

NPO法人ぐる一ふ藤 就業規則

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則は、NPO法人ぐる一ふ藤（以下法人という）が市民参加のまちづくりをめざし、会員自らが参加と責任を実行し、その使命とする法人の運営を適正かつ健全に行うために、正会員（以下会員という）の就業に関し必要な事項を定め、もって適正な勤務の確保および会員の身分の安定を図ることを目的とする。

(適用範囲)

第2条 この規則およびこれに付随する諸規定は、第2章の手続きにより入会し、法人の業務に従事する会員に適用する。

第2章 入会

(会員の入会)

第3条 入会し就業を希望する者は、理事長・事務局長並びに各部門の長の面接により所定の選考を受け、研修を受けるものとする。選考に当たっては、次の書類提出を求める。

(1) 履歴書

(2) その他、法人が必要と認める書類

2 入会し就業を希望する者は、入会決定後契約を行う。契約に際しては、遅滞なく次の書類を提出しなければならない。

(1) 入会申込書

(2) 契約書

(3) 健康診断書の写し

(4) 資格証の写し

(5) 住民票または運転免許証等の写し

(6) マイナンバーカードか通知書の写し

(7) その他、法人が必要と認める書類

3 前項の書類の記載事項に異動があった場合は、その都度遅滞なく届けなければならない。

4 新たに入会した者については、契約の日から3か月間を試用期間とする。但し、契約書に明記してこの期間を短縮・延長もしくは、設けないことがある。

5 試用期間は、勤続年数に通算する。

第3章 服務

(業務)

第4条 会員は、原則として本人の希望する業務に就くこととする。ただし、業務の都合により止むを得ないときは、本人の同意を得て他の業務に就くことがある。

2 業務の都合により必要あるときは、会員に臨時に他の業務の応援をさせ、または勤務場所もしくは職務内容の変更を命ずることがある。

3 前項の場合、会員は正当な理由がない限り、これを拒むことはできない。

(サービスの原則)

第5条 会員は、法人設立の趣旨に則り、法令、定款およびこれに基づく規則等を遵守し、職務上の命令に従い、誠実かつ公正にその職務を遂行しなければならない。

- 2 会員は就業にあたり、次の事項を守らなければならない。
 - (1) 自己の職務に対し責任を重んじ、誠実に職務に努めること
 - (2) 会員同士互いに助け合い、礼儀を重んじ誠実に職務に努めること
 - (3) 常に時間を守り、職務の慎重、敏速、適確を期すこと
 - (4) 常に健康に留意し、明朗かつ積極的に勤務すること
 - (5) 職場の整理整頓に努めること

(服務規律)

第6条 会員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 法人や会員の名誉・信用を害する行為をしないこと（パワーハラスメント・セクシャルハラスメントを含む）
 - (2) 職務上知り得た秘密を漏らすこと。これは退職後も同様とする。
 - (3) 法人が所有する物品や情報を許可なく私用で使用する事
 - (4) 就業時間中に上長の許可なく職場を離れること
 - (5) 施設内および就業時間中に宗教活動・政治活動を行うこと
 - (6) 施設内および就業時間中に許可なく物品の販売・各種署名活動を行うこと
 - (7) 同業種の他の事業所に勤務すること
 - (8) 各部門のマニュアルに違反する行為
 - (9) 前各号のほか、本規則に違反するような行為
- 2 各部門の業務規定に関しては、それぞれのマニュアルにより別に定める。

第4章 勤務

(勤務時間および休日)

第7条 毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制を採用し、週の所定労働時間は1週間を平均して40時間以内とする。

- 2 休日は通常4週4日とする。
- 3 1日の所定労働時間は8～15時間とし、基本的な始業および終業の時刻ならびに休憩時間は次の通りとする。但し、業務の都合その他やむを得ない事情により、これらを繰り上げまたは繰り下げることがある。

始業時間	終業時間	休憩時間
8 : 30	17 : 30	12 : 00～13 : 00

- 4 遅刻、早退または勤務中に外出しようとするときは、予め上長の承認を得なければならない。止むを得ず事前に連絡が取れない場合、事後速やかに承認を受けなければならない。

(有給休暇)

第8条 入会后6か月間継続勤務し所定労働日数の8割以上出勤した者は、毎年4月1日を起算とし所定労働日数に比例した年次有給休暇を次の通りとることができる。

2 有給休暇の請求権は2年とする。当該年度に使用しなかった有給休暇は20日を限度として翌年度に繰り越すことができる。

週所定 労働時間	週所定 労働日数	1年間の 労働日数	勤 続 期 間						
			0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年
30時間 以上			10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間 未満	5日以上	217日 以上							
	4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15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 有給休暇は、日または半日を単位としてとることができる。

