

# 就業規則

一般社団法人日本粉体工業技術協会

## 第 1 章 総 則

### 第 1 条 (目 的)

この規則は一般社団法人日本粉体工業技術協会（以下協会という）の従業員の就業に関する事項を定めたものである。

### 第 2 条 (規則遵守の義務)

協会および従業員は、この規則を遵守して相互に協力して協会の発展に努めなければならない。

### 第 3 条 (従業員の定義)

この規則で従業員とは、第 2 章に定めるところにより、協会に採用された者をいう。  
但し非常勤嘱託、臨時職員、アルバイト等のパートタイマーについては、採用の都度、文書を取交わし、個別に定める。

## 第 2 章 人 事

### 第 4 条 (採 用)

協会は就職を希望する者の中から、選考試験に合格したものを従業員として採用する。

### 第 5 条 (試用期間)

新たに採用した者については、採用した日から 3 ヶ月間を試用期間とする。但し、特殊の技能、又は経験を有する者には試用期間を設けないことがある。

- 2) 試用期間中、又は試用期間満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不相当と認められる者については、第 10 条の手続きに従い解雇する。
- 3) 試用期間は勤続年数に通算する。

### 第 6 条 (採用予定者の提出書類)

従業員に採用された者は、協会が定める書類を提出しなければならない。

- 2) 前項の提出書類に異動があった場合は、その都度速やかに届け出なければならない。

### 第 7 条 (休 職)

従業員が欠勤し、次の各号の一つに該当したときは休職とする。

1. 業務外の傷病により欠勤し、3 ヶ月を経過しても就労できないとき
2. 自己都合により欠勤し、1 ヶ月を超えても就労できないとき
3. 特別の事情があって休職をさせることを相当と認めたとき
- 2) 前項第 1 号及び第 2 号に掲げる事由により、連続欠勤していた者が出勤し、再び同一又は類似の事由で欠勤した場合で、その欠勤が第 1 号の場合 3 ヶ月及び第 2 号の場合 1 ヶ月に達しないときは、前後の欠勤は連続しているものとみなす。
- 3) 休職開始の時期は第 1 項第 1 号では欠勤が 3 ヶ月を超えた日、第 2 号では 1 ヶ月を超えた日とする。
- 4) 一度休職制度の対象となった傷病の再発については、休職制度を適用しない。同一傷病の再発と認められる場合は、傷病名が異なっても再発として取り扱う。

- 5) 休職前の欠勤は賃金を支給しないが、勤続年数には通算する。

#### 第8条 (休職期間)

前条に規定による休職期間は次の通りとする。

1. 前条第1項第1号の場合6ヵ月（結核性疾患の場合は2ヵ年）
2. 前条第1項第2号の場合2ヵ月
3. 前条第1項第3号の場合その必要な期間
- 2) 前項第1号及び第2号の事由で休職していた者が出勤し、その後2ヶ月以内に再び同一又は類似の事由で欠勤した場合は、その休職期間は継続しているものとみなす。
- 3) 第1項の期間中は賃金を支給せず、勤続年数にも通算しない。

#### 第9条 (復職)

休職期間満了前に休職事由が消滅したときは、直ちに復職させる。但し旧職務と異なる職務に配置することがある。

- 2) 従業員は、休職事由が消滅した場合、直ちに協会に届け出なければならない。
- 3) 傷病休職者が復職する場合は、医師の診断書に基づき協会が決定する。
- 4) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了を持って退職とする。
- 5) 休職期間が満了し、出社できる状態になっているにもかかわらず、正当な理由なく協会が指定した日に出社しなかった場合は、その翌日をもって自動退職とする。

#### 第10条 (解雇)

従業員が次の各号の一に該当する場合は、30日前に予告するか、又は労働基準法第十二条に規定する平均賃金の30日分を支給して解雇する。但し、臨時職員で引き続き1ヵ月を超えて使用されていない者、及び試用期間中の者で入社後14日を経っていない者はこの限りでない。

1. やむを得ない業務の都合による場合
2. 精神又は身体の障害により業務に耐えられないと認められる場合
3. 勤務成績又は能率が不良で就業に適さないと認められた場合
4. その他、前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合
- 2) 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。
- 3) 従業員が解雇されるときは、協会よりの貸与物を直ちに返還し、協会に債務のあるときは解雇の日までに完済しなければならない。

#### 第11条 (解雇制限)

前条及び第44条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間は、解雇しない。但し、前条第1項第1号の場合において療養開始後3年を経過しても傷病がなおらず第32条第3項の規定により打切補償を支払った場合はこの限りでない。

