

# 就 業 規 則

特定非営利活動法人 釜ヶ崎支援機構

## 第 1 章 総則

### (目的)

第 1 条 この規則は、定款第 3 条「この法人は、野宿生活者と野宿に至るおそれのある人々の社会的処遇の改善活動及びその自立支援が図られるような地域の形成に関する事業を行うことにより、もって社会福祉の向上を図ることを目的とする。」として定められた目的を達成するために、特定非営利活動法人釜ヶ崎支援機構(以下「NPO 釜ヶ崎」という)がおこなう各種の事業における職員の労働条件及び勤務規律等を定める必要があることから制定するものである。

### (法令)

第 2 条 この規則は、NPO 釜ヶ崎の職員の就業に関する事項を定めたものである。この規則に定めた事項のほか、職員の就業に関する事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

### (職員の定義)

第 3 条 この規則に言う職員とは、常勤雇用、有期雇用、短時間雇用、日々雇用を問わず、第 6 条によって採用され、NPO 釜ヶ崎の業務に有給で従事する者を言い、ボランティアと西成労働福祉センター等からの輪番紹介等によって就労する日々雇用労働者を除く。

2 西成労働福祉センター等からの輪番紹介等によって就労する日々雇用労働者については個別に労働条件を決定し、その都度、労働条件通知書で通知する。

### (規則遵守の義務)

第 4 条 NPO 釜ヶ崎と職員は、この規則を遵守し、互いに協力し合って、野宿生活者と日雇労働者の就労と生活・居住の安定と向上をはかるため努力しなければならない。NPO 釜ヶ崎は職員の意見をよく聞き、職員は責任を持ってその業務を誠実に遂行しなければならない。

### (適用範囲)

第 5 条 この就業規則は、第 3 条に規定された職員に適用する。

## 第 2 章 採用・人事・定年・退職・解雇

### (採用)

第 6 条 日々雇用職員を除く職員について、NPO 釜ヶ崎は、就職希望者の中から選考して採用し、雇い入れる。

- 2 日々雇用職員については、原則として各事業部門別の就業者として NPO 釜ヶ崎が採用し、研修期間を終了して在籍登録した者の中から、日々雇入れる。研修期間を終了した者については、日々雇用契約は原則として自動更新（双方または一方から、契約更新をしない旨の口頭または文書での通知がない場合、契約更新の合意があったものとみなして、自動的に日々雇用契約を更新すること。双方または一方から、契約更新をしない旨の通知があった場合は当然には更新されず、雇用契約が締結されない場合（雇入れ拒否）がある）とする。

（採用時の提出書類）

第7条 採用された職員は、NPO 釜ヶ崎が指定する書類を採用された日から2週間以内に提出しなければならない。

（氏名・住所等の変更）

第8条 職員は、氏名・住所・連絡先・被扶養者等に変更が生じたときは、5日以内に変更事項を届け出なければならない。

（試用期間）

第9条 日々雇用職員として採用された者は、採用の日から暦日数で1ヶ月間を試用期間とし、そのうち実就労日で初めの6日間を研修期間とする。

2 前項以外の職員として採用された者は、採用の日から暦日数で2ヶ月間を試用期間とし、そのうち実就労日で初めの6日間を研修期間とする。ただし、NPO 釜ヶ崎が特に認めたときは、この期間を短縮することがある。

3 試用期間中に職員・指導員として不適格と認められたものは、解雇（日々雇用職員にあつては雇用契約の不更新＝在籍登録の抹消）することがある。なお、試用期間中に加害交通事故や酒気帯びで就労した場合は、原則不適格と認定される。

4 試用期間が終了した者についても、業務上職員としての適性に多大な疑問があると認められた者に対しては、適性の可否を判断するために、1ヶ月を限度として、NPO 釜ヶ崎は再試用期間を命じることができる。

（雇用契約の変更）

第10条 NPO 釜ヶ崎と個々の職員は、双方の合意があれば、雇用契約を常勤雇用、短時間雇用、有期雇用、日々雇用それぞれから他の雇用契約に変更できる。

（人事異動）

第11条 NPO 釜ヶ崎は、業務上必要がある場合に、職員の就業する場所及び業務の変更を命じることができる。

2 前項の場合、職員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

（出退勤）

第12条 職員は、出勤及び退勤時に自己の所属する事業部門の責任者もしくは管理者に報告しなければならない。

（遅刻、早退、欠勤等）

第13条 職員が遅刻、早退もしくは欠勤をし、または勤務時間中に私用で外出する場合は、事

前に自己の所属する事業部門の責任者もしくは管理者に申し出て、許可を受けなければならない。ただし、やむをえない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後速やかに届け出て許可を受けなければならない。