4 会員は有給休暇の趣旨をよく理解し、年間5日以上の取得を心がけなければならない。

(有給休暇の届出)

第9条 会員は、有給休暇をとろうとするときは、あらかじめ所定の手続きにより原則として1週間前までに上長に届け出なければならない。ただし、突発的な傷病その他やむを得ない事由により欠勤した場合で、あらかじめ届け出ることが困難であったと上長が承認した場合には、事後の速やかな届け出により当該欠勤を有給休暇に振り替えることができる。

2 会員が連続5日以上休暇を取得する時は、原則1か月前までに所定の手続きにより届け出なければならない。

(特別有給休暇)

第10条 会員は、届出の上、次の特別有給休暇をとることができる。

- (1) 本人が結婚の場合 3日
- (2) 子女および兄弟姉妹が結婚の場合 1日
- (3) 配偶者の出産 2日
- (4) 忌引 父母、配偶者、または子の場合 5日
祖父母、兄弟姉妹、または孫の場合 2日
- (5) 前各号のほか法人が必要と認めた場合 必要な期間

(特別有給休暇の届出)

第 11 条 会員は、特別有給休暇をとろうとするときは、その事由、期間および連絡先を明示して事前に上長に届け出て、その承認を受けなければならない。但しあらかじめ届け出ることが困難であるときは、事後遅滞なく届け出なければならない。

2 第 1 項に定める特別有給休暇の期間中に第 8 条の休暇が介在するときは、特別有給休暇の期間に算入する。

(産前産後の休業)

第 12 条 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定の女性会員から請求があったときは休業させる。また、産後 8 週間を経過しない女性会員は就業させない。但し、産後 6 週間を経過し、本人が就業を希望する場合、医師が支障がないと認めた範囲の業務に就くことができる。

2 本条に定める休業の期間は無給とする。

(育児・介護休業)

第 13 条 子が 1 歳（特別な事情がある一定の場合にあっては 1 歳 6 か月）に満たない子を養育する場合は申し出ることにより育児休業を取得することができる。

2 第 1 項以外の育児・介護休業に関しては、育児・介護休業法による。

3 本条に定める休業の期間は無給とする。

(子の看護休暇)

第 14 条 小学校就学前の子がいる会員が申し出た場合、病気または怪我による看護のために、または疾病の予防を図るため必要な世話が生じる場合に休暇を取得することができる。看護休暇の日数は子が 1 人の場合年 5 日、2 人以上であれば年 10 日取得できる。

2 本条に定める休暇の期間は無給とする。

(介護休暇)

第 15 条 会員は要介護状態にある家族を介護するために介護休暇を取得することができる。介護休暇の日数は要介護状態の家族が 1 人であれば年 5 日、2 人以上であれば年 10 日取得できる。

2 本条に定める休暇の期間は無給とする。

第 5 章 給与

(給与)

第 16 条 会員の給与は別に定めるところにより、これを支給する。

第 6 章 福利厚生および研修

(福利厚生)

第 17 条 法人は、会員の福利厚生に留意し、経営状況の許す限りその施策を行う。

(社会保険等)

第 18 条 法人は、会員の労働者災害補償保険（労災保険）への加入手続きを行う。

- 2 法人は、会員が健康保険、厚生年金保険および雇用保険の被保険者に該当するようになった場合は、その加入手続きを行う。

(研修)

第19条 法人は、業務に必要な知識、技能を高め資質の向上を図るため、会員に対し必要な教育訓練を行う。

- 2 教育訓練の対象者および種類は次のとおりとする。

(1) 入会1年目の会員：新入会員研修

(2) 勤続5年を経過する会員でリーダーおよびリーダー候補者：リーダー研修、リーダー候補者研修

(3) 初めて管理者となる会員：新任管理者研修

(4) その他、法人が実施する研修および外部研修

- 3 会員は、法人から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事情がない限り教育訓練を受けなければならない。

- 4 教育訓練は毎年4月から翌年3月の期間で実施するものとし対象者には開始日の1週間前までに書面により通知する。

- 5 法人は、教育訓練に要する費用の全額を負担する。

- 6 会員は、法人が実施する研修および外部研修に積極的に参加し、常に自己啓発に努める。

- 7 法人は、教育訓練に関する書類を3年間保管するものとする。

第7章 定年、退会および解雇

(定年)

