

就業規則

平成27年4月1日制定
令和元年6月26日改正

公益社団法人森林・自然環境技術教育研究センター

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、公益社団法人森林・自然環境技術教育研究センター(以下「この法人」という。)の職員の就業に関する事項を定めたものである。

2 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。

(適用範囲)

第2条 この規則は、第2章に定める手続きにより採用された職員に適用する。

(規則順守の義務)

第3条 この法人及び職員は、この規則を厳守し、相互に協力して労働環境の保全に努めなければならない。

第2章 採用、休職及び復職

(採用)

第4条 この法人は、就業を希望する者の中から選考し、次表の区分により採用する。

職員の区分	雇用期間	給与制度	備 考
職員Ⅰ	定めない	月給制	試用期間を3ヶ月設ける
職員Ⅱ	1ヵ年単位	月給制	
職員Ⅲ	3ヵ月単位	日給月給制	
	1ヵ月単位	日給月給制	
	1日単位	日給制	
	時間単位	時給日給制	

(試用期間)

第5条 職員Ⅰとして採用したものについては、採用の日から3ヶ月を試用期間とする。

ただし、特殊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。

また、雇用期間を定めて雇用した者には、原則として試用期間を設けない。

2 試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き職員として勤務させることが不適当と認められる者については、第5章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。

(労働条件の明示)

第6条 職員を採用するときは、採用時の給与、就業場所、従事する業務、勤務時間、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。

(提出書類)

第7条 職員として採用された者は、求めに応じ次の書類を提出しなければならない。

①履歴書、②住民票、③年金手帳、④雇用保険証、⑤源泉徴収票(前職のある者)

(休職)

第8条 職員Ⅰが次の各号に該当したときは休職とし、その期間は次のとおりとする

(1) 通勤による傷病及び業務外の傷病により欠勤が90日を経過し、なお療養継続の必要があり勤務できないと認められる場合休職の期間は満3年以内とする。

(2) 刑事上の事件に関し起訴された場合
休職の期間はその判決までの期間とする。

(3) 前各号の外、特別の事情があつて休職させることが適当と認められた場合
休職の期間は必要な期間とする。

(復職)

第9条 休職の事由が消滅したときは、原則として直ちに復職させる。

ただし、旧職務と異なる職務に配置することがある。

第3章 勤務

(勤務時間)

第10条 勤務時間は1週40時間以内とし、1日8時間以内とする。

(始業・終業及び休憩の時刻)

第11条 始業・終業の時刻及び休憩時間は次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 9時00分 終業 17時45分	12時00分から12時45分まで

(外業勤務)

第12条 職員が用務のためこの法人の事務所外で勤務する場合は、出発及び帰任の日時を明確に定め、出発及び帰任の日時に接続する所定の時間については、平常のとおり勤務するものとし、正当な理由なく勤務しないときは、休務として取扱う。

- 2 出張期間中の勤務は、所定の時間を勤務したものとみなす。
ただし、あらかじめ別段の指示をしたときはこの限りでない。
- 3 職員が出張する場合は、別に定める「旅費規程」により旅費を支給する。
ただし、次項に該当する場合は、この限りでない。
- 4 出張の期間中において業務以外の理由で用務を離れた期間、出張命令に関する承認事項に該当しない事項若しくは行動した期間については、業務として取り扱わない。

(時間外勤務)

第13条 業務の都合により所定の勤務時間を超え、又は法定休日に勤務させることがある。

- 2 前項の勤務は、次表に示す時間を上限とした範囲内とする。
ただし、災害その他避けられない事由によって臨時に必要な場合は一の限りではない。

(単位:時間)

期間	4週間	1ヶ月	2ヶ月	3ヶ月	1ヵ年
時間	43	45	81	120	360

- 3 満18歳未満の者に対しては、前第2項ただし書の場合を除き、実働1日8時間を超えて勤務させないものとする。

(休日)

第14条 休日は、次の各号のとおりとする。

- (1) 土曜日及び日曜日
- (2) 国民の祝日(日曜日と重なった時は翌日)、国民の休日
- (3) 年末年始

(休日の振替)

