

就業規則

特定非営利活動法人 EPO

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この就業規則(以下「規則」という。)は、特定非営利活動法人EPO(以下「法人」という。)の職員の労働条件、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。

(適用範囲)

第2条 この規則は、第2章で定める手続きにより採用された職員に適用する。ただし、パートタイム職員、有期契約職員及び嘱託職員の就業に関し必要な事項については、労働条件通知書等、別に定めるところによる。

(規則の遵守)

第3条 法人及び職員は、ともにこの規則を守り、相協力して事業の発展に努めなければならない。

第2章 採用及び異動等

(採用手続き)

第4条 法人は、就職希望者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、次の書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。

- ①前職者にあつては、雇用保険及び厚生年金の各被保険者証
- ②前職者にあつては、源泉徴収票
- ③個人番号カードまたは通知カード(提示)
- ④前号については、税法上・社会保険制度上の被扶養者の分も含める
- ⑤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ときは、速やかに書面でこれを届出なければならない。

3 第1項第3号、4号で取得する個人番号は、次の各号の目的のために利用する。これは、社会保険制度や税の届出書に個人番号を記載することが法令で定められた義務であるため、職員は提出及び利用を拒むことはできない。

- ①給与所得の源泉徴収事務
- ②健康保険・厚生年金保険届出・申請事務
- ③雇用保険届出・申請事務

なお、個人番号の取扱いについては、別途「特定個人情報等の適正な取扱いに関する基本方針」で定める。

(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ヶ月間を試用期間とする。ただし、法人が必要と認めたときは、試用期間を設けず、または短縮、延長することがある。

2 試用期間中に職員として法人が不適格と認めたときは、解雇することがある。

3 試用期間は、勤続年数に通算する。

（労働条件の明示）

第7条 法人は、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。

（人事異動）

第8条 法人は、業務上必要がある場合は、職員の従事する業務の変更を命ずることがある。

（休 職）

第9条 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。

- ①私傷病による欠勤が1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。【6ヶ月以内】
- ②前号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき。【法人が認めた期間】
- 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 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、当然退職とする。

第3章 服務規律

（服 務）

第10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、法人の指示命令に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

（遵守事項）

第11条 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法人の施設、物品等を使用しないこと
- ③ 法人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 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
- ⑤ 法人、取引先等の機密を漏らさないこと
- ⑥ 許可なく他の法人等の業務に従事しないこと
- ⑦ その他法人の内外を問わず、法人の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと

（セクシュアルハラスメントの禁止）

第12条 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。

（出退勤）

第13条 職員は、出退勤に当たっては、出退勤時刻を所定の方法で自ら記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第 14 条 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 5 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

(所定労働時間)

第 15 条 所定労働時間は実働 8 時間 00 分とし、始業・終業の時刻は次のとおりとする。

①始業時刻 午前 9 時 00 分

②終業時刻 午後 6 時 00 分

2 始業時刻とは、所定の就業場所で業務を開始(実作業の開始)する時刻をいい、終業時刻とは、業務の終了(実作業の終了)の時刻をいう。

3 前 1 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。

(休憩時間)

第 16 条 休憩時間は午前 12 時から午後 2 時の間の 1 時間とする。

(休 日)

第 17 条 休日は次のとおりとする。

①日曜日

②平日のうちの 1 日

③国民の祝日に関する法律に定められた日

④その他法人が定める日

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。

(時間外及び休日労働等)

第 18 条 業務の都合により、第 15 条の所定労働時間を超え又は第 17 条の所定休日に労働させることがある。この場合における時間外労働及び休日労働については、法人はあらかじめ職員の過半数を代表する者と締結する労使協定の範囲内でこれを行う。

2 所定外労働及び休日労働は業務命令として、職員は正当な理由なくこれを拒否することはできない。

(適用除外)

第 19 条 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者については、労働時間、休憩及び休日の規定は適用しない。

第5章 休 暇 等

（年次有給休暇）

第20条 年次ごとに所定労働日の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	6 か月	1 年 6 か月	2 年 6 か月	3 年 6 か月	4 年 6 か月	5 年 6 か月	6 年 6 か月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

- 2 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、法人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。
- 3 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた職員に対しては、第2項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該職員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、法人が職員の意見を聴取し、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、職員が第2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。
- 4 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ものとして取り扱う。
- 5 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、その残日数は翌年度に繰り越される。年次有給休暇は2年間有効である。

