

特定非営利活動法人さぬきっずコムシアター 就業規則

(目的)

第 1 条 この就業規則は、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。

(サービスの遵守)

第 2 条 職員はこの規則を遵守し、業務上の指示命令に従うとともに、誠実に自己の業務に専念し、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

2 職員は職場内のみでなく、職務に関連する全ての場所において、性的言動により他の職員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(採用手続及び提出書類)

第 3 条 法人は、就職を希望する者の中から選考して職員を採用する。新たに採用した者については、採用の日から 3 ヶ月を試用期間とする。また、法人が指定する書類を法人の指定した日までに提出しなければならない。

2 前項の規定に基づき法人に提出された書類は、配置及び賃金その他処遇の決定、租税、社会保険その他の関係法令に基づく手続き、法人の人事政策及び雇用管理の目的のために利用する。

(労働時間及び休憩時間)

第 4 条 所定労働時間は、1 週間 40 時間、1 日 8 時間とする。

2 前項の定めにかかわらず、業務上必要があるときは、労働基準法の定めるところにより、1 カ月を平均して 1 週間の労働時間が 40 時間を超えない範囲内で、特定の週において 40 時間、特定の日において 8 時間を超える、1 カ月単位の変形労働時間制による勤務をさせることがある。

3 始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむをえ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	8 時 30 分
就業	17 時 30 分
休憩時間	12 時 00 分から 13 時 00 分まで

(休日)

第 5 条 休日は次のとおりとする。

(1) 法定休日 日曜日 (就業カレンダーによる)

(2) 法定外休日

- ①国民の祝日（法律による振替休日を含む。）
- ②夏期（法人の定める日）
- ③年末年始（法人の定める日）
- ④その他法人の定める日

2 法人は、業務の都合によりやむを得ない場合には、あらかじめ前条の休日と他の日を振り替えることがある。

（時間外及び休日労働）

第 6 条 法人は、業務の都合により、第 4 条の所定労働時間を超え、又は前例の所定休日に労働させることがある。この場合、法定の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、あらかじめ法人は職員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。

（年次有給休暇）

第 7 条 各年度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

パートタイマー

週所定 労働 時間	1 年間 所定労働 時間	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
5 日以上	217 日 以上	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日
4 日	169～216	7 日	8 日	9 日	10 日	12 日	13 日	15 日
3 日	121～168	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73～120	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48～72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

2 年次有給休暇を取得しようとする者は、所定の手続きにより、指定日の前日までに事務局に届け出なければならない。

3 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部また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限り繰り越すことができる。

(定年及び退職)

第 8 条 職員の定年は特に定めない。

- 2 期間を定めて雇用した者の契約期間が満了したときは退職とする。
- 3 職員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも 14 日前までに退職願いを提出しなければならない。

(解雇)

第 9 条 職員が次の各号のいずれかに該当する時は、解雇するものとする。

- (1) 精神又は身体に障害があるか、もしくは虚弱、疾病のために業務に耐えられないとき
- (2) 協調性がなく、注意、指導しても改善の見込みがないと認められたとき
- (3) 勤怠不良で改善の見込みがないと認められたとき
- (4) 業務能力が著しく劣り業務の習得の見込みがないとき
- (5) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力、適格性が欠けると認められるとき
- (6) 事業の縮小その他法人のやむを得ない事由がある場合で、かつ他の職務に転換することができないとき
- (7) 天災地変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができないとき
- (8) 法人の指示命令等に違反する重大な行為があったとき、又は服務に違反したとき
- (9) 私生活上の非行又は犯罪等の非違行為があり、当法人の職員として適格性がないと判断されるとき
- (10) その他この規則に違反し、または非違行為を繰り返し、あるいは前各号に準ずるやむを得ない行為及び事情があったとき

(解雇予告)

第 10 条 法人は、前条の定めにより従業員を解雇する場合は労働基準法第 21 条第 1 号から第 4 号に定める者を除き、30 日前に本人に予告し、又は平均賃金の 30 日分に相当する予告手当を支給する。

- 2 前項の予告日数については、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

附 則

この規則は平成 28 年 4 月 1 日より適用する。

この規則は令和 2 年 9 月 1 日より適用する。