

## VHJ 機構就業規則

### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法(以下「労基法」という。)第89条に基づき、特定非営利活動法人 VHJ 機構（以下「VHJ 機構」という。）の役員（理事以上）以外の労働者に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

#### (適用範囲)

第2条 この規則は、VHJ 機構の役員（理事以上）以外の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

#### (規則の遵守)

第3条 VHJ 機構は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

### 第2章 採用等

#### (採用手続き)

第4条 VHJ 機構は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

#### (採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ④ その他 VHJ 機構が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で VHJ 機構に変更事項を届け出なければならない。

#### (労働条件の提示)

第6条 VHJ 機構は、労働者を採用するとき、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記した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。

(休職)

第7条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職する。

- ① 業務外の傷病による欠勤が1カ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき
  - ② 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき
- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として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8条 労働者は、服務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、VHJ 機構の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第9条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的でVHJ 機構の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 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等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ VHJ 機構の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知りえたVHJ 機構、関係機関等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第10条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシャルハラスメントの禁止)

第11条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するよ

うなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第12条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第13条 第10条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど、職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第14条 労働者は、VHJ 機構及び関係先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた VHJ 機構及び関係先等に関するデータ・情報管理等を速やかに返却しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第15条 労働者は、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に専務理事に対し申し出るとともに、承認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つた場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第27条に定めるところにより、原則として不労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して5日以上欠勤するときは、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16条 労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

2 始業・終業の時刻及び休憩時間は、別に定める。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。この場合、前日までに労働者に通知する。

(休日)

第17条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
- ② 国民の祝日
- ③ 年末年始（12月28日～1月3日）
- ④ 夏季休日（8月14日～8月16日）
- ⑤ その他VHJ機構が指定する日

2 業務の都合によりVHJ機構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等）

第18条 業務の都合により、第16条の所定労働時間を越え、又は第17条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめVHJ機構は、労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

（勤務間インターバル）

第19条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、10時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

2 前項の休憩時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。

## 第5章 休暇等

（年次有給休暇）

第20条 採用日から6ヶ月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、別表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、別表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次休暇を与える。

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ、時季を指定して取得させることがある。

5 第1項又は第2項の年次休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次休暇日数のうち5日について、VHJ 機構が労働者の意見を聴取し、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、労働者が第3項又は第4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。

6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものと取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

7 付与日から1年以内に取得できなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り返して取得することができる。

8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

9 VHJ 機構は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

（慶弔休暇）

第21条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

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

（病気休暇）

第22条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を10日与える。

(裁判員等のための休暇)

第23条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合     | 必要な時間 |

## 第6章 賃金

(賃金の構成)

第24条 賃金の構成は、次のとおりとする。

賃金は、基本給と手当と割増賃金とからなる。手当は、家族手当、通勤手当、役付手当、技能・資格手当、精勤手当とからなる。割増賃金は、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金とからなる。

(基本給)

第25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26条 通勤手当は、月額20,000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。

(欠勤等の扱い)

第27条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数分又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は別の定めによる。

(賃金の計算期間及び支払い日)

第28条 賃金は、毎月20日に締め切って計算し、翌月25日に支払う。ただし、支払い日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額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。

(賃金の支払と控除)

第29条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- ① 源泉所得税
- ② 住民税
- ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ④ 労働者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その他の費用

## 第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第30条 労働者の定年は、満60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労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第31条 前条に定めるもののほか、労働者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VHJ機構が承認したとき、又は退職願を提出して10日を経過したとき
- 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7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 労働者が退職し、又は解雇された場合、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を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇)

第32条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 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らない場合であって、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より業務に耐えられないとき。

⑤ 採用後1ヶ月における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適合であると認められたとき。

⑥ 第35条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。

⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ職務への転換が困難なとき。

⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

## 第8章 退職金

(退職金の支給)

第33条 退職金は支給しない。

## 第9章 表彰及び制裁

(懲戒の種類)

第34条 V H J機構は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、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日の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期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、20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

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当(平均賃金の30日分)を支給しない。

(懲戒の事由)

第35条 労働者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2日以上に及ぶとき。

- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
  - ③ 過失により、VHJ機構に損害を与えたとき。
  - ④ 素行不良で機構内の秩序及び風紀を乱したとき。
  - ⑤ 第9条、第10条、第11条、第12条、第13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 労働者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、平素のサービス態度その他情状によっては、第32条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

#### 附則

(施行期日)

第1条 この規則は、2024年10月1日から施行する。