（半日単位での年次有給休暇の付与）

第21条 職員は、法人が承認した場合、半日単位で年次有給休暇を取得することができる。

（産前産後の休業等）

第22条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の職員から請求があったときは、休業させる。

- 2 出産した職員は、8週間は休業させる。ただし、産後6週間を経過した職員から請求があったときは、医師が支障のないと認めた業務に就かせることができる。

（母性健康管理のための休暇等）

第23条 妊娠中又は出産後1年を経過しない職員から、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

(生理日の措置)

第 24 条 生理日の就業が困難な職員が請求した場合には、1 日又は半日、請求があった時間における就労を免除する。

2 前項の措置による不就労時間に対する部分は無給とする。

(育児休業等)

第 25 条 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、法人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・介護休業等に関する規程」で定める。

(介護休業等)

第 26 条 職員のうち必要のある者は、法人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・介護休業等に関する規程」で定める。

(慶弔休暇)

第 27 条 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。

- | | |
|-------------------------------|-------|
| ①本人が結婚したとき | 5 日以内 |
| ②妻が出産したとき | 2 日以内 |
| ③配偶者、子又は父母が死亡したとき | 3 日以内 |
| ④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 | 2 日以内 |

第 6 章 賃 金

(賃金の構成)

第 28 条 賃金の構成は、次のとおりとする。

- ①基本給
- ②各種手当：職務手当、資格手当、通勤手当、その他手当
- ③その他必要に応じた各種補助
- ④割増賃金：時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜割増賃金

(基本給)

第 29 条 基本給は、本人の職務内容、経験、技能、勤務成績、年齢等を考慮し、別表 1【特定非営利活動法人 EPO キャリアパス】に基づき各人ごとに決定する。

2 雇入れ時の基本給は、労働条件通知書又は雇用契約書で明示する。

(各種手当)

第 30 条 正規職員の各種手当は、次の場合に支給する。第 1 号の職務手当、第 2 号の資格手当の支給に際しては、別表 1【特定非営利活動法人 EPO キャリアパス】に基づき決定する。

- ①職務手当：法人が定める職位に就いた場合
- ②資格手当：社会福祉士、介護福祉士、理学療養士、作業療法士、言語聴覚士、看護師、保育士等の国家資格を有する場合
- ② 処遇改善手当及び特定処遇改善手当及びベースアップ手当：福祉・介護職員処遇改善加算及び福祉・介護職員等特定処遇改善加算及びベースアップ等支援加算による、障害福祉サービス費等報酬が支給された場合、当該加算に係る賃金改善として各手当を支給することがある。額については当該加算に係る計画および各人の職務内容・勤続年数・勤務成績等により各人別に定める。
- ④住宅手当：単身の世帯主である職員のうち、自ら居住するための住宅を借り受けている職員に月額 10,000 円までの範囲内において支給する。
- ⑤通勤手当：法人が定める基準により、月額 20,000 円までの範囲内において、通勤に要する実費を支給する。ただし、法人が認めた場合、月額 20,000 円を超えて支給することもある。
- ⑥その他手当：各人別に定める。

（各種補助）

第 31 条 法人は、インフルエンザの予防接種等、法人が必要と認めた場合に職員が負担した経費の一部を補助する。

（割増賃金）

第 32 条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、第 19 条（適用除外）に該当する者は第 1 号及び第 2 号の時間外、休日に関する割増賃金は適用しない。

①時間外割増賃金は、次の算式による額とする。

$$\text{基本給} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} / 1 \text{ヶ月平均所定労働時間}$$

②休日割増賃金は、次の算式による額とする。

$$\text{基本給} \times 1.35 \times \text{時間外労働時間数} / 1 \text{ヶ月平均所定労働時間}$$

2 時間外労働又は休日労働が深夜に及んだ場合に、時間外割増賃金又は休日割増賃金に加算して支払う深夜割増賃金は、次の算式による額とする。

$$\text{基本給} \times 0.25 \times \text{時間外労働時間数} / 1 \text{ヶ月平均所定労働時間}$$

3 第 1 項、第 2 項各号でいう「1ヶ月平均所定労働時間」は、次の算式により計算する。

$$(\text{365日} - \text{年間所定休日日数}) \times 1 \text{日の所定労働時間} / 12$$

（休暇等の賃金）

第 33 条 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給する。

2 産前産後の休業期間、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及び介護休業の期間、生理日の休暇の期間は、無給とする。

3 慶弔休暇の期間は、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給する。

4 第 9 条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

（欠勤等の扱い）

第 34 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1 時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の計算期間及び支払日)

