

財団法人 日本学生航空連盟

従 業 員 就 業 規 則

2011年3月18日一部改定施行

第1章 総 則

(目 的)

- 第1条1 この就業規則(以下「規則」という)は、従業員の労働条件、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。ただし、嘱託契約による従業員の就業に関し、必要な事項については別に定めるところによる。
- 2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他法令の定めるところによる。

(規則の遵守)

- 第2条 日本学生航空連盟(以下「連盟」という)および従業員は、この規則を誠実に遵守するとともに、互いに協力して業務の運営にあたらなければならない。

第2章 採用・異動等

(採用の手続)

- 第3条 連盟は、就職を希望するもののなかから選考のうえ採用者を決定する。

(採用時の提出書類)

- 第4条 1. 採用されたものは、採用の日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。
- ① 履歴書(3ヶ月以内の写真添付)
 - ② 住民票記載事項証明書
 - ③ 職歴のある者については、年金手帳および雇用保険被保険者証
 - ④ その他連盟が指定するもの
2. 前項の提出書類の記載事項に変更があったときは、その都度速やかに届けなければならない。

(試用期間)

- 第5条 1. 新たに採用されたものには、採用日から6ヶ月間の試用期間を置く。
2. 前項の期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第6条 連盟は、従業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労働条件通知書およびこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(配置転換・転勤)

第7条 1. 連盟は、業務上の必要がある場合には、配置転換および転勤を命じることがある。
2. 転勤の費用、家賃補助は別に定める。

第3章 服務規律

(服 務)

第8条 従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行すると共に、連盟の指示に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

第4章 労働時間・休日等

(労働時間)

第9条 1. 所定労働時間は1週間については35時間、1日については7時間とする。
2. 始業・終業の時刻および休憩時間
始業時刻 午前10時00分
終業時刻 午後6時00分
休憩時間 正午から午後1時まで
3. 連盟は、業務の都合により、始業、終業および休憩時間を繰り上げ、または繰り下げることがある。

(事業場外労働のみなし労働時間)

第10条 1. 従業員が労働時間の全部または一部について事業場外で業務に従事した場合において、労働時間を算定しがたいときは、前条に定める所定労働時間労働したものとみなす。

(休 日)

第11条 1. 休日は次のとおりとする。
① 休日は4週を通じて8日、年間を通じて104日とする。
② 年末年始(12月29日から1月3日まで)の7日間は①に含まれる
2. 業務上やむをえない事由がある場合には、休日を他の日に振り替えることがある。

(時間外・休日労働)

- 第 12 条 1. 業務の都合により、第10条に定める所定労働時間を超えて労働を命じることがある。
2. 業務の都合により、前条に定める休日に労働を命じることがある。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

- 第 13 条 1. 年次ごとに所定労働日の 8 割以上出勤した従業員に対しては、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。この休暇期間中については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

勤続年数	6カ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月以上
付与日数	10日	15日	16日	18日	20日	22日	25日

(特別休暇)

- 第 14 条 1. 次の各号の位置に該当するときには、従業員の請求により、当該各号に定める日数の特別休暇を与える。

本人が結婚するとき	5日
子が結婚するとき	2日
兄弟姉妹が結婚するとき	2日
妻が出産したとき	2日
配偶者、子、父母(養父母を含む)が死亡したとき	5日
兄弟姉妹、祖父母が死亡したとき	3日
転任、家族を伴って赴任するとき	6日以内
単身で赴任するとき	4日以内
天災、感染症の発生、その他不可抗力により出勤不能の場合	出勤不能な期間

2. 前項の休暇期間中については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

第6章 賃金等

(賃金の構成)

- 第 15 条 賃金の構成は次のとおりとする。

賃金	基本給	本人給	
		家族手当	配偶者
			扶養手当1.
			扶養手当2.
	住宅手当		
	手当	資格手当	
		通信手当	
		搭乗手当	
		役職手当	
		通勤手当	
		家賃補助	
割増賃金	時間外手当		

(基本給)

