

一般社団法人日本ボッチャ協会 就業規則

第1章 総 則

（目 的）

- 第1条 1 この就業規則（以下「規則」という。）は、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るものである。
- 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し、パートタイム職員、嘱託職員、アルバイト、臨時職員等の就業に関し必要な事項については、別に定めるところによる。

（規則の遵守）

- 第3条 協会及び職員は、ともにこの規則を守り、相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、異動等

（採用手続き）

- 第4条 協会は、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 1 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 住民票記載事項証明書
 - ③ 職歴のある者にあつては、雇用保険被保険者証
 - ④ その他協会が指定するもの
- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、職員は、速やかに書面でこれを届け出なければならない

（試用期間）

- 第6条 1 新たに採用した職員については、採用の日から2か月間を試用期間とする。ただし、協会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。

(労働条件の明示)

第7条 協会は、職員との労働契約の締結に際しては、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労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第8条 協会は、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。

(休 職)

- 第9条 1 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か月を超え、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 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 必要な期間
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、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癒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

(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、協会の指示命令に従い、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協会の備品等を使用しないこと
 - ③ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、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 協会の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
 - ⑤ 協会、取引先等の機密を漏らさないこと
 - ⑥ 許可無く他の協会等の業務に従事しないこと
 - ⑦ その他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

(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、他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境の悪化を招いたりすると判断されること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、出退勤時刻を出退勤記録簿に自ら記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第14条 1 職員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、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、事後に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7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

(労働時間及び休憩時間)

第15条 1 労働時間は、1週間については35時間、1日については7時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。ただし、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、又は繰り下げることがある。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前9時30分	12時00分から
終業	午後5時30分	13時00分まで

(休日)

第16条 1 休日は、原則として次のとおりとする。

① 土曜日及び日曜日

② 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）

③ その他協会が指定する日

2 業務の都合により協会が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働)

第17条 1 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条の所定休日に労働させることがある。この場合において、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、協会は、あらかじめ職員の代表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要介護状態にある家族の介護を行う職員であって時間外労働を短いものとする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、1ヶ月24時間、1年150時間以内とする。ただし、次の各号に該当する職員を除く。

①引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

②1週間の所定労働日数が2日以下の職員

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協会に請求した者については、時間外若しくは休日又は午後10時から午前5時までの深夜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あって協会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、午後10時から午前5時までの深夜に労働をさせることはない。ただし、次に該当する職員を除く。

①引き続き雇用された期間が1年に満たない職員

②常態として、深夜に保育または介護をすることができる16歳以上の同居の家族がいる職員

5 第2項に定める時間外労働の制限及び前項の深夜業の制限に関する手続等必要な事項については、「育児・介護休業規程」で定める。

第5章 休 暇 等

（年次有給休暇）

第18条 1 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ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月 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時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の職員に対しては、次の表のとおり所定労働日数及び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						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月 以上

4 日	169 日～216 日	7 日	8 日	9 日	1 0 日	1 2 日	1 3 日	1 5 日
3 日	121 日～168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	1 0 日	1 1 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、協会は、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・介護休業法に基づく育児休業期間、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。
- 6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

(産前産後の休業)

- 第18条 1 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措置)

- 第20条 1 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、母子健康法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。
- ① 産前の場合
 - 妊娠23週まで……………4週に1回
 - 妊娠24週から35週まで……2週に1回
 - 妊娠36週から出産まで……………1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間
 - ② 産後（1年以内）の場合
 - 医師等の指示により必要な時間
- 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

(育児時間及び生理休暇)

- 第21条 1 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。

(育児休業等)

- 第22条 1 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、協会
に申し出て育児休業をし、また、3歳に満たない子を養育するため必
要があるときは、協会に申し出て育児短時間勤務制度の適用を受ける
ことができる。
- 2 3歳に満たない子を養育する職員で協会に申し出た者については、
事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働さ
せることはない。
- 3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、又
は疾病にかかった当該子の世話等をするために、年次有給休暇とは別
に、当該子が1人の場合は1年につき5日、2人以上の場合は1年間
につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。
- 4 育児休業等の取扱いについては、「育児・介護休業規程」で定める。

(介護休業等)

- 第23条 1 職員は要介護状態にある家族を介護するため必要があるときは、協
会に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務制度の適用を受ける
ことができる。
- 2 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、年次有給
休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上
の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得すること
ができる。
- 3 介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業規程」で定める。

(慶弔休暇)

- 第24条 職員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。
- | | |
|--------------------|--------|
| ① 本人が結婚するとき | 連続して5日 |
| ② 子及び兄弟姉妹が結婚するとき | 当日のみ1日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 5日 |