1. 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間
2. 産前産後の女子が第25条第1項の規定により休業する期間及びその後30日間

#### 第12条 (定年退職)

従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の翌日をもって自然退職とする。

- 2) 業務上の都合により特に必要があると認めた者については、前項の規定にかかわらず延長することがある。その場合は、「定年退職者に関する内規」に従う。

#### 第13条 (退職)

従業員が次の各号の一つに該当するに至ったときはその日を退職の日とし、従業員としての身分を失う。

1. 本人の都合により退職を願い出て協会の承認があったとき
2. 死亡したとき
3. 期間の定めのある雇用が満了したとき
4. 休職を命ぜられた者が復職させられず休職期間が満了したとき

#### 第14条 (退職願)

従業員が退職しようとする場合は、少なくとも30日前までに退職願いを提出しなければならない。

- 2) 前条の規定により退職願いを提出した者は、後任者に引継ぎを終り、協会の承認があるまで、従前の職務に服さなければならない。但し、退職願い提出後30日を経過した場合は、この限りではない。
- 3) 従業員が退職し、又、解雇されるときは、協会よりの貸与物を直ちに返還し、協会に債務のあるときは退職又は、解雇の日までに完済しなければならない。

### 第3章 就業時間、休憩、休日及び休暇、遅刻、早退、欠勤、安全衛生

#### 第15条 (就業時間)

所定労働時間は、毎月1日を起算日とする1ヵ月単位の変形労働時間制による場合があり、この場合は1ヶ月を平均して週所定労働時間を実働40時間以内とする。

- 2) 1日の所定就業時間は実働7時間30分とし、始業、終業の時刻及び休憩時間は原則として次の通りとする。

	始業時刻	終業時刻	休憩
基本	9時	17時30分	12時00分～13時00分

- 3) 前項の規定にかかわらず、従業員が希望した場合は、終業時刻(17時30分)より就業時間を最大60分間短縮し、短縮取得日を含む1週間の何れかの日に終業時刻を最長18時30分として、短縮分を相殺する変則勤務を認める。この変則勤務の使用は、所属長に当該週の取得計画書を提出し、承認を得ることとする。  
(変則勤務とは、7時間30分勤務×2日を、最短6時間30分/日+最長8時間30分/日として、就業時間を調整することを認めるもの。詳細は、別紙「変則勤務取得図」による)

#### 第16条 (出張者の労働時間)

従業員が出張その他、協会の用務をおびて、事務所外で勤務する場合で、労働時間を算定しがたいときは、前条の通常労働時間を労働したものとみなす。但し、専務理事又は所属長が、あらかじめ別段の指示をしたときはこの限りではない。

#### 第17条 (始業、就業時間の変更)

交通事情又はその他の都合によって必要ある場合は、全部又は一部の者について、第15条の始業、就業及び休憩の時刻を変更することを認める。但し、この場合においても1日の就業時間が実働7時間30分を超えないこととする。

#### 第18条 (時間外労働)

業務の都合により、所定時間外に労働させることがある。

#### 第19条 (休日)

従業員の休日は次のとおりとする。

1. 毎土曜日
2. 毎日曜日

3. 国民の祝日
4. 年末、年始（12月28日から1月5日まで、9日間）
5. 夏季休暇は、8月のお盆休み3日間（指定）、及び8月を除く6月16日から9月15日までの間の3日間（個々の申告休暇）の計6日間とする。
6. 12月1日の創立記念日は休日とする。但し、日曜日と重なる場合は、翌月曜日を振替休日とする。

#### 第20条（休日の振替及び代休）

業務上に必要がある場合は、前条の休日を1週間以内の他の日に振替えることがある。

- 2) 前項の場合は、前日までに振替えによる休日を指定して本人に通知する。
- 3) 所定労働時間以上の休日出勤をした場合は、本人の請求により1週間以内の他の日に代休を与える。ただし、業務に支障がある場合は、他の日に変更することがある。

#### 第21条（時間外及び休日労働）

業務上必要がある場合には、時間外及び第19条の休日に出勤を命ずることがある。従業員は、正当な理由なく拒否してはならない。

- 2) 時間外及び休日労働をする者は事前に、所属長の承認を必要とする。ただし、特別な場合を除き、始業時間は9時とする。
- 3) 17時30分以降の時間外労働は、17時30分始業とする。変則勤務の場合もこれに準ずる。
- 4) 時間外及び休日労働の場合、第36条第7項に規定する割増賃金を支払うものとする。

#### 第22条（年次有給休暇）

年次有給休暇は毎年3月21日を基準日として、1年間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した者には、勤続年数に応じ、次の通り与える。

