

# 就業規則作成ハンドブック 別冊

## 注意

この就業規則は、空欄部分があります。空欄部分は、それぞれの事業場の実態に即して記入した上で、就業規則として用いてください。

なお、この就業規則では、労働時間は1年単位の変形労働時間の制度を用いており、定年制度は満60歳で定年とし、労使協定により再雇用する制度を用いております。「就業規則作成ハンドブック」を確認して、貴事業場で用いられている労働時間制度・定年制度に修正する必要があります。

また、この就業規則では退職金制度を定めていますが、退職金制度のない事業場では、退職金については定めた条文を削除する必要があります。同様に賃金に関する規定では、手当等について貴事業場の実態に即して、修正する必要があります。

## 就業規則（変更）届

\_\_\_\_\_労働基準監督署長 殿

平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

今回、別添のとおり当社の就業規則を作成（変更）いたしましたので、従業員代表の意見書を添付のうえ届け出します。

事業場の所在地 福井県\_\_\_\_\_

事業場の名称 \_\_\_\_\_

使用者職氏名 \_\_\_\_\_



# 就業規則

## 第1章 総則

### 第1条（目的）

- 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。
- 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による。

### 第2条（適用範囲）

この規則は、すべての従業員に適用する。ただし、パートタイム従業員等の就業に関し別の定めをした事項については、その定めによる。

### 第3条（規則の遵守）

会社及び従業員は、ともにこの規則を守り、互いに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、異動等

### 第4条（採用手続）

会社は、就職希望者のうちから選考して、従業員を採用する。

### 第5条（採用時の提出書類）

- 1 従業員に採用された者は、次の書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。

履歴書

住民票記載事項証明書

職歴のある者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証

資格証明書等の写し

その他会社が指定するもの

- 2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で変更事項を届け出なければならない。
- 3 第1項の提出書類は、本人確認、社会保険の事業主証明のための確認、社会保険諸手続及び資格取得状況の確認のために提出させるもので、会社は提出書類を他の目的には使用しない。

### 第6条（試用期間）

- 1 新たに採用した者については、採用日から14日間を試用期間とする。ただし、会社が適当と認めるときは、この期間を短縮し、または、設けないことがある。
- 2 試用期間中に従業員として不適格と認められた者は、解雇することがある。
- 3 試用期間は、勤続年数に通算する。

### 第7条（労働条件の明示）

会社は、従業員を採用するとき、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。

### 第8条（人事異動）

- 1 会社は、業務上必要がある場合は、従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。
- 2 会社は、業務上必要がある場合には、従業員を在籍のまま関係会社へ出向させることができる。

## 第9条（休職）

- 1 従業員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。  
業務外の傷病による欠勤が3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 1年以内  
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、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ゆ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 服務規律

#### 第10条（服務）

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ともに、会社の指示命令に従い、職場秩序の維持に努めなければならない。

#### 第11条（遵守事項）

従業員は、次の事項を守らなければならない。

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

許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと

職務に関連して自己の利益を図り、または、他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと

正当な理由なく、会社の名誉又は信用を損なう行為をしないこと

正当な理由なく、会社、取引先等の機密を漏らさないこと

許可なく他の会社等の業務に従事しないこと

その他酒気をおびて就業するなど従業員としてふさわしくない行為をしないこと

#### 第12条（セクシュアルハラスメントの禁止）

性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

#### 第13条（個人情報保護）

- 1 従業員は、個人情報の保護に関する法律を遵守し、会社及び顧客に関する情報その他業務に関する一切の管理に十分注意を払い、自らの業務に関係のない情報を不当に取得しないこと。
- 2 職場又は職種の異動あるいは退職時に自ら管理していた会社及び顧客に関する情報その他関係する情報帳簿類を速やかに返却すること。

#### 第14条（出退勤）

従業員は、始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し、始業、終業時刻を記録しなければならない。

#### 第15条（遅刻、早退、欠勤等）

- 1 従業員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、または、勤務時間中に私用で事業場から外

出るときは、事前に申し出て承認を受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つた場合は、事後速やかに届け出なければならない。

2 傷病のため欠勤が引き続き5日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

## 第4章 労働時間、休憩及び休日

### 第16条（労働時間及び休憩時間）

1 従業員代表（従業員の過半数を組織する労働組合がある場合は当該労働組合を、そのような労働組合がない場合には従業員の過半数を代表する者をいう。以下同じ。）と1年単位の変形労働時間制に関する労使協定が締結された場合には、当該協定の適用を受ける従業員の所定労働時間は、\_\_\_月\_\_\_日を起算日とする1年を平均して、1週間当たり40時間以内とする。

