

# 就 業 規 則

## 第 1 章 総 則

### 第 1 条（目的）

この規則は、特定非営利活動法人北海道エンブリッジ（以下、当法人という）の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期するため、社員の就業に関する労働条件および服務規律を定めたものである。

### 第 2 条（社員の定義）

1. 社員とは、当法人と雇用契約を締結した者をいう（臨時雇、パートタイマーおよび嘱託も含む）
2. 社員とは、雇用契約に準じた労働時間を就労でき、職責を全うできうる立場の者をいう。

### 第 3 条（規則遵守の義務）

当法人はこの規則に基づく労働条件により社員に就業させる義務を負い、社員はこの規則を遵守する義務を負うと共に、相互に協力して当社の発展に努めなければならない。

### 第 4 条（秘密保持）

社員は当法人の業務ならびに社員の身上に関し、その職務上知り得た事項については、在職中はもちろん退職後も許可なく公表してはならない。

## 第 2 章 採 用

### 第 5 条（採 用）

1. 当法人は就職を希望する者の中より、選考試験に合格し、所定の手続きを経た者を社員として採用する。
2. 社員は採用の際、以下の書類を提出しなければならない。
  - ① 身分証明書
  - ② マイナンバー通知書
  - ③ 源泉徴収票（暦年内に前職のある者のみ）
  - ④ その他当法人が必要と認めたもの
3. 在職中に上記提出書類の記載事項で氏名、現住所、家族の状況等に異動があった場合は速やかに 所定の様式により当法人に届け出なければならない。
4. 提出された書類は、人事労務管理の目的でのみ使用する。

### 第 6 条（試用期間）

1. 新たに採用した者については採用の日から 3 ヶ月間の試用期間を設ける。ただし、特別の技能また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. 試用期間中または試用期間満了の際、引き続き社員として勤務させることが不適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 章 就業時間、休憩時間、休日および休暇

### 第 7 条（労働時間および休憩時間）

1. 所定労働時間は、毎月 1 日を起算とする 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、1 週の労働時間は 1 ヶ月を平均して 40 時間以内とする。ただし、別途協定に基づき 1 年単位変形労働時間制等の変形労働時間制を採用することがある。
2. 始業、終業の時刻および休憩時間は以下のとおりとする。

始業	午前 9 時	終業	午後 1 8 時
休憩時間	正午から午後 1 時まで（1 時間）		

- 出張およびその他、事業場外で勤務する場合において、労働時間を算定することが困難であるときは、第 2 項で定める労働時間を勤務したものとみなす。
- 従業員のテレワーク勤務（在宅勤務、サテライトオフィス勤務及びモバイル勤務をいう。以下同じ。）に関する事項については、第 2 3 条に規定するものとする。

## 第 8 条（休 日）

- 休日は以下のとおりとする。
  - ① 日曜日
  - ② 祝祭日
  - ③ その他当法人が年間休日カレンダーで定めた日
- 業務上必要がある場合には、前項で定める休日を他の労働日と振替えることがある。

## 第 9 条（時間外、休日および深夜勤務）

- 業務の都合で所定就業労働時間外、深夜（午後 10 時から午前 5 時）および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。
- 満 18 歳未満の社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。

## 第 10 条（割増賃金）

前条の規定により、所定就業労働時間外、深夜または法定休日に勤務をさせた場合は、賃金規程の定めるところにより割増賃金を支給する。割増賃金は人件費等旧単価一覧表の金額に 1.5 乗じた金額を基準とする

## 第 11 条（適用除外）

以下の各号のいずれかに該当するものについては、本章の定める労働時間、休憩および休日に関する規則と異なる取扱いをする。

- ① 管理監督の職務にある者
- ② みなし労働時間または裁量労働時間の適用を受ける者
- ③ 行政官庁の許可を受けた監視または断続的勤務に従事する者

## 第 12 条（宿 日 直）

業務上必要がある場合は、満 18 才以上の社員を所定就業時間外または休日に、宿直または日直の勤務に就かせることがある。

## 第 13 条（出 張）

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。社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。