- 2 傷病のため欠勤が7日以上におよぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

#### (休職)

第14条 職員が次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 日々雇用職員以外にあっては、私傷病による欠勤が2週間を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められるとき。

最長6ヶ月

- ② 日々雇用職員にあっては、私傷病による欠勤が1週間を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められるとき。

最長6ヶ月

- ③ 前各号のほか、特別の事情があり、休職させることが適当と認められるとき。

最長6ヶ月

- 2 休職期間中の賃金は支給しない。

- 3 職員は、週または月単位で休職期間を定めて、休職を申し出なければならない。休職期間中にその延長を申し出る場合には、当初申し出た期間が満了する日より1週間以上前に、診断書等必要な書類を示して申し出なければならない。

#### (休職事由の消滅、休職期間の満了)

第15条 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であるか、または不適当な場合には他の職務に就かせることがある。この場合、労働条件の変更を伴うことがある。

- 2 私傷病による1ヶ月を超える休職にあっては、職務に復帰するにあたり医師の診断書もしくはそれに準じる書類を提出して、職務に耐えうることの許可を受けなければならない。また、NPO 釜ヶ崎の判断により、NPO 釜ヶ崎が指定した医療機関で受診させる場合がある。正当な理由なく、この受信を拒否する場合には、復職は認めない。

- 3 復職しても1ヶ月以内に同一もしくは類似の理由で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。

- 4 休職期間が満了してもなお職務に復帰することが困難な場合は、満了日の翌日をもって退職とする。

#### (定年退職)

第16条 職員の定年は満65歳とし、65歳に達した年度の末日をもって退職とする。

- 2 定年退職者のうち、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については必要に応じて嘱託として再雇用する場合もある。

- ① 定年退職後も勤務する意欲があること。  
② 勤務に支障のない健康状態にあること。  
③ 勤務に支障のない能力を有すること。

- 3 嘱託として再雇用の場合、雇用形態、労働条件については本人と話し合いの上、個別に通知する。

#### (退職)

第17条 職員が次のいずれかに該当するときは、退職（日々雇用職員にあつては、在籍登録の消除）とする。

- ① 自己の都合により退職を願い出てNPO 釜ヶ崎が承認したとき。
  - 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。ただし更新する場合がある。
  - ③ 第14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。
  - ⑤ 所在不明により、出勤の督促が到達しない状態で14日を経過したとき。
- 2 職員が自己の都合により退職する場合は、少なくとも30日前までに書面にて退職の申し出をしなければならない。
- 3 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。

#### （解雇）

第18条 職員が次のいずれかに該当するときは、30日前に予告するか、または平均賃金の30日分の解雇予告手当を支払って解雇（日々雇用職員あつては在籍登録の抹消＝雇止め）する。

- ① 精神または身体の障害、疾病、あるいは加齢等による身体の弱化等により、業務に耐えられないと認められたとき。
  - ② 事業の縮小その他事業の運営上やむを得ない事情により、職員の減員が必要となったとき。
  - ③ 勤務態度または生活状況が著しく不良、あるいはたびたび交通事故・第三者傷害事故・トラブル・勤務規律違反等を起こし、NPO 釜ヶ崎の職員として不適格であると認められるとき。
  - ④ 試用期間における作業能率または勤務態度が著しく不良で、NPO 釜ヶ崎の職員として不適格であると認められるとき。
  - ⑤ 懲戒解雇事由に該当すると認められるが、懲戒解雇としない場合。
  - ⑥ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき。
- 2 次のものを解雇するときは、解雇予告及び予告手当を要しない。
- ① 日々雇用職員で引き続き1ヶ月を超えて雇用（在籍登録）されていない者。
  - ② 日々雇用職員以外で試用期間中14日を超えて引き続き雇用されていない者。
  - ③ 2ヶ月以内の期間を定めて雇用する者で、その期間を超えていない者。
  - ④ 労働基準監督署長の認定を受けて、第38条にもとづき懲戒解雇された者
- 3 条件付で解雇予告（日雇にあつては在籍登録抹消の予告）されると同時に、再試用期間を命じられた者については、期間内にその条件を満たさなかった場合、期間の満了を持って解雇（登録抹消）とする。