第15条 業務の都合上やむを得ない場合は、前条の休日を他の日に振替えることがある。

ただし、この場合においても4週について4日の法定休日を設けた範囲内とする。

- 2 前項の場合、前日までに振替による休日を指定して職員に通知する。

(休日勤務)

第16条 業務に必要な場合には、第14条の休日に勤務を命ずることがある。

- 2 前項の休日勤務は、所轄労働基準監督署に届出た職員代表との休日労働協定の範囲内とする。

ただし、災害その他避けられない事由により臨時に必要なあって所定の勤務の日時を代替実施した場合は、この限りではない。

- 3 18歳未満の者については、前項ただし書の場合を除き、休日勤務をさせない。ただし、同一週に2日以上の日がある場合の法定外休日についてはこの限りではない。

(持込み・持出し)

第17条 職員は出勤及び退勤の際、日常携帯品以外の品物を持込み又は持出そうとするときは、所属長の許可を得なければならない。

(休憩時間の自由利用)

第 18 条 職員は、休憩時間を自由に利用することができる。

2 職員は、他の職員の休憩を妨げないように努めなければならない。

(欠勤の手続き)

第 19 条 職員は、病気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。この場合において事前に申し出る余裕のない場合は、事後すみやかに届けなければならない。

2 傷病のため欠勤が 7 日以上に及ぶ時は、医師の診断書を提出しなければならない。

(遅刻・早退及び外出)

第 20 条 職員は遅刻、早退若しくは外出する際は事前に事務局長に届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った場合は、事後速やかに届けなければならない。

第 4 章 休 暇

(年次有給休暇)

第 21 条 6 ヶ月以上勤務した職員 I、II で、その勤務年数に応じて当該 1 年間において所定勤務日数の 8 割以上出勤した者に対しては、次表のと通りの年次有給休暇を与える。

勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5 以上
休暇日数	10	11	12	14	16	18	20

2 所定勤務日数の 8 割とは、第 4 条に定める職員 I、II の 1 年間における所定勤務日数(分母)に対する勤務した日数(分子)の割合をもって算出する。

所定勤務日数の算出

勤務した日数に算入するもの	勤務した日数に算入しないもの
所定の勤務日に出勤した日 年次有給休暇をとった日 業務上の疾病又は傷病で休んだ日 介護休業をとった日 第 22 条に定める特別休暇	所定の勤務日に出勤しなかった日 ストライキの期間

- 3 年次有給休暇は、職員が請求する時季に取得させる。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には他の時季に取得させることがある。
- 4 当該年度に取得しなかった年次有給休暇は、次年度に限り繰り越して取得することができる。この場合の年度とは、毎年 4 月 1 日から始まるものとする。
- 5 前項において、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。
- 6 年次有給休暇の期間は、所定勤務時間労働したときに支払われる通常の給与を支給する。

(特別休暇)

第 22 条 職員 I、II が次表の区分に該当する場合で、次項の請求があったときは、勤続年数に係わらずそれぞれ次表に定める日数の範囲内の特別休暇を与える。

区分	事由	休暇日数
法定休暇	女子が出産するとき	産前 6 週間、産後 8 週間
	生理日の就業が著しく困難な女子従業員が生理のとき	就業が困難な期間

慶弔休暇	本人が結婚するとき	5日以内
	父、母、配偶者又は子が死亡したとき	5日以内(第14条に定める休日を通算する)
	祖父母、兄弟姉妹又は配偶者の父母が死亡したとき	3日以内(同上)
その他	天災、伝染病隔離等により出勤不能のとき	必要と認められた期間
	公民としての権利を行使するとき	それに必要な時間
	その他教育会が必要と認められたとき	必要と認められた期間

2 前項に定める法定休暇以外の特別休暇を得ようとする者は、事前に理由を明記した書面により請求しなければならない。また、法定休暇については職員が請求する時季に取得させる。