## 第 14 条（年次有給休暇）

- 下表の勤続年数に応じ、所定労働日の 8 割以上を出勤した社員に対して以下の表に掲げる年次有給休暇を付与する。

勤続年数	6 月	1 年 6 月	2 年 6 月	3 年 6 月	4 年 6 月	5 年 6 月	6 年 6 月以上
年次有給休暇日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

- 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも 1 週間前までに、所定の様式により代表に届けなければならない。ただし、やむを得ない場合は、指定した日を変更することがある。
- 急病等で当日やむを得ず年次有給休暇を取る場合は、必ず始業時刻の 15 分前までに代表へ連

絡をしなければならない。この場合、医師の診断書の提出を求めることがある。ただし度重なる場合は、この年次有給休暇の取得を認めないことがある。

4. 第1項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後の休業の期間、育児休業期間、介護休業期間および業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。
5. 第2項の規定にかかわらず、社員の過半数を代表する者との書面協定により、各社員の有する年次有給休暇のうち5日を超える日数について、予め時季を指定して与えることがある。
6. 年次有給休暇は次年度に限り繰り越すことができる。

#### 第15条（特別休暇）

1. 試用期間終了後の者の慶弔・公事のため、以下の特別休暇を与える。この休暇を取得する場合は、あらかじめ所定の様式により代表理事に届けなければならない。

① 社員が結婚するとき	5 日
② 父母（養父母、継父母を含む）、配偶者、子（養子を含む）が死亡したとき	3 日
③ 同居の祖父母、同居の義父母、血族の兄弟姉妹が死亡したとき	2 日
④ 妻が出産するとき	1 日
⑤ 社員の子女が結婚するとき	1 日
⑥ 女性社員が出産するとき	産前 6 週間産後 8 週間
⑦ 生理日の就業が困難なとき	その必要な期間
2. 特別休暇における賃金の取扱いは、前項 6、7 号を無給とする。

#### 第16条（母性健康管理のための休暇等）

1. 妊娠中または出産後 1 年を経過しない女性社員から、所定労働時間内に母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、以下の範囲で休暇を与える。
  - 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、医師または助産婦（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. 妊娠中または出産後 1 年を経過しない女性社員から、保健指導また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し出があった場合、以下の措置を講ずることとする。
  - ①妊娠中の通勤緩和  
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 時間の勤務時間の短縮または 1 時間以内の時差出勤
  - ②妊娠中の休憩の特例  
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、休憩の回数の増加
  - ③妊娠中、出産後の諸症状に対する措置妊娠中または出産後の諸症状の発生または発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

#### 第17条（子の看護休暇）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子がいる労働者が申し出た場合、病気または怪我をした子の看護のために、就業規則第 15 条に規定する年次有給休暇とは別に看護休暇を取得すること

ができる。ただし、日々雇い入れられる者は除く。

2. 前項の定めに関わらず、労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する者についてはこの限りではない。

①勤続6箇月未満の労働者

②週の所定労働日数が2日以下の労働者

3. 看護休暇の日数は労働者1人当たり、1年間で5日を限度とする。この場合の1年間とは4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。

4. 子の看護休暇中の賃金は無給とする。

5. 看護休暇の取得を希望する者は、所定の申請用紙に必要事項を記載の上、代表理事に届け出なければならない。

#### **第18条（育児時間）**

生後1年に達しない生児を育てる女性社員が予め申し出た場合は、所定休憩時間のほか、1日について2回、それぞれ30分の育児時間請求することができる。ただし、その時間に対する賃金は支給しない。