### 第3章 就業時間・休憩・休日

#### （就業時間および休憩）

第19条 就業時間および休憩については以下のように定める。

- ① 事務部門、就職・生活・福祉相談部門及び講習・訓練事業部門に従事する常勤雇用職員及び有期雇用職員については、月曜～土曜の各日につき始業・午前8時、終業・

午後4時、休憩・正午～午後1時及び午前10分、午後10分とする。ただし、管理者の許可があれば各部門または各職員は、所定勤務時間の範囲内で、始業・終業時刻の繰り上げ及び繰り下げをおこなうことができる。勤務時間は、月曜～土曜の各日につき6時間40分、1週40時間とする。短時間雇用職員については、この時間の範囲で個別の雇用契約で決める。

- ② 西成労働福祉センター就労業務を除く就労部門に従業する者については、常勤雇用・有期雇用・日々雇用とも、始業・午前7時50分、終業・午後4時、休憩・正午～午後1時及び午前15分、午後15分とする。勤務時間は月曜～土曜の各日とも6時間40分、1週40時間までとする。
- ③ 西成労働福祉センター就労業務に従事する者については、始業・午前4時30分、終業・午前10時30分、休憩時間はなし。勤務時間は、月曜～土曜の各日とも1日6時間、1週36時間とする。
- ④ 臨時夜間緊急避難所の運営業務に従事するものについては、次の通りとする。

**早番**＝始業：午後2時30分 終業：午後10時30分

休憩：1時間20分

所定労働時間：6時間40分

**遅番**＝始業：午後10時30分 終業：翌日午前6時30分

休憩：1時間20分

所定労働時間：6時間40分

ただし、別途 NPO 釜ヶ崎が指定する業務区分においては、上記と異なる勤務となる場合もある。

(休日)

第20条 定の休日は、以下の通りとする。

① 日曜日

② 国民の祝日

ただし、西成労働福祉センター就労業務、臨時夜間緊急避難所の運営業務には適用しない。

③ 年末12月31日～年始1月3日

ただし、臨時夜間緊急避難所の運営業務に従事するものについては、年末12月30日～年始1月4日とする。

④ その他、別途 NPO 釜ヶ崎が指定する業務区分においては、上記と異なる休日となる場合もある。

- 2 業務の都合により NPO 釜ヶ崎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。また、日々雇用職員については、前項の範囲で日々雇入れる。

(時間外・休日労働)

第21条 NPO 釜ヶ崎は、業務の都合により第18条の所定勤務時間を超え、または第19条の所定休日に就労を命ずることができる。

(休暇・休業)

第22条 年次有給休暇については、以下の通り定める。ただし、日々雇用職員には適用しない。

① 付与日数、付与条件は、労働基準法の定めるところによる。

② 年次有給休暇を請求するものは、原則として1週間前までに事業部門の責任者もし

くは管理者に届出なければならない。ただし、やむをえない場合は、前日までに届出ればよい。

また、私傷病による欠勤について、管理者の許可を受ければ、事後に有給休暇に振り替えることができる。

- 2 前項の年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営に支障があるときは、他の時季に変更することがある
- 3 その他の休暇および休業については、労働基準法、育児介護休業法、及びその他の関連する法律の定めるところによる。

## 第4章 賃金

(賃金の決定)

第23条 賃金は、基本給とする。ただし、NPO 釜ヶ崎が必要と判断すれば、役付手当を支給することができる。賃金額は、各事業部門、本人の経験、技能、職務遂行能力を考慮して決定する。

- 2 研修期間を除く試用期間および再試用期間について、減給はおこなわない。

(割増賃金)

第24条 割増賃金を支払う場合は、次の算式により計算して支給する。時間外・休日労働時間数については、1賃金支払期ごとに集計し、15分単位(端数四捨五入)で計算する。

① 時間外割増賃金(法定労働時間(1日8時間、1週40時間)を超えて労働させた場合) = 算定基礎給与÷月平均所定労働時間×1.25×時間外労働時間数

② 休日労働割増賃金(法定休日(週に1回の休日)に労働させた場合)  
= 算定基礎給与÷月平均所定労働時間×1.35×休日労働時間数

③ 深夜労働割増賃金(午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)  
= 算定基礎給与÷月平均所定労働時間×1.25×深夜労働時間数

