

社会福祉法人 全日本手をつなぐ育成会 事務局職員就業規則

第1章 総則

第1条 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会（以下「本会」という）の事務局職員の就業に関する規則は、法令に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

第2条 職員の勤務する主たる場所は、東京都港区西新橋2丁目16番1号全国たばこセンタービル内社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会とする。

第2章 採用

第3条 職員の採用は、理事長がこれを行なう。

第4条 新たに採用された者については、職名、所属名及び給料を記載した辞令を交付する。

第5条 職員として採用された者は、採用の日から1週間以内に、履歴書を理事長に提出しなければならない。

第6条 前条の規定により、提出した書類の記載事項について異動を生じた時は、その都度すみやかに理事長に届け出なければならない。

第3章 勤務

第1節 服務

第7条 職員は、本会の諸規程を遵守して、自己の職責を自覚し、職務に精励しなければならない。

第8条 職員は事務局規程に規定された所属の長の指示に従い、職場の秩序を保持し、互いに協力してその職務を遂行しなければならない。

第9条 職員は、勤務時間中は、定められた業務に専心しなければならない。ただし理事長又は所属長の許可を得た場合はこの限りではない。

第10条 職員は相手方の望まない性的言動により、他の従業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2節 勤務時間及び休憩時間

第11条 職員の1日の勤務時間は、7時間を原則とし、かつ1週40時間をこえない。

第12条 職員の平日の勤務時間は、午前9時15分から午後5時15分までとし、その間正午から1時間を休憩時間とする。

第13条 生後満1年に達しない乳児を哺育している職員に対し、1日2回おのおの30分間の哺乳の時間の短縮をする。ただし1日1回1時間とすることもできる。満1歳より2歳までは1日30分の育児の時間を短縮する。

第14条 職員は、遅刻、早退、又は外出する時は、事前に事務局長に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により、事前に届け出られない時は、事後すみやかに届け出るものとする。

第15条 不可抗力の事故のため、又は公民権行使のため遅刻または早退した時は、届け出により遅刻、早退のとり扱いをしない。

第3節 時間外または休日の勤務

第16条 本会は、業務の都合により、やむをえない時は、職員の同意を得た上で、休日・出張及び勤務時間外に勤務をさせることができる。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、あらかじめ従業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. 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う女性職員（指揮命令者及び専門業務従事者を除く。）で時間外労働を短いものとすることを申し出た者の法定の労働時間を超える労働については、前項後段の協定において別に定めるものとする。
3. 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。
4. 前項の職員のほか小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の職員で事務局長に請求した者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き深夜に労働させることはない。
5. 前項の深夜業の制限の手続等必要な事項については、「育児・介護休業、育児介護短時間勤務に関する規程」で定める。」

第17条 休日に勤務した場合には、代休日をとることができる。代休日は2週間以内を原則とするが、業務都合による場合は4週間以内とする。

第18条 満18歳未満の職員には、休日勤務及び深夜（午後10時以降午前5時まで）勤務させることはできない。

第19条 休日、出張及び時間外勤務は、あらかじめ所属長がこれを命じる。ただし職員が健康上又はその他の事由により勤務できない場合は、これを命ずることはできない。

第20条 出張を命ぜられた職員に対しては別に定めるところにより旅費を支給する。

第21条 休日は次の各号の通りとする。

- (1) 日曜日・土曜日
- (2) 国の祝祭日及び国民の休日
- (3) 年末年始（12月29日から翌年1月3日まで）
- (4) 理事長が特に定めた日

第22条 職員には、毎年1月1日を基準日とし、1年を通じて20日の年次有給休暇を与える。ただし3月以降に採用した者については、次による。

- (1) 3～5月 採用者 13日以内
- (2) 6～8月 採用者 8日以内
- (3) 9～11月 採用者 3日以内
- (4) 12月以降採用者には与えない。

第23条 年次有給休暇は、分割又はまとめて請求することができる。なお、当該年度の年次有給休暇を消化しなかった場合、その残日数を翌年度限り繰り越すことができる。

第24条 特別休暇は次のとおりとし、職員の請求によりこれを与える。

- | | |
|--|------|
| (1) 本人の結婚 | 7日以内 |
| (2) 子女の結婚 | 3日以内 |
| (3) 配偶者の出産 | 7日以内 |
| (4) 父母・配偶者・子・配偶者の父母の死亡 | 7日以内 |
| (5) 祖父母・兄弟姉妹・配偶者の兄弟姉妹・同居の親族の死亡 | 3日以内 |
| (6) 父母・配偶者・子女の法要 | 1日 |
| (7) 天災、その他災害 | その期間 |
| (8) その他前各号に準じ事務局長の認めた時 | その期間 |
| 2. 前項(4)、(5)に規定する忌引休暇は帰郷等のために要する旅行日数だけ延長して与えることができる。 | |

