

特定非営利活動法人山形県サッカー協会 就業規程

第1章 総則

第1条（目的）

- 1 この就業規程（以下「規程」という。）は、特定非営利活動法人山形県サッカー協会（以下「協会」という。）における職員の労働条件、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。
- 2 この規程に定めのない事項については、その他の法令の定めるところによる。
- 3 この規程は、第2章第3条により採用された職員に適用する。
 - ① 正規職員
 - ② 非正規職員（パートタイマー、アルバイト、嘱託）尚、非正規職員に関する就業規程は、「非正規職員就業規程」に定める。

第2条（規程の遵守）

協会及び職員は、ともにこの規程を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用

第3条（採用手続き）

- 1 協会は、就職希望者のうちから選考して採用し、職員に採用された者は、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。
- 2 試用期間中また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相当であると認められる者については、本採用は行なわない。
- 3 試用期間は勤続年数に通算する。

第4条（労働条件の明示）

協会は、職員との労働契約の締結に際しては、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明らかにするための雇用通知書を交付して労働条件を明示するものとする。

第5条（休職）

- 1 職員が、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
2年以内
 - 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、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

第6条（服務）

職員は、この規程に定めるもののほか、業務上の指示命令に従い、自己業務に専念し、作業能率の向上に

努めるとともに、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行し、職場の秩序の維持に努めなければならない。

第7条（欠勤等の扱い）

欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、事前に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に申し出る余裕がない場合は、始業時刻までに電話などにより申し出ること。

第8条（服務に専念する義務の免除）

職員は、事前に申し出を行うことで職務に専念する義務を免除されることが出来る場合がある。協会は、申し出を受理した場合はすみやかに審議し、結果を職員へ通知しなければならない。

第9条（副業・兼業）

- 1 職員は、事前に申し出を行うことで副業・兼業が認められる場合がある。協会は、申し出を受理した場合はすみやかに審議し、結果を職員へ通知しなければならない。
- 2 協会及び職員は、副業・兼業開始後、状況について定期的に話し合いを持たなければならない。
- 3 協会および職員には、それぞれにおける職場において秘密保持義務が課せられる。
- 4 協会は、下記のいずれかに該当する場合、副業・兼業を禁止もしくは制限する事が出来る。
 - ① 労務提供上の支障がある場合
 - ② 業務上の秘密が漏洩する場合
 - ③ 競争により協会の利益が著しく害される場合
 - ④ 協会の名誉や信用を損なう行為や信頼関係を破壊する行為がある場合

第4章 労働時間、休憩及び休日

第10条（労働時間及び休憩時間）

- 1 勤務時間は、休憩時間を除き、1週間については35時間以内、1日については7時間以内とする。
- 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、これらを繰上げ、又は繰り下げることがある。

始業、終業時間	休憩 休息 時間
始業 午前 9時 30分 終業 午後 5時 15分	勤務時間内に 昼 1回 45分間程度 午前/午後1回 15分間程度

第11条（休日）

- 1 休日は、次のとおりとする。
 - ① 土曜日及び日曜日
 - ② 国民の祝日
 - ③ 年末年始
 - ④ 夏季休日

⑤ 協会が指定する日

- 2 業務の都合により、必要やむを得ない場合は、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。休日を他の日と振り替える場合、前日までに振替による休日を指定して職員より申請する。

第12条（時間外及び休日労働）

- 1 業務の都合により、第7条の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に勤務させることがある。ただし、これは労働基準法第36条に基づく協定の範囲内とする。
- 2 満18歳未満の職員には法定時間外労働、法定休日労働および深夜労働はさせない。
- 3 業務の都合により必要がある場合は、出張を命ずることがある。職員が、出張その他協会の用務のため協会外で勤務する場合で、勤務時間を算定しがたい時は、原則として第10条の時間を勤務したものとみなす。職員が協会用務のため出張する場合は、別に定める旅費規程により旅費を支給する。

第5章 休暇等

第13条（年次有給休暇）

- 1 各年次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ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年
		6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月	6ヶ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 年次有給休暇は、職員が指定した時期に与える。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合には他の時期に変更することがある。
- 3 有給休暇の消滅時効は労働基準法第115条のとおり、有給休暇を取得できるようになった日から2年間とする。
- 4 年次有給休暇により休んだ期間については、通常の賃金を支払う。

第14条（産前産後の休業）

- 1 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。

第15条（母性健康管理の措置）

- 1 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導
又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。
 - ① 産前の場合
妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで 2週に1回

妊娠36週から出産まで 1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として1時の勤務時間の短縮又は1時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

第16条（育児時間及び生理休暇）

1 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第17条（育児・介護休業、子の看護休暇等）

1 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、出生時育児休業、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。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規程」で定める。

第18条（慶弔休暇）

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 | 7日 |
| ② 妻が出産したとき | 2日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 10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 | 3日 |

第19条（病気休暇）

労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を30日与える。

第6章 賃金

第20条（給与・賞与）

職員に対する給与および賞与に関する事項は、賃金規程にて定める。

第21条（退職金）

職員に対する退職金に関する事項は、退職金規程に定める。

第22条（職員に対する慶弔・傷病・罹災）

職員に対する慶弔、傷病、罹災に関する事項は、慶弔規程にて定める。

第7章 安全および衛生

第23条（安全衛生）

- 1 協会は、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指示を守り、協会と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

第8章 定年および退職・解雇

第24条（定年）

職員の定年退職は年度末（満65歳に達した年度の末日をもって退職）とする。但し、役職として指定された職員の定年については、別途に定める。

第25条（退職）

前条に定めるもののほか、退職を願い出て協会から承認されたとき、又は退職願を提出して14日を経過したときは退職とする。

第26条（解雇）

職員が次のいずれかに該当するときは、第3条で定める3ヶ月間の試用期間中の職員を除き30日前に予告して解雇するものとする。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、職員としてふさわしくないと認められたとき
- ② 刑法犯に該当する行為があったとき、また、素行不良で職員としてふさわしくないと認められたとき
- ③ 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たとき
- ④ 事業の縮小、その他事業の運営上やむを得ない事業により、職員の減員が必要となったとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

第9章 定年退職者及び退職者の再雇用

第27条（再雇用）

- 1 定年退職者に対する再雇用に関する事項は、定年後再雇用規程に定める。
- 2 退職者に対する再雇用に関する事項は、非正規職員就業規程に定める。

付 則

この規程は、平成21（2009）年 3月14日から施行する。

この規程は、令和6（2024）年 4月 1日から施行する。

この規程は、令和7（2025）年 4月 1日から施行する。