ここでいう算定基礎給与とは、基本給に労働基準法37条4項に掲げられている通勤手当等を除く各種手当を加えたものを言う。

ただし、日々雇用職員については、算定基礎給与を算定基礎日給、月平均所定労働時間を一日の所定労働時間に置き換える。

(休暇等の賃金)

第25条 年次有給休暇の期間は、通常就業したときに支払われる賃金を支給する。

- 2 その他の休暇、休業、休職期間中の賃金は支給しない。

(賃金の計算方法)

第26条 遅刻、早退により、所定労働時間の全部または一部を休業した場合は、その休業した時間に対する賃金を支給しないことがある。欠勤した場合は、その休業した時間に対する賃金は支給しない。この場合、割増賃金の計算基礎を算出する方式で計算する。

- 2 賃金締め切り期間の中途において雇入れまたは退職した者の当該締め切り期間の賃金は、当該計算期間の所定労働時間を基準に日割り計算して支給する。

(賃金締切日および支払日)

第27条 賃金は前月21日から起算し、当月20日に締め切りって計算し、25日（支払日が休日の場合はその前日）に支払う。ただし、日々雇用職員の賃金は、就労の日に計算し、その日に支払う。

（賃金の支払いと控除）

第28条 賃金は、職員に対して通貨で直接その全額を支払う。ただし、職員の個別の同意があれば、銀行振込あるいは郵便振替等の方法で支払うことができる。

2 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 健康保険料、厚生年金保険料及び雇用保険料の被保険者負担分。ただし、日々雇用職員については、厚生年金保険料を除く。
- ④ 職員の過半数代表者との書面による協定により、賃金から控除することとしたもの。

## 第5章 安全衛生および災害補償

（安全および衛生）

第29条 職員は、NPO 釜ヶ崎が労働基準法、労働安全衛生法、その他関連する法令にもとづき実施する安全衛生対策に進んで協力し、災害の防止に努めるものとする。

（安全遵守の義務）

第30条 職員は安全遵守の義務を負い、次の事項を守るものとする。

- ① 輪番就労者等の安全および健康を守るために、作業時及びその前後の安全を確保し、健康面に配慮した作業指導をおこなう。
- ② 第三者に対する災害、あるいは他の職員への災害をも発生させないよう、作業全般の安全配慮に努める。
- ③ 交通ルールを遵守し、交通事故をおこさないよう安全運転に努める。
- ④ 交通事故・労災事故・私病事故等が発生した場合は、速やかに報告するとともに指示に従って適確な対処をおこなう。
- ⑤ 傷病を患う輪番就労者に対しては、作業面・保健衛生面での必要な配慮をするよう努める。
- ⑥ 安全指示・衛生指示に従うとともに、職員・輪番就労者等を問わず、不安全行動を見つけたときはその場で是正を促し、事後報告をおこなう。

（衛生上の就業禁止）

第31条 次の事項に該当するものは就業できない。

- ① 病毒伝播のおそれのある伝染性疾病にかかっている者。
- ② 脳血管障害・心臓・腎臓・肺等の疾病及び高血圧症・糖尿病等の慢性疾患並びに精神疾患等で、就業すると病状が悪化するおそれのある者。
- ③ その他医師が就業不相当と認めた者。

（健康診断）

第32条 職員に対し、採用時及び年1回の定期健康診断をおこなう。その他、必要に応じて職

員の全部または一部、あるいは特定の者に対して、健康診断の全部または一部の事項についての受診を命じることがある。

(災害補償)

第33条 職員が業務上の事由により負傷し、疾病にかかり、または死亡した場合は、労働者災害補償保険法、その他該当する法令により補償する。

2 前項により補償をおこなう場合、NPO 釜ヶ崎は労働基準法上の補償責任を負わないものとする。

3 職員が業務上の事由により負傷し、疾病にかかり、または死亡が業務上の事由によるか否かの判断は、行政官庁の認定の可否による。

3 職員が業務上の事由により負傷または疾病にかかり休業する場合の最初の3日間については、NPO 釜ヶ崎は労基法に基づいて平均賃金の100分の60以上の休業補償をおこなう。