勤続年数1年以上の者に11日、新規採用者は、採用になった日から3ヵ月間に、全労働日の8割以上出勤した場合には、前述の基準日に関わらず、採用日から3ヵ月後に10日の年次有給休暇を与える。その後、はじめて迎える基準日には採用日に関わらず勤続1年以上経過したもののみとする。

- 2) 全労働日の8割以上出勤し、2年以上継続勤務した者には12日を、その後1年を超えるごとに2日を加算した有給休暇を与える。但し、その総日数は20日を限度とする。
- 3) 年次有給休暇を請求しようとする者は、事前に申し出なければならない。
- 4) 年次有給休暇は本人の請求のあった時期に与えるものとする。但し、業務の都合によりやむを得ない場合には、時期を変更することがある。
- 5) 年次有給休暇の期間については通常の賃金を支払う。
- 6) 年次有給休暇の残余日数は1年間を限り翌年度に繰越すことができる。
- 7) 年次有給休暇のうち5日間（半日10回）を半日休暇として使用できる。

午前に半日休暇を取得する場合の就業時間は、始業13時45分～終業17時30分、午後に半日休暇を取得する場合の就業時間は、始業9時00分～終業12時45分とする。半日休暇を取得する場合は、原則として時間外労働は認めない。

#### 第23条（特別有給休暇）

従業員が次の各号のひとつに該当するときは特別有給休暇を与える。その日数については所定労働時間勤務したのものとして取り扱う。

1. 本人が結婚するときは、挙式日を含め暦日5日間
2. 子女及び、兄弟姉妹が結婚するときは、挙式当日1日
3. 実父母、配偶者及び、子女の喪に服するときは、暦日5日間

4. 祖父母、配偶者の父母及び、兄弟（姉妹）が死亡したときは、暦日3日間
5. 伝染病予防法適用区域内に居住するために出勤できない場合は、その期間
6. 天災、火災、盗難等のために出勤できない場合は、相当と認める日数

- 2) 特別有給休暇を請求しようとする者は、事前に申し出なければならない。なお、事前に申し出る余裕のない場合は、事後、速やかに届け出なければならない。
- 3) 特別有給休暇の期間については通常の賃金を支払う。

#### 第24条（生理休暇）

生理日の就業が著しく困難な女子が請求した場合は、その必要な日数を与える。

- 2) 前項の休暇については、無給とする。

#### 第25条（産前産後休暇・育児時間・通院休暇）

女子従業員が出産するときは、産前6週間（多胎妊娠の場合には10週間）以内に出産する予定の女子が請求した期間、産後は出産の翌日から8週間の休暇を与える。

- 2) 生後1歳に達しない子を養育する女子従業員が申し出た場合は、休息時間のほか、1日2回、1回30分の育児時間を与える。
- 3) 妊娠中及び出産後1年を経過しない女子従業員は、母子保健法に定める健康診断又は保健指導を受診するため、通院休暇を請求することができる。
- 4) 前第1項、第3項及び第36条第6項の休暇又は時間については、無給とする。

#### 第26条（育児休業）

育児休業の適用範囲は、法律上親子関係にある1歳未満の子を同居養育し、終了後引続き勤務が見込まれる従業員とする。

- 2) 育児休業を希望する者は、休業開始1ヶ月前までに、1歳を超え延長を希望する者は2週間前までに開始・終了日を指定して書面により所属上司経由で総務へ提出しなければならない。
- 3) 期間は満1歳に達するまでを限度とし（必要と認められる一定の場合…保育所に入所希望するも入所できない場合等…にあつては1歳6ヶ月）本人の申し出た期間とする。
- 4) 育児休業の適用範囲に該当する従業員が育児短時間勤務を希望する場合は、1日の所定労働時間を2時間を限度に短縮し、午前9時から午後5時15分の間で勤務を定めることができる。
- 5) 賃金等の取扱いは第36条に規定する。
- 6) 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続するものとし、保険料は協会が負担する。

#### 第27条（看護休暇）

看護休暇とは小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、子の看護のための休暇を請求した場合は、年5日（年とは4月1日から翌年3月31日）の看護休暇を与える。子の看護とは負傷又は疾病による治療、療養、通院及び看病等の世話を言う。

- 2) 賃金等の取扱いは第36条に規定する。

#### 第28条（介護休業）

介護とは生活に必要な基本動作（食事、排泄、歩行、入浴、衣服の着脱等）が自力でできない人及び基本動作はできるが自力で社会生活をするのが困難な人（認知症等）に対する家庭又は入院中での医療、療養上の世話や身の周りの世話を言う。

