

あたつく福祉型事業協同組合 就業規則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、あたつく福祉型事業協同組合（以下「あたつく組合」という。）のすべての職員の労働条件、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。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。

(職員)

第2条 職員の就業に関し必要な事項については以下に定める。

職員について

- 一 総合職員とは、あたつく組合が行う全ての業務を担当し組織の主たる役割を担う。
- 二 総合職員は、組合業務を遂行し、全組合員が事業に参加できるように取り計らう。
- 三 勤務条件は、常勤とし、詳細は別途「賃金規程」に定める。

パート職員について

- 一 パート職員とは、総合職員及び組合員を補佐する業務を行う。
- 二 勤務条件は、個別に相談の上別途定めることとする。

(規則の遵守)

第3条 総合職員やパート職員は、あたつく組合の職員としての自覚を持ち、規則を守り、目的の達成に努めなければならない。

(試用期間)

第4条 新たに採用した総合職員やパート職員は、採用の日から 3 ヶ月間を試用期間とする。ただし、あたつく組合が適当と認めるときは、この期間を短縮又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に総合職員やパート職員として不適格と認められた者は解雇をすることがある。
- 3 職員の試用期間は勤続年数に通算する。

(遵守事項)

第5条 総合職員やパート職員は、あたつく組合の指揮命令に従い、職務遂行にあたっては全力を挙げてこれに専念するとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければならない。また次の事項を守らなければならぬ。

- 一 あたつく組合や組合員等の秘密を守り、名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。
- 二 あたつく組合の備品や財産を許可なく業務以外の目的に使用しないこと。
- 三 正当な理由がなく、その業務上知り得た利用者又は家族の秘密を漏らさないこと。
- 四 総合職員やパート職員であった者は、業務上知り得た利用者又は家族の秘密を、職員でなくなった後においてもこれらの秘密を保持すべき旨を、職員の雇用契約の内容とする。

(労働時間と休日)

第6条 総合職員の所定労働時間は、平均して 1 週間あたり 40 時間以内とする。

- 2 原則として、就業開始時間は 9 時から終了時間 17 時 45 分まで、1 日 8 時間とする。
 - 3 原則として、休憩は 12 時から 12 時 45 分までの 45 分とする。
 - 4 休日は、原則土曜、日曜とする。
- 一 国民の祝日：祝日の日数分を休日として指定する。
- その前日及び翌日が「国民の祝日」である日は、休日とする。
- 祝日の属するサイクル又は前後 1 サイクルのうちに指定する。
- 二 年末年始：毎年 12 月 15 日～1 月 15 日のうち 4 日を指定する。
- 三 夏季休日：毎年、原則として 8 月に、2 日を指定する。

- 5 業務の都合によりやむを得ない場合には、従業員の全部または一部について、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。ただし、半日単位で休日を振り替えることができる。
- 6 その他、休日、年次有給休暇がある。
- 7 パート職員は、都度相談して、勤務条件等を決める。

(年次有給休暇)

第7条 職員は次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。

有給休暇の取得可能な日数

勤続期間	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ヶ月以上
有給休暇	10日	11日	12日	14日	16日	20日

- 2 有給休暇の取得方法は、事前に取得日を申請し了解を得るものとする。
 - 3 有給休暇は、1日6時間以上勤務の場合は半日単位で年4回まで取得することができる。
 - 4 休暇日数は指定の用紙に記入して自己で管理するものとする。
 - 5 日給及び時間給を支払う取り決めのある職員は別表1により定める。

(慶弔休暇)

第8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。

- 一 本人が結婚したとき 5日
- 二 妻が出産したとき 3日
- 三 配偶者、子又は父母が死亡したとき 5日
- 四 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

(定年及び退職)

第9条 職員の定年は満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。

ただし、満65歳まで雇用契約を継続することができる。

- 2 中途での退職を希望する者は、退職希望日の1ヶ月前までに退職願書を直属の施設長に提出し了解を得るものとする。

(遅刻・早退・欠勤・外出)

第10条 遅刻・早退・欠勤・外出の場合には、事前に所属長に届け出、承認を得なければならない。

- 2 やむを得ない理由で事前に届け出ができなかった場合は、事後速やかに届け出、承認を得なければならない。

3 傷病により欠勤する場合、その日数に関わらず医師の診断書を求めることができる。

- 4 傷病以外の理由による欠勤の年次有給休暇への事後振替は緊急かつやむを得ない場合以外、原則的に認めない。

5 外出は所属長の許可を得た上、原則的に休憩時間に行わなければならない。ただし、緊急かつやむを得ない場合は所属長の判断で例外を認める場合がある。

(休職)