(補償給付等の立替払い)

第34条 職員は業務上の事由により休業した場合、労働者災害補償保険法にもとづき給付される給付額の範囲内で立替払いをNPO 釜ヶ崎に請求することができる。

## 第6章 勤務規律

(遵守事項)

第35条 職員は次の事項を守るものとする。

- ① 職場秩序の維持・発展に努めるとともに、NPO 釜ヶ崎の名誉または信用を傷つける行為をしない。
- ② 酒気を帯びて就労し、あるいは健康が悪化している状態で就労しない。
- ③ 業務指揮に従い、指示に対して誠実に業務を遂行するとともに、最後まで職務をまっとうする。
- ④ NPO 釜ヶ崎スタッフとして適正な態度で業務にあたり、労働者の模範となるよう努める。
- ⑤ 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務場所を離れないとともに、許可なく私的用事をしない。
- ⑥ 業務上出席が義務づけられた会議・研修等に参加する。
- ⑦ 許可なく職務以外の目的でNPO 釜ヶ崎の施設、物品等を使用しない。
- ⑧ 車両・備品等、業務で使用する物品を適正に管理し、事故・車両や備品の破損等があれば、速やかに報告する。
- ⑨ 職務に関連して自己の利益をはかり、または他より不当に金品を借用し、もしくは贈与を受けるなど不正な行為をおこなわない。
- ⑩ 差別的な言動、性的な言動、あるいは威圧的な言動等によって、他の職員、輪番労働者、施設利用者、第三者等に不利益を与えたり、就業環境・施設利用環境・協力関係等を害さない。
- ⑪ NPO 釜ヶ崎及び関係各機関等の機密や個人情報を漏らさない。
- ⑫ その他NPO 釜ヶ崎の職員としてふさわしくない行為・言動をしない。

(個人情報の保護および機密の保持)

第36条 職員は、NPO 釜ヶ崎及び関係各機関等に関する個人および業務に関する情報および機密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 職員は、職場また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 NPO 釜ヶ崎及び関係各機関に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

## 第7章 懲戒

(懲戒の種類)

第37条 懲戒の種類は、次の通りとする。懲戒処分と第18条との同一人に対する併用は、これを妨げない。

- ① 譴責 口頭による嚴重注意、または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。ただし減給の額は、労働基準法が定める限度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、日々雇用職員以外においては10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。日々雇用職員においては、1ヶ月を限度として、その間雇入れしない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇（日々雇用職員にあっては在籍登録の抹消）する。

(懲戒の事由)

第38条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、または出勤停止とする。

- ① 正当な理由なくたびたび遅刻・早退・欠勤したとき。ただし、連続して4日以上無断欠勤した場合には、原則として出勤停止とする。
- ② 過失により交通事故あるいは第三者傷害事故をおこし、あるいは NPO 釜ヶ崎に損害を与えたとき。  
ただし、加害交通事故は対物のみの場合は原則として減給処分以上とし、半年以内に2回以上おこした場合は、原則出勤停止とする。人身事故あるいはそれを含む場合は原則出勤停止とする。ただし、事故当日における検査的な治療のみである場合は、人身事故に含まない。加害交通事故とは、人身・対物問わず過失割合6対4以上の加害事故を言い、出勤停止期間は、交通法規遵守の有無、過失割合、人身事故か対物のみか、加害程度などを総合して判断する。自損事故等も過失や被害の程度、頻度などを考慮して、加害交通事故に準じたものと判断する場合がある。
- ③ ケンカ・賭博・飲酒の黙認など、就労者に対する就労秩序の維持指導を、著しく怠っていると認められるとき。
- ④ 素行不良で NPO 釜ヶ崎の秩序または風紀を乱し、または NPO 釜ヶ崎の名誉・信用を傷つけたとき。
- ⑤ 他の職員、就労者及び第三者に対する態度、業務指導・安全指導に対する態度など勤務態度、あるいは私生活態度に関して、たびたび苦情が寄せられ、改善の指導をしても改めていないと認められるとき。原則として出勤停止とする。
- ⑥ 第35条の遵守事項に違反したとき。とりわけ酒気帯び就労については、当日の就労を禁止するとともに、原則として出勤停止3日間以上とする。