#### **第19条（育児休業）**

社員は、別途定める育児・介護休業規程により、その子が1歳に達するまでの間、育児休業を申し出ることができる。

#### **第20条（介護休業）**

1. 社員は要介護状態にある家族を介護するために、介護休業を取得することができる。

2. 介護休業の申し出手続き等に関する事項は別に定める育児・介護休業規程による。

#### **第21条（公民権行使の時間）**

社員が勤務時間中に選挙その他公民としての権利を行使するため、予め申し出た場合は、それに必要な時間を与える。ただし、その時間に対する賃金は支給しない。

#### **第22条（欠勤および遅刻、早退）**

1. 欠勤および遅刻、早退するときは所定の様式により事前に代表理事に届けなければならない。

ただし、やむを得ない事由により事前に届け出ることができないときは、電話等により連絡し、出勤した日に届け出なければならない。

2. 病気欠勤4日以上に及ぶときは、医師の診断書等を提出させることがある。

#### **第23条（テレワーク勤務）**

1. テレワーク勤務（在宅勤務）とは、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社指定の場所に限る。）において情報通信機器を利用した業務をいう。

2. 在宅勤務の対象者は、第7条に規定する従業員であって次の各号の条件を全て満たした者とする。

（1）在宅勤務を希望する者

（2）自宅の執務環境、セキュリティ環境、家族の理解のいずれも適正と認められる者

3. 在宅勤務を希望するものは、所属長から許可を受けなければならない。

4. 会社は、業務上その他の事由により、前項による在宅勤務の許可を取り消すことがある。

5. 在宅勤務時の始業時刻、終業時刻及び休憩時間については、第7条2項の定めるところによる。

6. テレワーク勤務者の休日については、第8条に定めるところによる。

7. テレワーク勤務者の時間外及び休日労働について必要な事項は第9条の定めるところによる。
8. 在宅勤務者は定期的又は必要に応じて、電話又は電子メール等で所属長に対し、所要の業務報告をしなくてはならない。
9. 在宅勤務者の給与については、第9章に定めるところによる。
10. 在宅勤務に伴って発生する通信費・水道光熱費は在宅勤務者の負担とする。
11. 業務に必要な郵送費、事務用費、消耗品費その他会社が認めた費用は会社負担とする。
12. その他費用については在宅勤務者の負担とする。
13. 会社は、在宅勤務者が所有する機器を利用させることができる。この場合、セキュリティガイドラインを満たした場合に限るものとする。

## 第5章 服 務

### 第23条（出 退 社）

社員は出社および退社については以下の事項を守らなければならない。

- ① 始業時刻以前に出社し、就業に適する服装を整える等、始業時刻より直ちに職務に取りかかるように準備しておくこと。
- ② 作業に必要でない危険物を所持しないこと。
- ④ 退社時は備品、書類等を整理格納すること。

### 第24条（服務心得）

社員は服務にあたって、以下の事項を守らなければならない。

- ① 社員は当法人の方針および自己の責務をよく認識し、その業務に参加する誇りを自覚し当法人および上長の指揮と計画の下に、全員よく協力、親和し、秩序よく業務の達成に努めなければならない。
- ② 社員は業務組織に定めた分担と当法人の諸規則に従い、上長の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたらなければならない。
- ③ 服装などの身だしなみについては、常に清潔に保つことを基本とし、他人に不快感や違和感を与えるようなものとしてはならない。
- ④ 常に健康を維持できるよう、体の自己管理に気を配らなければならない。
- ⑤ 社員が以下の行為をしようとするときは、予め上長の承認を得て行なわなければならない。
  1. 物品の購入をするとき（消耗品の購入は除く）。
  2. 当法人の重要書類またはこれに類する物品等を社外に持ち出すとき。
- ⑥ 社員は下記の行為をしてはならない。
  1. 当法人の命令および規則に違反し、また上長に反抗し、その業務上の指示および計画を無視すること。
  2. 職務の怠慢および職場の風紀、秩序を乱すこと。
  3. 取引先より金品の贈与を受けること、またそれを要求すること。
- ⑦ 社員は当法人の業務の方針および制度、その他当法人の機密を外部の人に話し、書類を見せ、また雑談中当該内容を察知されないよう、注意せねばならない。
- ⑧ 社員は当法人の名誉を傷つけ、または当法人に不利益を与えるような言動および行為は一切慎まなければならない。
- ⑨ 業務上の失敗、ミス、クレームは隠さず、ありのままに上司に報告しなければならない。
- ⑩ 社員は職務上の地位を利用し私的取引をなし、金品の借入または手数料、リベートその他金品の收受もしくは接待など私的利益を得てはならない。
- ⑪ 社員は当法人に許可なく他の当法人に籍をおいたり、自ら事業を営んではならない。
- ⑫ 社員は以下に該当する事項が生じたときは、速やかに当法人へ届け出なければならない。
  1. 社員が自己の行為により、当法人の施設、器物、資材、商品等を損傷し、もしくは他人に損害を与えたとき。
  2. 当法人の損失もしくはお客様に損害を及ぼし、またはその虞があるのを知ったとき。
  3. 当法人または社員に災害の発生、またはその虞があるのを知ったとき。