第11条 職員が次の下記のいずれかに該当するときは、休職を命じることができる。

- 一 (傷病休職)業務外の傷病により引き続き欠勤し、2週間を経過したとき
- 二 (自己都合休職) 自己都合により、1ヶ月を越えて就業できないとき
- 三 (公務休職) 相当の期間就業できないと認められたとき
- 四 (起訴休職) 刑事事件で起訴され、相当の期間就業できないと認められたとき
- 五 (専従休職) 許可を得て、通常外の職務に専従するとき
- 六 (その他) その他、あたつく組合が休職させることが適當と認めたとき

2 前号第1および第2により連續して欠勤していた者が、出勤し再び同一または類似の事由に欠勤した場合で、その出勤が2ヶ月に達しないときは前後の欠勤は連續したものとみなす。

(休職期間)

第12条 休職期間は、休職事由、勤続年数の区分により次の期間とする。

一 前条第一(傷病休職)の場合 (勤続年数:休職期間)

2年未満: 3ヶ月、2年以上5年未満: 6ヶ月、5年以上: 1年

二 前条 二(自己都合休職)の場合は、1ヶ月間

三 前条 四(起訴休職)の場合は、未決期間

四 前条 三(公務休職)、五(専従休職)、六(その他)の場合、会社が必要と認めた期間

(休職期間の取り扱い)

第13条 休職期間については賃金を支給しないこととする。

2 休職期間については、勤続年数に通算しない。

(復職)

第14条 休職期間満了前に休職事由が消滅した場合は、原則として休職前の業務に復帰させる。ただし、事情により休職前と異なる業務に就かせることがある。

2 休職者が復職する場合は事前に届け出ることとする。

3 傷病休職者が復帰する場合は、医師の診断書を提出することとする。なお、この医師について、あたつく組合が指定することがある。

4 第13条第一、二により、休職していた者が復職し、復職後3ヶ月以内に同一または類似の事由により再び休職する場合は、休職を延長したものとみなす。

5 休職期間が終了しても事由が消滅しない場合は、休職期間終了日にて退職とする。

(表彰)

第15条 職員が次のいずれかに該当する場合は表彰する。

一 業務上有益な創意工夫、改善を行い、あたつく組合の運営に貢献したとき

二 事故、災害等を未然に防ぎ非常事態に適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき

三 社会的功績があり、あたつく組合及び職員の名誉となったとき

(懲戒の種類)

第16条 職員が次条のいずれかに該当する時には、その事由に応じて次の懲戒処罰を行なう。

一 訓告 口頭で注意を行い、将来を戒める

二 けん責 始末書を提出させ、将来を戒める

三 減給 始末書を提出させ、1回の額が平均賃金1日分の半額、総額が1ヶ月の10分の1を超えない範囲で賃金を減額する。

四 出勤停止 始末書を提出させ、31日以内の出勤停止処分にする。ただし、出勤停止期間中の賃金は支給しない。

五 降格 始末書を提出させ、相当の降格を行い、将来を戒める。

六 諭旨退職 本来は懲戒解雇の対象となる行為であるが、情状酌量の余地がある場合に退職届を提出させるように勧告する。

七 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒事由)

第18条 職員が次の事由に該当する時には、情状に応じて、訓告、けん責、減給、出勤停止または降格を行なう。

- 一 正当な理由なく無断欠勤を行ったとき。
- 二 正当な理由がなく、遅刻、早退、欠勤するなど勤務態度に問題があるとき。
- 三 過失により会社に損害を与えたとき。
- 四 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき。(セクシュアルハラスメントによるものを含む。)
- 五 服務規律の遵守事項(第5条)に違反したとき。
- 六 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、懲戒解雇する。ただし、情状により減給、出勤停止、降格または諭旨退職とすることがある。