3 特別休暇中の給与は、減額しない。

(育児・介護休暇)

第23条 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)により、職員Ⅰ、Ⅱのうち必要のある者は、事務局長に申し出て育児・介護休業又は育児・介護短時間勤務等の適用を受けることができる。

2 職員Ⅰ、Ⅱの育児・介護休業、育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについては「育児・介護休業等に関する規則」の定めるところによる。

(裁判員等のための休暇)

第24条 職員Ⅰ、Ⅱ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 必要な時間

(2) 裁判員候補となった場合

必要な時間

第5章 定年、退職及び解雇

(定年)

第25条 職員Ⅰの定年は満60歳とし、定年に達した月の月末をもって退職とする。

ただし、定年後も継続して雇用されることを希望する場合は、1年ごとの雇用契約を更新し、原則として65歳に達した月の月末まで再雇用する。

(退職)

第26条 職員の退職は前条に定めるもののほか、次のいずれかに該当するに至ったときはその日をもって退職とする。

(1) 死亡したとき

(2) 期間を定めて雇用した者の雇用期限が満了したとき

(3) 本人の都合により退職を願い出て教育会の承認があったとき、又は退職願提出後14日を経過したとき

(4) 第8条に定める休職期間を経過し、なお復職できないか、又は復職しないとき

ただし、この場合の復職しない理由の如何によっては、その休職期間を勤続年数に通算しないことがある。

(退職手続)

第27条 職員Ⅰ、Ⅱ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日前までに退職願を提出しなければならない。2 退職願を提出した者は、この法人の承認があるまで従前の業務に従事しなければならない。ただし、退職願提出後14日を経過した場合は、この限りでない。

(解雇)

第28条 この法人は、次の各号の場合に職員を解雇することがある。

(1) 身体又は精神の障害により業務に耐えられないと認められるとき

(2) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、職員として相応しくないと認められるとき

(3) 業務上の命令に違反し、この法人にしばしば重大な損失を生じさせるとき

- (4) 事業の縮小その他業務の運営上やむを得ない事情により、職員の減員等が必要になったとき
- (5) 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傷病が治らない場合であって、職員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(この法人が打切り補償を支払ったときを含む。)

(解雇の予告)

第 29 条 前条により解雇する場合は、次に掲げる者を除き、30 日前に本人に予告し、又は労働基準法に規定する平均給与の 30 日分に相当する解雇予告手当を支給して行う。この場合において予告の日数は、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。

- (1) 日々雇用する者(引続き 1 ヶ月を超えて使用した者を除く。)
- (2) 3 か月以内の期間を定めて雇用した者(所定の機関を超えて使用した者を除く。)
- (3) 試用期間中の者(採用後 14 日を超えた者を除く。)

(解雇の制限)

第 30 条 職員が業務上の傷病による療養のため休業する期間(第 28 条第 1 項第 5 号の職員を除く。)及びその後 30 日間並びに産前産後の女性が休業する期間及びその後 30 日間は解雇しない。

第 6 章 服 務

(サービスの基本原則)

第 31 条 職員は、この法人の指示命令を守り、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、職場秩序の維持に努めなければならない。

(サービスの心得)

第 32 条 職員は常に次の事項を守り、業務に精励しなければならない

- (1) 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務場所を離れないこと
- (2) 許可なく務以外の目的で研究所の施設、物品を利用しないこと
- (3) 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

- (4) 業務上知り得た教育会、取引先等の機密を、在職中及び退職後において漏らさないこと
- (5) 性的な言動により他の職員に不利益を与えるなどの就業環境を害さないこと
- (6) その他職員としてふさわしくない行為をしないこと

(個人情報保護)

第 33 条 職員は、この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、自らの業務に関係ない情報を不当に取得してはならない。

- 2 職員は、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この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 7 章 賃 金

(基本給)

第 34 条 職員の基本給は、第 2 章に定める採用時に職務内容、技能、年齢、経験等を考慮し各人ごとに決定・支給する。

(通勤手当)

第 35 条 通勤手当は、通勤に要する実費相当額を支給する。

(休職給)