4. 当法人の安全操業に支障をきたし、またはその虞があるとき。
- ⑬社員は性的な言動により他の社員に苦痛を与えること、また他の社員に不利益を与えたり、就業環境を害してはならない。
- ⑭性的な言動により就業環境を害してはならない。
- ⑮インターネットにて業務に関係のないWEBサイトを閲覧してはならない。
- ⑯当法人のメールにて私的な内容のメールのやりとりをしてはならない。
- ⑰業務中に私用の携帯電話を使用してはいけない。
- ⑱当法人内で、明らかに一党一宗に偏した政治および宗教活動を行ってはいけない。

## 第25条（その他勤務にかかる注意事項）

1. 遅刻・早退および私用外出、その他就業時間中職場を離れる場合は、予め事務局長に届け出てその許可を受けなければならない。
2. 病気その他の理由で欠勤する場合は、前日までに所定の様式にて、その理由と予定の日数を記入して事務局長に届け出、その許可を得なければならない。
3. 来訪者との私用面会は原則として、休憩時間中に定められた場所で行なわなければならない。
4. 無断および無届欠勤に対する年次有給休暇の振替は認めない。
5. テレワーク勤務者（在宅勤務）の服務規律については、前項に定めるもののほか、次に定める事項を遵守しなければならない。
  - （1）テレワーク勤務者は所定の手続に従って持ち出した会社の情報及び作成した成果物を第三者が閲覧、コピー等しないよう最大の注意を払うこと。
  - （2）テレワーク勤務中は業務に専念すること。
  - （3）第1号に定める情報及び成果物は紛失、既存しないよう丁寧に取り扱い、セキュリティガイドラインに準じた確実な方法で保管・管理しなければならないこと・
  - （4）テレワーク勤務の実施に当たっては、会社情報の取り扱いに関し、セキュリティガイドライン及び関連規定を遵守すること。

## 第6章 教 育

### 第26条（教 育）

当法人は社員の技能知識教養を向上させるために必要に応じて教育を行い、または社外の教育に参加させることがある。

## 第7章 表彰および制裁

### 第27条（表 彰）

社員が以下の各号の一に該当したときは、その都度審査のうえ表彰する。

- ①業務成績、優良で他の模範と認められるとき。
- ②業務に関して、有益な発明考案をしたとき。
- ③災害の防止または、非常の際、特に功労があったとき。
- ④前各号に準ずる程度の業務上の功績が認められるとき。

### 第28条（表彰の方法）

表彰は、以下の各号の1つまたは2つ以上を併せて行なう。

- ①表彰状の授与
- ②賞金または賞品の授与
- ③昇給または昇格

### 第29条（制 裁）

当法人は社員の就業を保障し、業務遂行上の秩序を保持するため、就業規則の禁止・制限事項に抵触する社員に対して、制裁を行なう。

### 第30条（制裁の種類、程度）

制裁の種類は次のとおりとする。

- ①訓 戒――文書により将来を戒める。
- 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以内で減給する。
- ③出勤停止――7日以内の出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払わない。
- ④諭旨退職――退職願を提出するよう勧告する。なお、勧告した日から3日以内にその提出がないときは懲戒解雇とする。
- ⑤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、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31条（訓戒、減給および出勤停止）