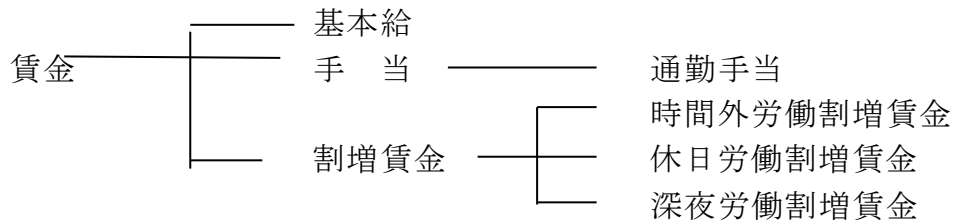
- ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹
が死亡したとき

3 日

第 6 章 賃 金

（賃金の構成）

第 2 5 条 賃金の構成は、次のとおりとする。



（基本給）

第 2 6 条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

（通勤手当）

第 2 7 条 通勤手当は、月額 2 万円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

（割増賃金）

第 2 9 条 1 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- ① 時間外労働割増賃金（所定労働時間を超えて労働させた場合）

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

- ② 休日労働割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給}}{1 \text{ か月平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

- ③ 深夜労働割増賃金

（午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給}}{1 \text{ か月平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

- 2 前項の 1 か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

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

12

（休暇等の賃金）

- 1 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、育児時間、生理日の休暇の期間は、無給とする。
- 3 慶弔休暇の期間は、第1項の賃金を支給する。
- 4 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32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34条
- 1 賃金は、毎月10日に締切り、翌月25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 計算期間中の途中で採用され、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35条
- 1 賃金は、職員に対し、職員の指定する金融機関の口座に振り込むことにより支払うものとする。
 - 2 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 住民税
 - ③ 健康保険（介護保険を含む。）及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分
 - ④ 雇用保険の保険料の被保険者負担分
 - ⑤ 職員の代表との書面による協定により賃金から控除することとしたものの

第7章 定年、退職及び解雇

（定年等）

- 第36条
- 1 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。
 - 2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない職員については、満70歳までこれを継続雇用する。

(退 職)

第 37 条 1 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 退職を願い出て協会から承認されたとき
 - 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 職員が自己の都合により退職しようとするときは、退職日の 1 か月前までに、協会に対して退職願を提出しなければならない。
- 3 前項の場合、退職願を提出した職員は、退職の日まで従前の業務を継続し、必要な引継ぎを行わなければならない。
- 4 職員が退職をした場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由について証明書を交付する。

(普通解雇)

第 38 条 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癒しない場合であって、労働者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
 - 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 46 条第 2 項に定める懲戒解雇事由に該当する事実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 30 日以上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 46 条第 2 項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、この限りではない。
- ① 日々雇入れられる職員（1 ヶ月を超えて引き続き雇用される者を除く）
 - ② 2 ヶ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て、職員から請求があった場合は解雇の理由を記載した文書を交付する。

第8章 退職金

（退職金の支給）

第39条 勤続年数に関わらず、退職金の支給はしない。

第9章 安全衛生及び災害補償

（遵守義務）

第40条 協会は、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協会の指示を守り、協会と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

（健康診断）

第41条 職員に対しては、採用の際及び毎年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られるときは、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。

（安全衛生教育）

第42条 職員に対し、雇い入れの際及び配置換え等により職務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。

（災害補償）

第43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10章 教育訓練

（教育訓練）

第44条 協会は、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 前項の教育の実施方法などについては、別に定めるところによる。

3 職員は、協会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。

4 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも1週間前までに該当職

員に対し文書で通知する。

第 1 1 章 懲戒

(懲戒の種類)

第 4 5 条 協会は、次の区分により懲戒を行う。

- 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 割を超えることはなく、また、総額が 1 賃金支払い期間における賃金総額の 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、3 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。

(懲戒の事由)

第 4 6 条 1 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 3 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 過失により協会に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で協会内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 第 1 1 条及び第 1 2 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 2 0 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 3 8 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が 5 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し、3 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、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協会に重大な損害を与えたとき
- ⑥ 協会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 素行不良で著しく協会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、円滑な服務遂行を妨げたり、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たりす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協会の備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協会に対する誹謗中傷等によって協会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 協会の業務上重要な秘密を外部に漏洩して協会に損害を与え、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解雇に際して、職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

第12章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第47条 協会は、職員から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

附 則

この規則は、令和5年5月21日から施行する。