

特定非営利活動法人 生活困窮・ホームレス自立支援 ガンバの会
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、職員の労働条件、服務規程その他の就労に関する事項を定めるものである。
2. この規程に定めのない事項については、労働基準法その他の法令に定めるところによる。

(適用範囲)

- 第 2条 この規程は、第2章にて定める手続きにより採用された職員に適用し、非常勤職員においてはこれを準用する。

(規則の遵守)

- 第 3条 特定非営利活動法人生活困窮・ホームレス自立支援ガンバの会（以下「法人」という）および職員は、ともにこの規則を守り協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採 用

(採用手続)

- 第 4条 法人は、就職希望のうちから選考して職員を採用する。

(採用時の提出書類)

- 第 5条 職員に採用された者は、次の書類を採用から2週間以内に提出しなければならない。
- ①住民票記載事項の証明
 - ②職歴のある者は、雇用保険被保険者証
 - ③その他法人が指定するもの
2. 前項の提出書類の記載事項に変更が生じた時は、速やかに書面にてこれを届けなければならない。

(試用期間)

- 第 6条 新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月を試用期間とする。ただし法人が適当と認めた場合は、この期間を短縮することができる。
2. 試用期間中に職員として不適当とされた者を法人は解雇することができる。
3. 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

- 第 7条 法人は、職員との労働契約の締結に際して、採用時の賃金、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ものとする。

(休職)

- 第 8条 職員が次の場合に該当する時には、所定の期間を休職とする。
- ①私傷病による欠勤が1ヶ月を超え、なお治療を継続する必要があるために勤務ができないと認められた時、欠勤の初日から起算して半年とする。
 - ②前号のほかに、特別の事情があり休職させることが適当と認められる時。この場合法人は必要な期間を定める。
2. 休職期間中に休職事由が消滅した時は、元の職に復帰させる。ただし、元の職務に復帰

させることが困難であるか、適当でない場合は他の職務に就かせることができる。

3. 第1項第1号により休職し、休職期間が満了しても傷病が治癒せずに就業が困難な場合には、休職期間の満了をもって退職とする。

(引継)

第9条 退職をする者は速やかに残務の処理をおこない、新たに採用された者に、引継ぎを終了しなければならない。

(職種変更の申し出)

第10条 職員が、健康その他止むを得ない事由によって職種の変更を申し出た時は、法人はその事情を勘案して決定しなければならない。

第3章 服 務 規 律

(遵守事項)

第11条 職員は以下の事項を遵守するものとする。

- ①法人の名誉または信用を傷つける行為をしないこと。
- ②職務上知り得た個人情報および関係機関等の機密を漏らさないこと。なお退職後も同様にこれを守るものとする。
- ③みだりに遅刻、早退、私用外出および欠勤をしないこと。止むを得ず遅刻、早退、私用外出および欠勤をする時は、事前に届け出ること。
- ④勤務時間中は、みだりに定められた場所を離れないこと。
- ⑤許可なくして職務以外の目的で法人の設備、物品を使用しないこと。
- ⑥職務を利用して自己の利益を図り、また不正な行為を行わないこと。
- ⑦性的な言動によって他の職員に不快な思いを抱かせたり、就業環境を乱さないこと。
- ⑧その他酒気を帯びて就業するなど、職員として相応しくない行為をしないこと。

(出退勤)

第12条 職員は出退勤に当たっては、出勤簿に時間を記載しなければならない。また自宅から仕事先に直行する場合また外出先から直帰する場合には、その旨連絡をしなければならない。

(遅刻・早退・欠勤等)

第13条 職員が、遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用で外出する時は、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし止むを得ない事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なければならない。

2. 傷病のため欠勤が引き続き5日以上に及ぶ時は、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間および休日

(労働時間および休日)

第14条 労働時間は、1週間につき40時間とし、1日につき8時間を原則とする。

2. 勤務時間、曜日等は事前に法人と調整して決定する。これにより毎月勤務表を作成して運用するものとする。
3. 業務上の必要がある場合には、勤務日を他の日に振返ることができる。

4. 始業時間は午前9時とし、終業時間は午後6時とする。なおこの内の60分（12:00～13:00を原則とする）は休憩時間とする。

（休日）

第15条 職員の休日は、原則以下の通りとする。

- ①土曜日、日曜日、国民の祝日
- ②年末・年始（原則12月30日～1月3日とする）
- ③その他法人が指定する日

第5章 休 暇 等

（年次有給休暇）

第16条 各年次毎に、常勤職員には勤続年数に応じて以下の通り、年次有給休暇を与える。

初年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度以降
10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