以下の各号の一に該当する場合は、減給または出勤停止にする。ただし、情状によっては訓戒にとどめることがある。

- ①正当な理由なく欠勤、遅刻を重ねたとき。
- ②過失により災害または、営業上の事故を発生させ、当法人に重大な損害を与えたとき。
- ③第5章の服務心得等に違反した場合であって、その事案が軽微なとき。
- ④その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行なったとき。

### 第32条（懲戒解雇）

以下の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状によっては、諭旨退職、減給または出勤停止にとどめることがある。

- ①無断もしくは正当な理由なく欠勤が連続14日以上に及んだとき。
- ②出勤常ならず、改善の見込みのないとき。
- ③刑事事件で有罪の判決を受けたとき。
- ④重要な経歴をいつわり、採用されたとき。
- ⑤故意または重大な過失により、災害または営業上の事故を発生させ、当法人に重大な損害を与えたとき。
- ⑥当法人の許可を受けず、在籍のまま他の事業の経営に参加したりまたは労務に服し、若しくは事業を営むとき。
- ⑦職務上の地位を利用し、第三者から報酬を受け、若しくはもてなしをうける等、自己の利益を図ったとき。
- ⑧当法人の許可なく業務上金品等の贈与を受けたとき。
- ⑨前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき。
- ⑩第5章の服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき。
- ⑪暴行、脅迫その他不法行為をして著しく社員としての体面を汚したとき。
- ⑫正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑬私生活上の非違行為や当法人に対する誹謗中傷等によって当法人の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき。
- ⑭当法人の業務上重要な秘密を外部に漏洩して当法人に損害を与え、または業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑮その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。

### 第33条（損害賠償）

社員が違反行為等により当法人に損害を与えた場合、当法人は損害を現状に回復させるか、または回復に必要な費用の全部もしくは一部を賠償させることがある。なお、当該損害賠償の責任は、退職後も免れることはできない。さらに、本人より賠償がなされないときは、身元保証人にその責任を追求することがある。

## 第8章 解雇、退職および休職

### 第34条（解雇）

- 社員は以下の事由により解雇されることがある。
  - ①身体、精神の障害により、業務に耐えられないとき。
  - ②勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき。
  - ③当法人内において、当法人の許可を受けず演説、文書の配布掲示、その他これに類する行為をしたとき。
  - ④当法人内において、明らかに一党一宗に偏した政治および宗教活動を行ったとき。
  - ⑤事業の縮小等、やむを得ない業務の都合により必要のあるとき。
  - ⑥事業の運営上、やむを得ない事情、または天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難になったとき。
  - ⑦試用期間中または試用期間満了時までに社員として不適格であると認められたとき。
  - ⑧その他、第5章の服務心得等にしばしば違反し、改悛の情がないとき。
- 解雇するときには、30日前に予告する。予告しないときは平均賃金の30日分を支給して即時解雇する（平均賃金の30日分とは、過去3カ月の総支給額をその期間の暦日数で除したものを1日分としてその30日分をいう）。なお、予告日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。
- 第1項で定める事由により解雇される際に、当該社員より証明書の請求があった場合は、解雇の理由を記載した解雇理由証明書を交付する。

### 第35条（解雇制限）

社員が業務上の傷病により療養のために休業する期間およびその後30日間、ならびに女性社員が第14条の規定により出産のため休業する期間およびその後30日間は解雇しない。

### 第36条（一般退職）

- 社員が以下の各号の一に該当する場合には、当該事由の発生した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間が満了したとき。
  - ③自己の都合により退職を申し出て当法人の承認があったとき。
  - ④休職期間満了までに休職理由が消滅しないとき。
- 社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30日前までに事務局長に文書により退職の申し出をしなければならない。
- 退職する者は、退職日までに業務の引継その他指示されたことを終了し、貸与または保管されている金品を返納しなければならない。