第 36 条 第 2 章に定める休職期間中の賃金は次のとおりとする。

- (1) 第 8 条第 1 項第 1 号の職員
休職期間が 1 年に達するまでは毎月の基本給の 100 分の 50 を支給する。
ただし、結核性疾患の場合にあっては全期間毎月基本給の 100 分の 100 を支給する。
- (2) 第 8 条第 1 項第 2 号及び第 3 号の職員
理事会において決定する。

(超過勤務手当)

第 37 条 所定勤務時間を超えた時間及び深夜（原則として午後 10 時～午前 5 時）に勤務させた場合には 1 時間当たりの給与の 2 割 5 分、法定休日に勤務させた場合には 1 時間当たり給与の 3 割 5 分の割増賃金を支払うものとする。

(締切及び支払時期)

第 38 条 締切り及び支払時期は職員が次のうちから選択する。

ただし、支払日が休日にあたる場合は、その前日に繰り上げて支払する。

- (1) 締切りは 20 日とし、25 日に当月分を支払
- (2) 締切りは月末とし、翌月(5 日まで)支払

(給与の支払と控除)

第 39 条 給与は、職員に対して、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、職員が同意した場合は、職員本人の指定する金融機関の預貯金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金

(昇給)

第 40 条 職員 I の昇給に関しては、毎年度末に決定する。

ただし、この法人の財務状況等やむを得ない事由がある場合は行わないことがある。

第 8 章 表彰・制裁

(表彰)

第 41 条 職員が次の各号の 1 に該当する場合は、適宜審査のうえ表彰する。

- (1) 20 年間無事故で継続し勤務したとき
- (2) 業務上有益な発明、改良、工夫又は考案をしたとき

2 前項の表彰は、賞状のほか商品又は賞金を授与してこれを行う。

(制裁)

第 42 条 職員が次の各号の 1 に該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

- (1) 無断欠勤したとき
- (2) しばしば欠勤、遅刻、早退する等勤務を怠ったとき
- (3) 窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき
- (4) 怠慢、故意又は重大な過失によってこの法人に損害を与えたとき
- (5) 重大な経歴詐称をしたとき
- (6) 第 32 条及び第 33 条の規定に違反する行為があったとき
- (7) その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

(制裁の種類・程度)

第 43 条 制裁はその情状により次の区分により行う。

- (1) 訓戒 始末書を取り、将来を戒める
- (2) 減給 1 回の額が平均給与の 1 日の半額、また、総額が 1 ヶ月の給与総額の 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、その期間中の給与は支給しない
- (4) 懲戒解雇予告期間を設けることなく即刻解雇する。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、解雇予告手当を支給しない。

第 9 章労働衛生及び災害補償

(労働衛生)

第 44 条 この法人は、職員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。

2 職員は、安全衛生に関する法令及び教育会の指示を守り、この法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第 45 条 職員 I には、採用の際及び毎年 1 回定期的に健康診断を行う。

2 健康診断の結果特に必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、就業時間の短縮又は職場を配置転換することがある。

(火災予防)

第 46 条 職員は、消防具、救急品等の備品場所並びにその使用方法を承知しておかなければならない。

2 火災その他非常災害の発生を発見し又はその危険があることを知ったときは、臨機の措置をとるとともに直ちにその旨を事務局長その他居合わせた者に連絡し、その被害を最小限に止めるよう努めなければならない。

(災害補償)

第 47 条 職員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。

(損害賠償)

第 48 条 職員が、故意又は過失並びに第 42 条に該当する事由によってこの法人に損害を与えたときは、その全部又は一部について賠償を求めることがある。

ただし、このことにより第 43 条の制裁を免れるものではない。

附則

- 1 この就業規則を改廃するときは、職員代表の意見を訊いて行う。
- 2 この就業規則には次の規程が附属する。

旅費規程

- 3 この就業規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。
- 4 この変更就業規則（令和元年 6 月 26 日改正）は、令和元年 6 月 26 日から施行する。