第20条 就業する会員の定年は65歳、但しホームヘルパーのみ70歳とし、満年齢に達した年度末をもって定年とする。

- 2 定年後、業務上の必要性に応じて再雇用することがある。勤務条件については双方で協議するものとする。

(退会)

第21条 会員がいずれかに該当したときは、退会とする。

(1) 退会届を提出し承認されたとき

(2) 本人が死亡したとき

(3) その他退会事由が生じたとき

- 2 会員が本人の都合により退会しようとするときは、少なくとも30日前までにその旨を上長に申し出なければならない。

- 3 会員は、退会時には担当する業務の引き継ぎを完全に履行し、健康保険者証その他貸与された物品等を返却する。

(解雇)

第22条 会員が次のいずれかに該当する場合、30日前に予告するか、平均賃金の30日分を支給して即日解雇することができる。

(1) 第5条および第6条の規定に違反しまたは職務の執行を怠ったとき

(2) 心身の故障により業務に支障がありまたは就業に適さないと認められたとき

- (3) 前2号に規定する場合のほか、必要な適格性を欠く場合
- (4) 勤務成績または能率が不良で就業に適さないと認められたとき
- (5) その他業務上の都合により止むを得ない事由があるとき

第8章 表彰および懲戒

(表彰)

第23条 会員が次のいずれかに該当する場合には表彰する。

- (1) 永年にわたり誠実に勤務しその成績が優秀で他の模範となるとき
- (2) 事故・災害等を未然に防ぎ、また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
- (3) その他表彰することが適当と認めたとき

2 表彰は賞品、賞金または休暇のうちいずれかを授与する。

(懲戒の種類)

第24条 懲戒は、その事由により次のとおりとする。

- (1) 戒告 始末書を取り、将来を戒める
- (2) 減給 始末書を取り、労働基準法第91条に定める制限の範囲内において給与を減額する
- (3) 懲戒免職 30日前に予告するか、平均賃金の30日分を支給して即日・解雇することができる。

(懲戒の事由)

第25条 会員が次のいずれかに該当するときは、戒告とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤が10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) 法人の名誉・信用を傷つけるもしくは損害を与える行為があったとき
- (4) 素行不良で法人内の秩序または風紀を乱したとき
- (5) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

2 会員が次のいずれかに該当するときは減給とする。

- (1) 前条の処分が2回以上に及んだとき
- (2) 許可なく法人の物品を持ち出したとき
- (3) 正当な業務命令に服さないとき
- (4) 就業規則その他の規則に違反したとき
- (5) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

3 会員が次のいずれかに該当するときは、懲戒免職とする。

- (1) 前条の処分を受けても改悛の情なく、再度違反を犯したとき
- (2) 重要な経歴を詐称して入会したとき
- (3) 故意または重大な過失により法人に多大な損害を与えたとき
- (4) パワーハラスメントやセクシャルハラスメントなどの行為があったとき
- (5) 正当な理由なく業務上の指示命令に不当に反抗し就業を拒み、もしくは就業を中断したとき

(6) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき

第9章 保健衛生

(健康診断)

第26条 会員は年に1回健康診断を受けなければならない。但し、夜勤者については6か月に1回健康診断を受けなければならない。

(衛生に関する心得)

第27条 会員は健康の保持向上に努め、うがい・手洗いの励行、法人が行う研修に積極的に参加する等、法人の推進する施策に協力するものとする。

(就業の禁止等)

第28条 法定伝染病・法定外伝染病およびその他の感染症に罹患している者、または医師が就業不相当と認められた者は、就業させないことがある。

2 同居の家族が法定伝染病およびその他の感染症に罹患した場合は、直ちに届け出て指示を受けなければならない。

第10章 雑則

(災害補償)

第29条 会員が業務上負傷、疾病または死亡した時は、労働基準法の規定に従って補償を行う。

(損害賠償)

第30条 会員が故意または重大な過失によって法人に損害を与えたときは、その全部または一部を賠償させることができる。ただし、これによって本規則第24条の懲戒を免れるものではない。

(細則)

第31条 この規則の施行に関し必要な事項は別に定める。

- 附則 この規則は、2005年4月1日から施行する。
- 附則 この規則は、2010年5月22日から施行する。
- 附則 この規則は、2015年10月10日から施行する。
- 附則 この規則は、2018年10月13日から施行する。
- 附則 この規則は、2019年5月15日から施行する。
- 附則 この規則は、2020年4月3日から施行する。
- 附則 この規則は、2022年4月1日から施行する。
- 附則 この規則は、2022年10月1日から施行する。