### 第37条（定年退職）

- 社員の定年は満65歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切日をもって退職とする。
- 65歳以上の社員についても当法人が必要と認める場合は、あらためて嘱託として再々雇用されることがある。

### 第38条（休職）

社員が以下の各号の一に該当するときには休職を命ずることがある。

- ①業務外の傷病による欠勤が連続1ヶ月以上にわたったとき。
- ②家事の都合、その他やむを得ない事由により1ヶ月以上欠勤したとき。
- ③出向をしたとき。
- ④前各号のほか、特別の事情があって、当法人が休職をさせることを必要と認めたとき。

### 第39条（休職期間）

- 休職期間は次のとおりとする。



- ①前条①の場合 勤続3年未満 3ヶ月  
勤続3年以上 6ヶ月  
ただし情状により期間を延長することがある。

②前条②③④の場合 その必要な範囲で、当法人の認める期間

2. 休職期間中、賃金は支給しない。
3. 休職中、一時出勤しても、1ヶ月以内に同じ理由で欠勤するようになったときは期間の中断は行なわない。
4. 休職期間満了後においても休職事由が消滅しないときは、満了の日をもって自然退職とする。

#### 第40条（復 職）

1. 復職にあたっては当法人が指定した医療機関で受診させ、その結果によって復職の是非を判断する。正当な理由なく、この受診を拒否する場合には、復職は認めない。
2. 休職の事由が消滅したときは、原則として旧職務に復職させるが、業務の都合もしくは当該従業員の職務提供状況に応じて異なる職務に配置することがある。この場合、労働条件の変更を伴うことがある。
3. 復職しても1ヶ月以内に同一もしくは類似の理由で4労働日欠勤もしくはそれに準ずる状態になった場合は再度休職を命じ、前回の休職期間と通算する。

#### 第41条（配置転換および出向）

1. 業務上必要がある場合には、社員に就業の場所若しくは、従事する職務の変更または出向を命ずることがある。
2. 社員は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。

### 第9章 賃 金

#### 第42条（給与および賞与）

社員に対する給与および賞与に関する事項は、賃金規程に定める。

#### 第43条（退 職 金）

社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44条（慶弔見舞金）

社員の慶弔、傷病、罹災の際は、それぞれ祝金、見舞金および香料を別に定めた慶弔見舞金規程によって支給する。

### 第10章 災 害 補 償

#### 第45条（災害補償）

1. 社員が業務上、負傷しまたは疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って以下の補償をする。

①療養補償	必要な療養の費用
②障害補償	障害の程度で決定額
③休業補償	平均賃金の60%
④遺族補償	平均賃金の1000日分
⑤葬祭料	平均賃金の60日分
2. 補償を受けるべき者が同一の事由について労働者災害補償保険法によって前項の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合においては、その給付の限度において前項の規定を適用し

- ない。
3. 社員が業務外の傷病にかかった場合は、健康保険法により扶助を受けるものとする。

## 第 11 章 安全および衛生

### 第 46 条（心得）

社員は安全衛生に関する規定を守り、常に職場の整理整頓に努め、消防具、救急品の備付場所ならびにその使用方法を知得しておかなければならない。

### 第 47 条（火災の措置）

火災その他の災害を発見し、またはその危険を予知したときは、直ちにこれを係員または適当な者に報告してその指揮に従って行動しなければならない。

### 第 48 条（健康診断）

1. 社員には、入社の際および毎年 1 回以上の健康診断を行なう。
2. 社員は、正当な理由なく、健康診断受診を拒否してはいけない。
3. 健康診断の結果、特に必要のある場合は就業を一定の期間禁止し、または職場を配置替えすることがある。

## 付 則

この規則は令和 2 年 6 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日まで有効とする。