*初年度は就労可能な月数に応じて付与日数を計算する。ただし端数は切り上げる。

2. 各年次毎に、パートタイム職員には勤続年数に応じ以下の通り、年次有給休暇を与える。

	初年度	2年度	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度以降
週4勤務	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
週3勤務	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
週2勤務	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
週1勤務	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

*初年度は就労可能な月数に応じて付与日数を計算する。ただし端数は切り上げる。

3. 試用期間中は、原則有給休暇は付与しない。
4. 職員は年次有給休暇を取得する時は、前もって法人に届けなければならない。ただし法人は、事業の正常な運営に支障がある時は、職員が請求した期日を変更することができる。
5. 当該年度に新たに付与した休暇を取得しなかった場合は、残日数を翌年に繰り越すことができる。

（産前・産後および母性保護のための休業）

第17条 6週間以内（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る場合には休業させる。

2. 出産した女性職員は、産後8週間は休業させる。ただし産後6週間を経過した職員から請求があった時は、医師が可能と認めた場合に限り就業させることができる。
3. 妊娠中または出産後1年を経過しない女性職員に対して、法により定められた休暇等の配慮をしなければならない。

（育児時間・育児休暇）

第18条 1歳未満の子を養育する職員から請求があった時は、休業時間に加えて1日について2回、1回につき30分の育児時間を与える。

2. 1歳未満の子を養育するために必要がある時は、法人に育児休暇の取得を申請する事が

できる。詳細は別途定める。

(介護休暇)

第19条 職員は必要に応じて、法人に介護休暇を申し出る事ができる。詳細は別途定める。

(慶弔休暇)

第20条 職員が以下の事由により休暇を申請した場合は、法人は以下のとおり慶弔休暇を与える。

- ①本人が結婚した時 7日
- ②配偶者が出産した時 3日
- ③配偶者、子供、父母が死亡した時 5日
- ④兄弟姉妹、祖父母、義父母が死亡した時 3日

第6章 給 与

(給与)

第21条 給与に関しては、別途「職員給与規定」にて定める。

(休暇中の給与)

第22条 第16条で定める年次有給休暇については、所定労働時間労働した時に支払われる通常の賃金を支給する。

- 2. 第17条、第18条第2項、第19条で定める各休暇については、原則無給とする。

第7章 定年・退職および解雇

(定年・再雇用)

第23条 職員の定年年齢は満65歳に達した直後の3月31日とする。

- 2. 前項の規程にもかかわらず、法人が必要と認めた場合は、1年を単位として再雇用契約を結ぶことができる。

(退職)

第24条 前条に定めるものの他、職員が次のいずれかに該当する時は退職とする。

- ①本人が退職を申請し、法人がそれを認めた場合。
- ②期間を定めて雇用された者が、その期間を満了した場合。
- ③第8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場合。
- ④職員本人が死亡した場合。

(解雇)

第25条 職員が以下のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。ただし第11条①～⑧の事由に該当すると認められた時には、事項に応じて法人が定めるところとする。

- ①事業の休廃止または縮小等、事業の運営上止むを得ない場合。
 - ②本人の身体または精神に障害があり、医師の診断にもとづき業務の遂行に耐えられないと認められた場合。
 - ③勤怠および勤務成績が不良で、就業に適しないと認められた場合。
 - ④前各号に順ずる止むを得ない事由がある場合。
- 2. 前項の規程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、少なくとも平均賃金の30日分を法人は支払うものとする。

第8章 災害補償

(災害補償)

第26条 職員が業務上負傷、疾病または死亡した時は、労働者災害補償保険法により補償をおこなう。なお、労働者災害補償保険法の休業補償給付または休業給付を受ける待機期間（休業1日目より3日目まで）については、その職員の平均賃金の6割を法人が補償する。

第9章 表彰および懲戒

(表彰)

第27条 職員が以下に該当する場合は賞金または賞品を授与し表彰をおこなう。

- ①永年勤続し勤務成績が優れている時。（10年、20年、25年）
- ②勤務成績が優れ、業務に関連して有益な改善、提案をおこない、業績の向上に貢献した時。
- ③重大な事故、災害を未然に防止し、または事故災害等の非常の際に適切な行動により災害の拡大を防ぐ等の功績があった時。
- ④その他、前各号に準ずる行為で、他の職員の模範となり、法人の信用を高めた時。

(懲戒)