- 2) 介護休業の適用範囲は介護が必要な配偶者、本人及び配偶者の父母・子供、同居かつ扶養

している本人及び配偶者の祖父母・兄弟姉妹・孫を有する従業員。かつ、勤続1年以上である者。

- 3) 介護休業を希望する者は、2週間前までに介護の必要を証明する医師の診断書を所属上司経由で総務へ提出しなければならない。
- 4) 介護休業の適用範囲に該当する従業員が介護勤務を希望する場合は、1日の所定労働時間を2時間を限度に短縮し、午前9時から午後5時15分の間で勤務を定めることができる。
- 5) 介護休業期間は、対象同一家族1人につき、介護勤務日数と通算して要介護状況ごとに、最長1年(暦日365日)で介護が必要と認められた期間とする。終了理由発生日をもって休業期間の満了日とする。
- 6) 賃金等の取扱いは第36条に規定する。
- 7) 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中も継続するものとし、保険料は協会が負担する。

#### 第29条 (遅刻及び早退)

遅刻した者、又は早退しようとする者は、所属長の承認を必要とする。

- 2) 本人より申出のあった場合は、年次有給休暇(含む、半日休暇)に振替えることができる。

#### 第30条 (欠勤)

その他やむを得ない事由により欠勤する場合は、事前に申し出なければならない。なお事前に申し出る余裕のない場合は、事後、速やかに届け出なければならない。

- 2) 欠勤は本人の申出のあった場合は、年次有給休暇に振替えることができる。
- 3) 傷病欠勤が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。
- 4) 次の各号の一つに該当する欠勤は欠勤日数より除外する。
  1. 医師の診断書のあるもの。
  2. 特別の理由があると認定するに必要な書類を提出し、やむを得ないと認められたもの。
- 5) 欠勤日数の算定期間は、毎年3月21日より9月20日までと、9月21日より3月20日の各6ヶ月とする。
- 6) 算定期間中に欠勤日数7日以上31日未満の者は日給月給に切替える。
- 7) 日給月給切替後、算定期間中に欠勤日数が7日未満のときは次の月から月給に復元する。
- 8) 算定期間中に欠勤日数31日以上の場合、又は前項によって月給に復元しない者は論旨退職させ又は解雇する。

#### 第31条 (安全衛生)

従業員は、危険防止及び保健衛生のため次の事項を遵守しなければならない。

1. 常に職場の整理整頓に勤めること
2. 通路、非常用出入口及び消火設備のある箇所に物品を置かないこと
3. 定められた場所以外で許可なく火気を使用、又は喫煙しないこと
4. その他、前各号に準ずる安全衛生に関する事項を遵守すること
- 2) 協会は従業員に、毎年1回の健康診断を実施する。従業員は正当な理由なくこれを拒否できない。
- 3) 健康診断に要する時間は、労働時間として扱い、通常の賃金を支給する。ただし、協会が指定する施設以外で受診する場合は、この限りではない。
- 4) 健康診断の結果、必要ある場合は医師の診断に従って一定期間就業禁止を命じることがある。

#### 第32条 (災害補償)

従業員が業務上の災害により負傷し、疾病にかかり、もしくは障害を負い、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の定めるところにより災害補償を行う。

- 2) 従業員が通勤により災害を被った場合は、労働者災害補償保険法の定めるところにより災害補償を行う。
- 3) 業務上の災害で療養開始後3年を経過しても治らない場合は、平均賃金の1200日分の打切補償を行い、その後は補償を打ち切る。ただし、労働者災害補償保険法が支給する傷病補償年金に代えることができる。

## 第4章 服務心得

### 第33条 (服務心得)

従業員は次の事項を守らなければならない。

1. 常に健康に留意し、明朗はつらつたる態度をもって就業すること。
2. 職務の権限を超えて、専断的なことを行わないこと。
3. 協会の業務上の機密事項、及び協会の不利益となる事項を他に漏らさないこと。

## 第5章 賃金

### 第34条 (賃金の種類)

賃金は基準内賃金(所定労働時間内賃金)、基準外賃金(所定労働時間外勤務手当、及び休日勤務手当)とする。

### 第35条 (賃金の計算期間、及び支払日)

賃金の計算期間、及び支払日は次のとおりとする。

- 1) 計算期間 前月21日から当月20日
- 2) 支払日 当月25日

### 第36条 (賃金の支払方法)

第34条の基準内賃金は月額制とし、9時から17時30分までの休憩時間(12時00分から13時00分)を除く7時間30分とする。17時30分からは、7)項に示す割増賃金を支払う。