第 25 条 育児休業に関する法律に準じ、1歳に満たない子を養育する職員は、その子が満1歳に達する日まで育児休業を受けることができる。ただし、育児休業中の給与等については別に定める。

2. 介護休業に関する法律に準じ、介護休業を受けることができる。ただし、介護休業中の給与等については別に定める。

第 26 条 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時差出勤

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

第 27 条 女子職員に次の各号により、有給休暇を与える。

(1) 産前休暇の請求があった時 8週間（多胎妊娠14週間）

(2) 産後休暇 8週間（ただし、産後6週間を経過した女性従業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。）

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。

第 28 条 有給休暇を受けようとする者は、あらかじめ所定の様式により、事務局長に願い出なければならない。ただし、やむを得ない事由で事前に届け出のできない時は、事後すみやかに届け出こととする。

第 29 条 職員は疾病その他やむを得ない事由で欠勤する時は、事務局長に届け出なければならない。

2. 病気欠勤1週間以上に及ぶ時は、医師の診断書を添えて届け出るものとする。

第4章 給与

第30条 職員に支給する給与に関する事項は、別に定める本会給与規程による。

第5章 休職・復職・解職及び退職

第31条 理事長は、職員が次の各号の一つに該当する場合は休職を命ずる。

- (1) 業務上負傷し、又は疾病にかかり、療養のため引き続き欠勤が6カ月をこえた場合。
　　その治療する期間
- (2) 業務上以外の事由による傷病により、療養のため引き続き欠勤が3カ月をこえた場合2年。ただし結核の場合は3年。
- (3) 家事の都合、その他の事由で欠勤が引き続き1か月をこえた場合。
　　1年。
- (4) 理事長の承認を得て学校、研究所などにおいてその職務に関連ある事項の調査、研究または指導のため3カ月をこえて従事。その期間
　　2. 休職期間は在職期間に通算する。

第32条 休職の事由が消滅した場合は復職を命ずる。

第33条 休職期間中は解職しない。ただし32条の規定による場合はこの限りでない。

第34条 業務上の負傷及び疾病による休職が5年を経過した場合は、労働基準法に定める打切補償をして、解職することができる。

2. 働きたい意思がある職員については、協議の上職場の条件整備をし、復職を命ずることができる。

第35条 職員が正当な理由なくして、無断欠勤が1カ月をこえた場合は、第41条の公平委員会の議を経て、解職することができる。

第36条 職員が退職しようとする時は、その事由を記載した願書を退職を希望する14日前までに理事長に提出し、退職決定までは、従前の業務に従事しなければならない。

2. 前項の発令は、願い出のあった日から2週間以内にこれを行う。

第37条 休職、解職又は退職の決定は、理事長が辞令書をもってこれを行う。

第38条 職員が休職、解職、退職となった時は、すみやかにその担当した業務、書類、物品などを後任者又はこれにかわる者に引継がなければならない。

第39条 職員の退職もしくは解職の場合は、別に定める退職手当を支給する。ただし第40条の規定により解職を命ぜられた者に対しては、退職手当を支給しない。

第6章 懲戒

第40条 懲戒処分は次の各号の通りとする。

- (1) 謙責 将来を戒める。
- (2) 減給 給料月額の10分の1以内を減額して将来を戒める。
- (3) 懲戒解職 予告期間を設けないで命ずる。

第41条 懲戒は、理事長の指名する理事及び事務局職員をもって構成する公平委員会の議を経てこれを行う。

2. 公平委員会は、本人の申し立てをきかなければならぬ。

第42条 職員が次の各号のに該当するときは、謙責又は減給の処分とする。

- (1) 過失によって、本会に著しい事故を発生させたとき。
- (2) 無断欠勤等による出勤常でなく、職務上の責務を遵守しない時。

第43条 職員が、次の各号の一つに該当するときは解職する。

- (1) 2回以上の減給の処分を受け、なお改悛の情の認められないとき。
- (2) 故意により、本会に重大な事故を発生させたとき。

第7章 安全及び衛生

第44条 職員は、常に職場の整理整頓につとめなければならない。

第45条 職員は、火災その他災害の発生又は発生の危険あることを知った時、及び物品の紛失その他異常を認めた時は、臨機の処置をすると共に、ただちに事務局長に報告しなければならない。

第46条 本会は、常に職員の健康管理に必要な措置を講じ、職員は進んでその活用につとめなければならない。

第47条 本会は、職員に対し少なくとも毎年1回、一定の時期に健康診断を行う。

第48条 本会は、医師の診断により健康上要保護者と認められた職員に対し、就業制限、業務転換、その他保健衛生上必要な措置を行う。

第8章 災害補償

第49条 この規則に定めるものほか、災害補償については、労働基準法の定めるところによる。

付則

- 1, この規則は昭和40年4月1日から施行する。
- 2, この規則の一部を改正し、平成10年4月1日から 施行する。
- 3, この規則の一部を改正し、平成13年6月1日から施行する。