第28条 以下のいずれかの事由に該当する場合は、譴責、減給または出勤停止とする。

- ①止むを得ない理由がなく無断欠勤が1日以上におよぶ時。
- ②欠勤、遅刻等をしばしば繰り返す時。
- ③過失により法人に損害を与えた時。
- ④素行不良により法人の秩序、風紀を乱した時。
- ⑤その他、この規程に違反したり前各号に準ずる行為をおこなった時。

2. 以下のいずれかに該当する時は懲戒解雇とする。

- ①止むを得ない理由が無いにも関わらず、無断欠勤が5日に及び、出勤の督促に応じない時。
- ②止むを得ない理由が無いにも関わらず、遅刻、早退、欠勤を繰り返し、再三の注意にも応じない時。
- ③法人の内外において、窃盗、横領、傷害等の刑法犯に該当する行為があった時。
- ④故意または重大な過失により、法人に甚大な損害を与えた時。
- ⑤職場の内外において、他の職員等にセクシャル・ハラスメントと認められる行為をおこなった時。
- ⑥許可無く法人の文書・帳簿等をみだりに他者に縦覧させたり、無断で複写し外部に持ち出した時。

第10章 福利厚生

(福利厚生)

第29条 法人は福利厚生の一環として第20条の各号に該当する時、職員に別途定める慶弔金を支給する。

(雇用保険)

第30条 法人は雇用保険・労働災害保険など、被保険者に該当する職員に必要な手続きを行う。

(教育訓練)

第31条 法人は職員に対して、必要な場合には、教育訓練を実施する。

第11章 安全衛生

(安全衛生)

第32条 法人は職員の作業環境の改善を図り、安全衛生教育の実施等の措置を講じることとする。

2. 職員は安全衛生に関する法令、規則および法人の規則を守り、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。

第12章 改 廃

(規則の改廃)

第33条 本規則の改廃は、職員代表の意見を聞き、法人の理事会の決議により行うものとする。

附則

この規則は2009年4月1日から施行する。

2018年1月25日改定

【別 表】

①育児休暇

- ・ 育児休暇の申請に関わる諸条件は次の通りとする。
 - (1) 育児休暇を必要とする職員は、休業開始予定日の1ヵ月前までに、法人に申請を行う。
 - (2) 育児休暇を申請できる職員は、雇用期間が1年以上である者とする。ただし、配偶者が子どもを養育できる状態にある者は、申請ができない。
 - (3) 育児休暇中の賃金については、第22条2項の通り原則支払われないが、休業前の2年間に1ヵ月に11日以上働いた月が12ヵ月以上ある者については、月給の30%が雇用保険から「育

児休業給付金」として支払われることがある。

②介護休暇

- ・介護休暇の申請に関わる諸条件は次の通りとする。
 - (1) 職員が、負傷、疾病又は老齢により2週間以上の期間にわたり日常生活を営むのに支障がある者(要介護者)の介護をするため、勤務しないことが相当であると認められる場合とする。
 - (2) 介護休暇を申請する場合の要介護者の対象は、配偶者、父母、子、配偶者の父母、及び同居の祖父母、孫、兄弟姉妹、子の配偶者とする。
 - (3) 介護休暇の期間は、要介護者の介護が必要とする期間のうち、連続する6ヵ月の期間内とする。
 - (4) 介護休暇の申請の単位は、1日及び1時間からとし、1時間を単位とする場合は、1日のうち、連続する4時間以内とする。
 - (5) 上記(4)項においての休暇に対しては、1時間単位で給与額は減額されるものとする。
 - (6) 介護休暇の申請に対し、法人は請求日から原則1週間以内に承認の可否を決定するものとする。

③慶弔金

- ・慶弔金に関する諸条件は次の通りとする。
 - (1) 慶弔金の受給資格は、原則として満1年以上勤務の職員とする。
 - (2) 職員が慶弔金を受けようとする時は、法人に対し届け出を要する。
 - (3) 法人は届け出られた事象に対し、その事実を証する書類の提出を求めることができる。
 - (4) 慶弔金については、以下の通りとする。

慶弔内容	金額
結婚祝金	20,000円
出産祝金	10,000円
弔慰金(本人の死去)	70,000円
弔慰金(配偶者・子供・父母の死去)	20,000円
弔慰金(同居の兄弟姉妹・祖父母・義父母の死去)	5,000円

- (5) 上記以外に、葬儀における供花代や入院見舞金、被災見舞金など、状況により法人からの支給の必要が適当であると認められる場合には、30,000円以内において、理事長の判断により支給することがある。