また、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の所定労働時間は、毎月\_\_\_日を起算日とする1か月ごとに平均し、1週間当たり40時間以内とする。

2 1日の所定労働時間、始業・終業の時刻、休憩時間は次のとおりとする。

通常期間

始業・終業時刻	休憩時間
始業時刻 午前___時___分	___時___分から___時___分まで
終業時刻 午後___時___分	

特定期間（1年単位の変形労働時間制に関する労使協定で定める特定の期間をいう。）

始業・終業時刻	休憩時間
始業時刻 午前___時___分	___時___分から___時___分まで
終業時刻 午後___時___分	

なお、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の始業・終業時刻は次のとおりとする。

始業・終業時刻	休憩時間
始業時刻 午前___時___分	___時___分から___時___分まで
終業時刻 午後___時___分	

### 第17条（休日）

1年単位の変形労働時間制の適用を受ける従業員の休日は、1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の定めるところにより、前条の起算日から1週間ごとに1日以上、1年間に\_\_\_日以上となるように次により指定して、年間休日カレンダーに定め、前条の起算日の30日前までに各人に通知する。

また、1年単位の変形労働時間制を適用しない従業員の休日は、次により指定して、年間休日カレンダーに定め、前条の起算日の30日前までに各人に通知する。

日曜日（前条の特定期間を除く。）

国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）

年末年始（12月\_\_\_日～1月\_\_\_日）

夏季休日（8月\_\_\_日～\_\_\_日）

その他会社が指定する日

## 第 18 条（時間外及び休日労働）

- 1 業務の都合により、第 16 条の所定労働時間を超え、または、第 17 条の所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働は、あらかじめ会社が従業員代表と締結し、所轄労働基準監督署長に届け出た書面による協定に定める範囲を超えてさせない。
- 2 小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の従業員で時間外労働を短いものとするを請求した者の法定の労働時間を超える労働は、前項後段の協定に定める範囲を超えてさせず、かつ、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えてさせない。
- 3 妊娠中の女性及び産後 1 年を経過しない女性であって請求した者及び 18 歳未満の者については、第 1 項後段による時間外若しくは休日又は午後 10 時から午前 5 時までの深夜に労働させない。
- 4 前項の従業員のほか小学校就学前の子の養育又は家族の介護を行う一定範囲の従業員で会社に請求した者については、事業の正常な運営を妨げる場合を除き午後 10 時から午前 5 時までの深夜に労働させない。
- 5 災害その他避けることのできない事由によって臨時的必要がある場合には、第 1 項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。

## 第5章 休暇等

### 第19条（年次有給休暇）

- 1 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した従業員に10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した従業員に、次の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間が30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める者については年間所定労働日数が216日以下）の者に対しては、次の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、従業員があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、従業員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員代表との書面による協定により、各従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。
- 6 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。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は、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
- 7 会社は、各従業員の年次有給休暇の残日数を整理記載しておく。

## 第 20 条（産前産後の休業）

- 1 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性従業員から請求があったときは、休業させる。
- 2 出産した女性従業員は、産後 8 週間休業させる。ただし、産後 6 週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

## 第 21 条（母性健康管理のための休暇等）

- 1 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性従業員から、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、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

### 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

### 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従業員から、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。

### 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又は 1 時間以内の時差出勤

### 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

### 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又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 22 条（育児時間等）

- 1 1 歳に満たない子を養育する女性従業員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従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

## 第 23 条（育児・介護休業、子の看護休暇）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。

また、育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、一定の場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、会社に育児休業を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。

- 2 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。

要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者 / 父母 / 子 / 配偶者の父母 /

祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ扶養している者

介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、会社に介護休業を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。

- 3 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、第19条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

## 第 24 条（育児・介護のための短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申し出ることにより、第16条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、会社に短時間勤務を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しよ