第 35 条 賃金は、毎月末日に締切り、翌月 15 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときは、その前日に繰り上げて支払う。

- 2 計算期間の途中で採用され、又は退職した場合の賃金は、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。

(賃金の支払いと控除)

第 36 条 賃金は、職員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

- ①源泉所得税
- ②社会保険の保険料の被保険者負担分
- ③住民税
- ④労働者代表との書面による協定により定めたもの

(昇給)

第 37 条 昇給は、随時法人が必要と認めたときに、法人が認めた者について別表 1【特定非営利活動法人EPO キャリアパス】に基づき昇給する。

- 2 昇給額は、法人の業績及び職員の勤務成績、勤続年数等を考慮して各人ごとに、別表 1【特定非営利活動法人EPO キャリアパス】に基づき決定する。

(賞与等)

第 38 条 賞与は、法人の業績及び職員の勤務成績等を勘案して支給することがある。

- 2 前項の賞与の額は、法人の業績及び職員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。
- 3 福祉・介護職員処遇改善加算による障害福祉サービス費等報酬が支給された場合、第 1 項の賞与とは別に、当該加算に係る賃金改善として、処遇改善一時金を支給することがある。なお、処遇改善一時金の支給対象者は、正規職員及びパート職員とし、額については、当該加算に係る計画を勘案してその都度決定する。

第 7 章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第 39 条 職員の定年は、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。

(当然退職)

第 40 条 職員が次の各号の 1 つに該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に職員としての身分を失う。

- ①退職を願い出て法人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第 9 条に定める休職期間が満了したとき
- ③死亡したとき

(普通解雇)

第 41 条 職員が次の各号の 1 つに該当するときは普通解雇する。

- ①身体又は精神の障害等により、業務に耐えられないと認められたとき

- ②能力不足又は勤務成績不良で、就業に適しないと認められたとき
- ③勤務態度が不良で、注意しても改善しないとき
- ④協調性を欠き、他の職員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき
- ⑤事業の縮小その他、やむを得ない業務の都合によるとき
- ⑥試用期間中又は試用期間満了時まで、職員として不適格であると認められたとき
- ⑦その他、法人の職員として適格性がないとき

第8章 安全衛生及び災害補償

（遵守義務）

第42条 法人は、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消火栓、消化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
- ②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
- ③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

（非常災害等の措置）

第43条 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、避難誘導等適切な措置を講じなければならない。

（衛生に関する心得）

第44条 職員は、健康の保持向上に努め、管理者その他の関係者の指示に従い、法人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。

（就業禁止等）

第45条 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適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。

（災害補償）

第46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9章 教育訓練

（教育訓練）

第47条 法人は、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 前項の教育訓練に際しては、法人は必要と認めた場合、勤務時間の調整、休暇付与、費用の援助等を行う。

- 3 職員は、法人から前 1 項の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 10 章 懲戒

（懲戒の種類）

第 48 条 懲戒は、その情状に応じ、次の区分により行う。

- 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 10 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： 即時に解雇する。ただし、労働基準法第 20 条第 1 項但し書の定める、解雇予告除外事由がある場合には、解雇予告手当を支給しない

（懲戒の事由）

第 49 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正当な理由なく欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- ③過失により法人に損害を与えたとき
- ④素行不良で法人内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤第 10 条及び第 11 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 41 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 14 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遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、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、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素行不良で法人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性的言動により、円滑な職務遂行を妨げ、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、又は供応を受けたとき
- ⑫私生活上の非違行為や法人に対する誹謗中傷等によって法人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。

（正規職員への転換）

第50条 法人は、勤続6ヶ月以上の有期契約職員およびパートタイム職員で、本人が希望する場合は正規職員に転換させることがある。

2 転換時期は随時とする。

3 上長の推薦がある者に対し、理事長による面接試験に合格した場合について転換することとする。

（個人情報の取扱い）

第51条 個人情報の取扱いに関する事項については、「個人情報取扱規程」に定めるものとする。

（附則）

第52条 この規則には次の規程が付属する。

①育児・介護休業等に関する規程

②個人情報取扱規程

2 本規則は、平成26年6月20日から施行する。

3 一部改正 平成31年1月1日

4 一部改正 平成31年4月1日

5 一部改正 令和元年6月1日

6 一部改正 令和3年6月1日

7 一部改正 令和5年4月1日

8 一部改正 令和6年1月1日