- 第 16 条 1. 本人給は、本人の職務内容、経験、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に、別途定める表により決定する。
2. 基本給に含まれる手当は、次の家族等を扶養する従業員に対し支給する。

配偶者	月額 24,000 円
扶養1. (大学卒業もしくは、在学の場合 24 歳までの子)	一人につき月額 16,000 円
扶養2. (60 歳以上の同居者)	一人につき月額 6,500 円

3. 基本給に含まれる住宅手当は、次の従業員に対し支給する。

住宅手当	月額 14,000 円
------	-------------

(手当)

- 第 17 条 1. 次の項目により手当を支給する。

資格手当	滑空機・曳航機搭乗のための資格に、月額 25,000 円
通信手当	携帯電話の維持費を打切で、月額 5,000 円
搭乗手当	滑空機・曳航機搭乗を 1 時間につき 1,000 円 1 時間未満は、45 分以上を 1 時間 30 分以上～45 分未満を 1 時間の 3/4 15 分以上～30 分未満を 1 時間の 1/2 1 分以上～15 分未満を 1 時間の 1/4 とみなして計算
役職手当	役職により月額支給、 教育訓練部長は 45,000 円 教育訓練副部長は 25,000 円 訓練所長は 14,000 円

通勤手当	勤務地への、通勤に要する実費を月額で支給
家賃補助	転勤者を対象に別途定める規定により支給

2. 次の項目に割増賃金を支給する

時間外手当	時間外勤務の手当は、時間外単価の算出と実態に合わせ月額 15,000 円とする。
-------	--

(賃金の計算期間及び支払日)

- 第18条 1. 賃金は、前月末に締切り、その月の22日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときはその前日に繰り上げて支払う。
2. 計算期間中の中途で採用され、または退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払いと控除)

第19条 賃金は、従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

- ①源泉所得税
- ②住民税
- ③健康保険(介護保険を含む)及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分
- ④雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ⑤従業員の申し出により賃金から控除することとしたもの

(給与の見直し)

- 第20条 1. 見直しは毎年4月22日をもって、本人給について行うものとする。ただし、連盟の業績に著しい低下その他やむを得ない事由がある場合にはこの限りではない。
2. 前項のほか、特別に必要がある場合は、臨時に見直しを行うことがある。
3. 見直しの額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

- 第21条 1. 賞与は原則として毎年6月1日及び12月1日に在籍する従業員に対し、連盟の業績等を勘案して、6月末日及び12月上旬に支給する。ただし、連盟の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、または支給しないことがある。
2. 前項の賞与額は、連盟の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

(年俸制給与)

第 22 条 年俸制対象者及びその給与の支給についてはこの章の規定によらず、別に定める「年俸制規程」による。

第7章 定年・退職・解雇

(定 年)

- 第 23 条 1. 定年年齢は満 60 歳とし、定年年齢に達した日をもって退職とする。
2. 定年年齢に達した従業員について、本人の希望により連盟が必要と認めた場合は、満 65 歳までの期間を嘱託者として再雇用することがある。
3. 嘱託採用の条件は別途定める。

(退 職)

- 第 24 条 前条に定めるもののほか、従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。
- ① 退職を申し出て連盟から承認されたとき、または退職届を提出して 14 日間経過したとき
 - 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
 - ③ 死亡したとき

(解 雇)

- 第 25 条 1. 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。但し、第30条第2項の事由に該当すると認められたときは、同条同項の定めるところによる。
- ① 勤務成績または業務能率が著しく不良で、従業員としてふさわしくない
と認められたとき
 - ② 精神または身体の傷害により、業務に耐えられないと認められたとき
 - ③ その他全各号に準ずるやむを得ない事情があるとき
2. 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告するか、または平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。但し、労働基準監督署長の認定を受けて第30条に定める懲戒解雇を行う場合および次の各号のいずれかに該当する従業員を解雇する場合は、この限りではない。
- ①試用期間中の従業員

第8章 退職金

(退職金の支給)

- 第 26 条 1. 勤続 2 年以上の従業員が退職し、または解雇されたときは、退職金を支

給する。ただし、第30条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部または一部を支給しないことがある。