- 一 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いとき。
- 二 正当な理由がなく、遅刻、早退、欠勤するなど勤務態度に問題があり、5回注意を受けたにもかかわらず勤務態度を改めないとき。
- 三 あたつく組合内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき、又はこれらの行為が会社外で行われた場合であっても、それが著しくあたつく組合の名誉若しくは信用を傷つけたとき。
- 四 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- 五 素行不良で著しくあたつく組合内の秩序又は風紀を乱したとき。(セクシュアルハラスメントによるものを含む。)
- 六 重大な経歴詐称をしたとき。
- 七 服務規律の遵守事項(第5条)条に違反する重大な行為があったとき。
- 八 その他前各号に準ずる重大な行為があったとき。

3 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。なお、解雇予告は、原則30日前に予告をするか、又は平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。

- 一 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員等が必要となったとき。
- 二 休職期間が終了しても事由が消滅しないとき。但し、休職期間の3ヶ月が経過した際に、医療機関、関係機関及び家族などとの検証により、休業期間終了までに事由が消滅しないとあたつく組合が判断をする場合について、休職期間途中でも解雇をする場合がある。
- 三 その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき。

(教育訓練)

第18条 職員は業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を受講する。

- 2 講座やセミナー受講を希望する者は事前に申告することとする。
- 3 事前の申告があれば、講座やセミナーを受けるために生じる受講料や交通費などの一部または全額を補助するものとする。

(追加、検討)

第19条 上記に特段の定めがない場合には、職員は善意の気持ちをもって課題を解決するために努力するものとする。

以上

附則 この規則は2025年10月1日から施行する。

(別表1) 日給及び時間給を支払う取り決めのある職員の勤続年数別の有給休暇の付与日数と上限日数は、1週当たりの勤務日数により、以下のとおり定める。

週5日

	有給発生月	2期	3期	4期	5期	6期
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
付与日数	10	11	12	14	16	20
上限日数	10	21	23	26	30	36

週4日

	有給発生月	2期	3期	4期	5期	6期
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
付与日数	7	8	9	10	12	13
上限日数	7	15	17	19	22	25

週3日

	有給発生月	2期	3期	4期	5期	6期
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
付与日数	5	6	6	8	9	10
上限日数	5	11	12	14	17	19

週2日

	有給発生月	2期	3期	4期	5期	6期
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
付与日数	3	4	4	5	6	6
上限日数	3	7	8	9	11	12

週1日

	有給発生月	2期	3期	4期	5期	6期
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
付与日数	1	2	2	2	3	3
上限日数	1	3	4	4	5	6

- 付与する有給休暇の1日時間は、勤務実態における勤務時間と同時間とする。

例：9時～13時勤務の場合、有給休暇は1日あたり4時間とする。

- 期中で労働時間が変動した職員、または1週当たりの労働時間が変則な職員については、期中の労働時間等を勘案して、別途、有給休暇の日数を示す。

キャリアアップに関する規定

あたづく福祉型事業協同組合就業規則第4条の試用期間を終えた後、理事が推薦し、本人が転換を希望する正社員以外の者については、面接を実施し、合格した場合について正規雇用に転換することができる。

附 則

この規定は、2025年10月1日より適用する。

第2条 別途「賃金規定」

職員の賃金について

職員の賃金として下記に定める基本給、手当、割増賃金を支払う

(基本給)

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。

(手当)

1. 資格手当

業務の向上に適した国家資格を取得した場合は相談の上で手当を支給する。

2. 通勤手当

通勤手当は、月額 20,000 円までの範囲において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

ガソリン代は 1km14 円とする。

(割増賃金)

1. 時間外労働割増賃金

時間外労働が発生した場合、振替休を取得することができる。

時間外労働 45 時間以下 ····· 25%

時間外労働 45 時間~60 時間以下 ··· 35%

時間外労働 60 時間超 ····· 50%

2. 休日労働割増賃金

休日労働が発生した場合、代替休暇を取得することができる。

1か月の平均所定労働時間数 × 1.35 × 休日労働の時間数 (法定休日に労働させた場合)

3. 深夜労働割増賃金 (午後 10 時間から午前 5 時までの間に労働させた場合)

1か月の平均所定労働時間数 × 0.25 × 深夜労働の時間数

(賃金の計算期間及び支払日)

賃金は、毎月 15 日に締め切って計算し、当月 25 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

パート職員について

賃金は雇用契約書を交わした後、労働条件確認書に記載している通りの条件とする。

(賃金の計算期間及び支払日)

賃金は、毎月 15 日に締め切って計算し、当月 25 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

以上