

就 業 規 則

一般社団法人全国フードバンク推進協議会

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、一般社団法人全国フードバンク推進協議会（以下「法人」という）の労働の労働者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、法人に勤務するすべての従業員に適用する。但し、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者について、その者に適用する特別の定めをした場合はその定めにより、定めのない事項については、この規則を適用する。

(規則の遵守)

第3条 法人は、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、異動等

(採用手続)

第4条 法人は、就職希望者のうちから選考して、従業員を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 雇用契約書（法人指定のもの）
- ③ 住民票記載事項の証明書
- ④ 年金手帳、雇用保険被保険者証（該当者のみ）
- ⑤ 個人番号カード、通知カードまたは個人番号が記載された住民票記載事項の証明書（個人番号カード又は通知カードについては、原本の提示または写しの提出による）
- ⑥ その他法人が指定する書類

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、速やかに法人に変更事項を伝えなければならない。

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から3か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、法人が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間を満了したとき、次の各号のいずれかに該当し、職員として登用することが適当でない認められる場合には、6か月を超えない範囲で試用期間を延長することができる。
 - ① 試用期間中に本採用とすることの適否を判断できないとき
 - ② 試用期間中の勤務状況や業務修得能力などを勘案したうえで試用期間を延長することが妥当とこの法人が判断したとき
- 4 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第26条第2項に定める手続によって行う。
- 5 試用期間は、勤続年数に通算する。

(試用期間中の解雇)

第7条 試用期間中の者が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。

- ① 正当な理由のない遅刻、早退、無断欠勤、私傷病等個人的な事情による欠勤が多く就業不適格とこの法人が判断したとき
 - ② 所属長の指示に従わず、職場のチームワークを乱したとき
 - ③ 勤務態度が悪く、職員として適格性がないとこの法人が認めたとき
 - ④ この規則に違反したことを所属長から指摘されても改めないとき
 - ⑤ 必要な教育をしたがこの法人が必要とする技術・能力に足りず改善の見込みもないとき
 - ⑥ この法人への提出書類の記載事項又は面接時に申し述べた事項が事実と著しく相違することが判明したとき
 - ⑦ 業務遂行に支障となる恐れがある既往症を隠していた事が判明したとき
 - ⑧ この規則の懲戒解雇の規定により懲戒解雇となったとき、又はこの規則の解雇の規定に該当するとき
 - ⑨ その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の定めに基づいて解雇するときはこの規則の解雇手続きに基づいて行うものとする。但し、採用後14日以内の者を解雇するときは、これによらず即時に解雇する。

(労働条件の明示)

第8条 法人は、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9条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

① 業務外の傷病による欠勤が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きの休職期間…1年以内（業務上の傷病の場合は、労働基準法第81条に規定する打切補償を行うまでの間もしくは行ったとみなされる場合）

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の休職期間…必要な期間

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10条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、法人の指示命令に従い、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。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第11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。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第12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13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14条 第11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15条 労働者は、法人及び取引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法人及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却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、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。

3 業務内容等により個別に始業・終業時刻及び休憩時間を定めることがある。

始業・終業時刻		休憩時間
始業	午前 9時00分	12時00分から13時00分まで
終業	午後18時00分	

(休日)

第17条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日、日曜日、祝日
- ② 年末年始
- ③ 夏季休暇
- ④ その他法人が指定する日

2 業務の都合により法人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。

3 業務内容等により個別に休日を定めることがある。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第18条 採用日から6か月間継続勤務し、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、下の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。

勤続期間	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

- 2 第1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。
- 3 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有給休暇日数のうち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。
- 4 第1項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第2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有給休暇日数のうち5日について、法人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ことがある。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は、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 5 第1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して取り扱う。
 - 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
- 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。
- 7 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。

(産前産後の休業)

第19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労働者から請求があったときは、休業させる。

- 2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第20条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

(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 | 3日 |
| ② 妻が出産したとき | 3日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 2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 | 1日 |

(裁判員等のための休暇)

第22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)

第23条 職員の賃金の決定、計算及び支払の方法、賃金の締め切り及び支払の時期、賃金の変更に関する事項並びに賃金改定に関する事項は別に定める「給与規程」によるものとする。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第24条 労働者の定年は、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労働者については、満70歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第25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 退職を願い出て法人が承認したとき
- 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

(解雇)

第26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（法人が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。
 - 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 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
 - ⑥ 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、かつ他の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日分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 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
 - ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

第8章 無期労働契約、正規雇用への転換

(無期労働契約への転換)

第27条 期間の定めのある労働契約(有期労働契約)で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)での雇用に転換することができる。

(正規雇用への転換)

第28条 勤続6か月以上の者で、本人が希望する場合は、正規雇用に転換させることができる。

2 転換時期は、原則毎月1日とする。

ただし、所属長が許可した場合はこの限りではない。

3 希望者に対し、面接試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

第9章 安全衛生

(遵守事項)

第29条 法人は、労働者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に必要な措置を講ずる。

(健康診断)

第30条 労働者に対しては毎年1回、定期的に健康診断を行う。

2 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、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。

(災害補償)

第31条 労働者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、労基法及び労働者災害補償保険法(昭和22年法律第50号)に定めるところにより災害補償を行う。

第10章 表彰及び制裁

(表彰)

第32条 法人は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、法人の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、法人及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功勞のあったとき。

(懲戒の種類)

第33条 法人は、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日分の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、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 降職・降格 始末書を提出させるほか、降職・降格させる。なお、それに伴い減給することがある。
- ⑤ 諭旨退職 懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、退職願を提出するよう勧告し諭旨退職とすることがある。但し、これに応じない場合は懲戒解雇とする。
- ⑥ 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34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7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 過失により法人に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。

- ⑤ 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、平素の服務態度その他情状によっては、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。
- 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31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、何度注意を受けても改めなかったとき。
 - ④ 業務上の指示、命令にしばしば従わず、チームワークを乱すなど組織不適合と認められるとき。
 - ⑤ 故意又は重大な過失により法人に重大な損害を与えたとき。
 - ⑥ 法人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 素行不良で著しく社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き。
 - ⑨ 許可なく職務以外の目的で法人の施設、物品等を使用したとき。
 - ⑩ 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、若しくは求め若しくは供応を受けたとき。
 - ⑪ 私生活上の非違行為や法人に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、法人の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
 - ⑫ 正当な理由なく法人の業務上重要な秘密を外部に漏洩して法人に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

附 則

(施行期日)

第35条 この規則は、2024年3月25日から施行する。