2. 年俸制給与適用者については、退職金を支給しない。
3. 上記に関らず、第15条から第17条に規定する給与受給者から年俸制給与に移行したもの(以下、「年俸制移行者」とする)については第26条の規定により退職金を支給する。

(退職金の額)

第27条 1. 退職金の額は、次の式の合算により算出される。

- ① 退職または解雇時の基本給×在籍年数(満年数と月数)
- ② 訓練所長手当×所長在任年数(満年数と月数)×在籍年数の1/4
- ③ 教育訓練部長(副部長)手当×部長在任年数(満年数と月数)×在籍年数の1/4

2. 年俸制移行者は①の「退職または解雇時」を「移行前月」と読み替える。

(退職金の支払方法および支払い時期)

第28条 退職金は支給の事由が生じた日から1ヶ月以内に、退職した従業員(死亡による退職の場合はその遺族)に対して支払う。

第9章 表彰・制裁

(表彰)

第29条 1. 連盟は、従業員が次のいずれかに該当する場合は、表彰する。

- ① 業務上有益な創意工夫、改善を行い、会社の運営に貢献したとき
- ② 長年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき

勤続満 15 年	特別休暇 20 日、慰労金 10 万円
勤続満 25 年	特別休暇 25 日、慰労金 20 万円
勤続満 35 年	特別休暇 30 日、慰労金 30 万円

- ③ 事故、災害等を未然に防ぐ、または非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限度にとどめるなど特に功労があったとき
- ④ 社会的功績があり、会社および従業員の名誉となったとき
- ⑤ 全各号に準ずる前項または功労のあったとき

2. 表彰は、次の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

(懲戒の種類)

第 30 条 連盟は、従業員が第30条のいずれかに該当するときは、その事由に応じて次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責 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。但し、減給は1回の額が平均賃金の1日分の半額を超えることはなく、また、その総額が1賃金支払期における賃金総額の10分1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、7日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金を支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第 31 条 1. 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給または出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤4日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務を怠ったとき
- ③ 過失より会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で連盟内の秩序または風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメントによるものを含む。)
- ⑤ その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2. 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。但し、情状により減給または出勤停止とすることがある。

- ① 正当な理由なく無断欠勤2週間以上に及び。出勤の督促に応じないとき
- ② しばしば遅刻、早退および欠勤を繰り返し、注意を受けても改めないとき
- ③ 連盟内における窃盗、横領、傷害等刑法犯に該当する行為があったとき
- ④ 故意または重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑤ 素行不良で著しく会社内の秩序または風紀を乱したとき(セクシュアルハラスメントによるものを含む。)
- ⑥ 重大な経歴詐称をしたとき
- ⑦ その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

第10章 安全衛生

(安全衛生規則の遵守)

第 32 条 従業員は、安全および衛生に関する法令ならびに連盟の定める規則、指示

命令を守り、協力して災害防止、保健衛生に努めなくてはならない。

(健康診断)

第 33 条 連盟は、採用の際および毎年定期的に1回、必要があるときは随時に、従業員の健康診断を行う。但し、他の医師の健康診断を受け、その結果を証明する書面を提出したときはこの限りではない。

第11章 災害補償

(災害補償)

- 第 34 条
1. 従業員が業務上の事由により、負傷、疾病または死亡したときは、労働災害補償保険法による補償を行う。但し、業務上の負傷または疾病により休業する場合、休業開始から3日間については、労働基準法第76条による休業補償を行う。
 2. 前項の規定により補償を受けるものが、療養開始後3年を経過しても負傷または疾病が治らない場合においては、平均賃金の1,200日分の打切保証を行うことがある。その場合には以後の補償は行わない。
 3. 従業員が、本人の重大な過失によって、業務上負傷し、または疾病にかかり、その過失について所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、休業補償および障害補償の全部または一部を支給しないことがある。

第12章 教育

(教育)

第 35 条 連盟は従業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、または連盟外の教育に参加させることがある。

附 則

第 36 条 この規則の改廃は、理事会の承認を経て行うものとする。