- ⑦ 過失により、第36条「個人情報の保護および機密の保持」に反する行為があったとき。
  - ⑧ その他この規則に違反し、または前各号に順ずる不都合な行為があったとき。
- 2 職員・指導員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。懲戒解雇は、即時解雇とする。ただし、情状により、減給、または出勤停止とする場合がある。
- ① 重大な交通法規違反あるいは重過失により、あるいはその結果が重大な社会的責任にあたる交通事故や第三者傷害事故をおこしたとき。
  - ② 交通事故で出勤停止の処分を受けながら、処分の理由となった最初の事故より1年以内に、再び出勤停止に該当すると認められる交通事故（以前の事故が対物+対物の場合は人身事故、以前の事故が対物+人身の場合は対物事故）をおこしたとき。
  - ③ 運転免許停止処分中あるいは飲酒運転状態等で、業務もしくはNPO釜ヶ崎の活動に関連して車両を運転したとき。
  - ④ 正当な理由なく無断欠勤が連続して7日以上におよび出勤の督促に応じないとき。
  - ⑤ 勤務時間内(休憩時間を含む)に飲酒したとき、あるいは他の者に飲酒をすすめたとき
  - ⑥ 酒気帯び就労で1年以内に2回目の出勤停止処分を受ける場合、あるいは3回目の酒気帯び就労をしたとき。
  - ⑦ 勤務時間中(休憩時間を含む)に、事業場または事業に関連する場所において賭博行為をおこなったとき。
  - ⑧ 正当な理由なく、勤務時間中(休憩時間を含む)に途中で業務を放棄し、現場あるいは事業場から許可なく退去したとき
  - ⑨ 勤務時間中(休憩時間を含む)に、業務に関連して、他の職員・指導員、就労者および第三者に対して暴行・脅迫もしくはそれに類する行為をおこなったとき。
  - ⑩ しばしば無断で欠勤、遅刻、早退を繰り返し、3回にわたって懲戒処分を受けても改めず、改善することが困難と認められるとき。
  - ⑪ NPO釜ヶ崎内外において、政治的要素に関係しない犯罪行為、もしくはそれに該当する行為をおこなったとき、あるいは未遂・未立件であっても、被害者その他の職員の就業を妨げ、またはNPO釜ヶ崎の名誉・信用を著しく傷つけると認められるとき。
  - ⑫ 故意または重大な過失によりNPO釜ヶ崎に重大な損害を与えたとき。
  - ⑬ 素行不良で著しくNPO釜ヶ崎内の秩序または風紀を乱し、あるいはNPO釜ヶ崎の名誉・信用を著しく傷つけたとき、もしくは素行不良で懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び素行不良で懲戒処分を受けたとき。
  - ⑭ 第35条「遵守事項」に違反する重大な行為があったとき。あるいはたびたび懲戒処分を受けたにもかかわらず、改善が期待できないと認められるとき（原則として1年以内に譴責及び減給処分を合わせて6回以上、出勤停止2回以上すでに受けているときに、最後の処分より6ヶ月以内に出勤停止処分に該当する行為をおこなったとき）。
  - ⑮ 故意または重大な過失により、第36条「個人情報の保護および機密の保持」に違反する重大な行為があったとき。
  - ⑯ その他この規則に違反し、または前各号に準ずる重大な行為があったとき。

(解雇理由書の請求)

第39条 第31条により懲戒解雇処分を受けるか、普通解雇を通知された職員は、その通知を受けた日から退職後7日までの間に、解雇理由を記した文書の交付を請求することができる。

## 第8章 損害賠償

### (損害賠償の請求)

第40条 職員が故意または重大な過失によりNPO釜ヶ崎に重大な損害を与えた場合、あるいは過失により損害をたびたび与えた場合、NPO釜ヶ崎は当該職員に対して一定の範囲で、その損害に対する賠償を請求することができる。

### (損害賠償と賃金との相殺の禁止)

第41条 職員に対して損害賠償を請求する場合、賃金との相殺はおこなわない。ただし、賠償額及び支払方法についてNPO釜ヶ崎と職員とのあいだに合意が成立した場合において、当該職員から要請があった場合には、NPO釜ヶ崎は当該職員の賃金からそのつど一定額を控除することができる。

### [附則]

- (1) 2004年 2月 1日制定
- (2) 2011年11月 1日改訂
- (3) 2013年 7月 1日改訂
- (3) 2013年 9月15日改訂