、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、又は供給を受けたとき
  - (12) 私生活上の非違行為やコモンズに対する誹謗中傷等によってコモンズの名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
  - (13) コモンズの業務上重要な秘密を外部に漏洩してコモンズに損害を与え、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程度の不適切な行為があったとき
- 3 第 2 項の規定による職員の懲戒解雇に際し、当該職員から請求のあった場合は、懲戒解雇の理由を記載した証明書を交付する。

附 則                    この規則は、2013 年 4 月 1 日から施行する。