- 2) 雇入、解雇、退職、欠勤、遅刻、早退、その他必要な場合は、日割り又は時間割り計算とする。
- 3) 育児休業及び介護休業の期間については、賃金を支給しない。賞与については、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。ただし、退職金の算定にあたっては、休業期間は出勤したものとする。
- 4) 看護休暇を取得した日については、賃金を支給しない。ただし、賞与及び退職金については、この期間は出勤したものとする。
- 5) 育児・介護休業、看護休暇をした期間を年次有給休暇に振り替えた場合は、出勤したものとみなす。
- 6) 育児・介護休業において短時間勤務をした場合、その短縮時間賃金を次式により控除する。

控除額=(時間当たり賃金…基準内賃金)×(実働時間数…30分単位)

- 7) 休日、及び所定労働時間外に勤務を命令された場合、その実務労働時間に対して割増し賃金を支払う。

支払額=(時間当たり賃金…基準内賃金) × 1.25 × (実働時間数)  
なお、労働時間が深夜の時間帯(22時から翌日5時)に及ぶときは、0.25の深夜割増賃金を加算する。

- 8) 賃金は通貨をもって直接本人に全額支払う。但し、本人が指定した金融機関の指定口座に、全額を振込むことにより支払うこともできる。
- 9) 昇給その他により給与が変更された場合は、発令の日より変更して支給する。

#### 第37条 (非常時払い)

第35条の規定にかかわらず、本人が出産、疾病、災害、その他労働基準法で定める非常の場合の費用に充てるために請求があった場合は、賃金支払日の前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

#### 第38条 (昇給)

毎年10月を定期昇給月として、予算の範囲内においてこれを行う。

### 第6章 退職金、慶弔見舞金、旅費

#### 第39条 (退職金)

別に定める基準により退職者に退職金を支払う。

#### 第40条 (慶弔見舞金)

従業員の慶弔、罹病、罹災の際は別に定める規定により、それぞれ祝金、見舞金、又は香典料を支給する。

#### 第41条 (旅費)

従業員が業務のために出張する時は、別に定める規定により旅費を支給する。

### 第7章 表彰、制裁

#### 第42条 (表彰)

従業員が次の各号のひとつに該当する場合には、その都度審査の上、専務理事の推薦により会長より表彰する。

1. 業務に熱心で他の者の模範と認められる場合
  2. 災害を未然に防止し、又は災害の際、特に功労のあった場合
  3. 満10年以上(満20年、満30年を含む)無事故で継続勤務した場合
  4. 前各号に準ずる善行、又は協会に対し功労があると認められる場合
- 前項の表彰は、毎年1回総会開催時に賞状の他、賞品又は賞金を授与してこれを行う。

#### 第43条 (制裁)

従業員が次の各号の一つに該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

1. 重要な経歴を偽り、その他不正手段によって協会に採用されたとき
2. 本規則にしばしば違反するとき
3. 素行不良で協会内の風紀秩序を乱したとき
4. 出勤常ならず業務に熱心でないとき
5. 故意に業務の能率を阻害し、又は業務の遂行を妨げたとき
6. 業務上の怠慢、又は監督不行届きによって災害をひきおこしたとき



7. 正当な事由なく、しばしば無断欠勤するとき
8. 協会の名誉、信用を傷つけたとき
9. 協会の秘密を漏らし、又は漏らそうとしたとき
10. 許可なく在職のまま他人に雇用されたとき
11. 業務上の指揮命令に違反したとき
12. 前各号に準ずる程度の不都合な行為をしたとき

#### 第 44 条 (制裁の種類、程度)

制裁はその情状により次の区分に従って行う。

1. 譴責 始末書を取り将来を戒める。
2. 減給 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の 10 分の 1 の範囲で行う。
3. 出勤停止 7 日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。
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労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の 30 日分）を支給しない。

## 第 8 章 雑 則

#### 第 45 条 (規定のない事項)

この規定に定めていない事項については、労働基準法その他法令の定めるところにより、協会がその都度定める。

## 附 則

この覚書の改定は、理事会の議決を得た日から発効する。

付 記	昭和 57 年	4 月 28 日	制定・施行
	平成 8 年	9 月 19 日	改定 (理事会承認)
	平成 9 年	9 月 18 日	1 行脱字追記 (理事会承認)
	平成 15 年	3 月 19 日	第 23 条改定 (理事会承認)
	平成 19 年	11 月 21 日	改定 (理事会承認)
	平成 23 年	5 月 12 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 25 年	3 月 19 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 25 年	8 月 2 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 28 年	3 月 16 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 28 年	5 月 12 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 28 年	8 月 5 日	一部改定 (理事会承認)
	平成 28 年	11 月 16 日	一部改定 (理事会承認)