うとする日の2週間前までに、会社に短時間勤務を希望する旨の書面を提出することにより申し出るものとする。

4 本制度の適用を受ける間の賃金については、第35条に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

#### 第25条（慶弔休暇）

従業員が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

本人が結婚したとき \_\_\_\_\_日

妻が出産したとき \_\_\_\_\_日

配偶者、子又は父母が死亡したとき \_\_\_\_\_日

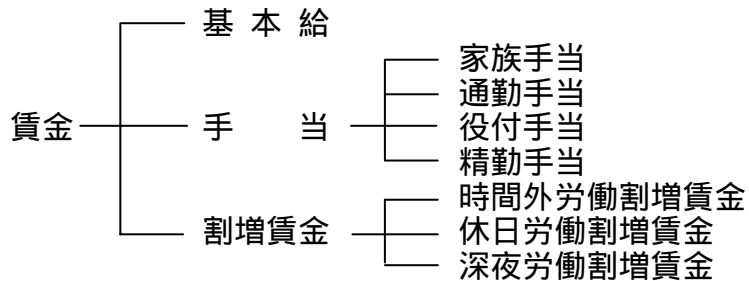
兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき \_\_\_\_\_日



## 第6章 賃金

### 第26条（賃金の構成）

賃金の構成は、次のとおりとする。



### 第27条（基本給）

基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に、月給、日給又は時間給により決定する。

### 第28条（家族手当）

家族手当は、次の家族を扶養している従業員に対し、支給する。

配偶者

月額 \_\_\_\_\_円

18歳未満の子1人から3人まで

1人につき 月額 \_\_\_\_\_円

65歳以上の父母

1人につき 月額 \_\_\_\_\_円

### 第29条（通勤手当）

通勤手当は、月額 \_\_\_\_\_円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

### 第30条（役付手当）

役付手当は、次の職位にある者に対し支給する。

部長 月額 \_\_\_\_\_円

課長 月額 \_\_\_\_\_円

係長 月額 \_\_\_\_\_円

第 31 条 ( 精勤手当 )

1 精勤手当は、当該賃金計算期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

無欠勤の場合

月額 \_\_\_\_\_ 円

欠勤 1 日以内の場合

月額 \_\_\_\_\_ 円

2 前項の精勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。

年次有給休暇を取得したとき

業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業したとき

3 第 1 項の精勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退 3 回をもって、欠勤 1 日とみなす。

第 32 条 ( 割増賃金 )

1 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

( 1 ) 月給制の場合

時間外労働割増賃金 ( 所定労働時間を超えて労働させた場合 )

基本給 + 役付手当 + 精勤手当  
1 か月平均所定労働時間数  $\times 1.25 \times$  時間外労働時間数

休日労働割増賃金 ( 法定休日労働をさせた場合 )

基本給 + 役付手当 + 精勤手当  
1 か月平均所定労働時間数  $\times 1.35 \times$  休日労働時間数

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 )

基本給 + 役付手当 + 精勤手当  
1 か月平均所定労働時間数  $\times 0.25 \times$  深夜労働時間数

( 2 ) 日給制の場合

時間外労働割増賃金 ( 所定労働時間を超えて労働させた場合 )

日給 + 役付手当 + 精勤手当  
1 日の所定労働時間数  $\times 1.25 \times$  時間外労働時間数

休日労働割増賃金（法定休日労働をさせた場合）

$$\begin{aligned} & \text{日給} && \text{役付手当 + 精勤手当} \\ & \text{1日の所定労働時間数} & + & \text{1か月平均所定労働時間数} \\ & & & \times 1.35 \times \text{休日労働時間数} \end{aligned}$$

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）

$$\begin{aligned} & \text{日給} && \text{役付手当 + 精勤手当} \\ & \text{1日の所定労働時間数} & + & \text{1か月平均所定労働時間数} \\ & & & \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数} \end{aligned}$$

（3）時間給制の場合

時間外労働割増賃金（所定労働時間を超えて労働させた場合）

$$\begin{aligned} & \text{時間給} & + & \text{役付手当 + 精勤手当} \\ & & & \text{1か月平均所定労働時間数} \\ & & & \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数} \end{aligned}$$

休日労働割増賃金（法定休日労働をさせた場合）

$$\begin{aligned} & \text{時間給} & + & \text{役付手当 + 精勤手当} \\ & & & \text{1か月平均所定労働時間数} \\ & & & \times 1.35 \times \text{休日労働時間数} \end{aligned}$$

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）

$$\begin{aligned} & \text{時間給} & + & \text{役付手当 + 精勤手当} \\ & & & \text{1か月平均所定労働時間数} \\ & & & \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数} \end{aligned}$$

2 前項の1か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

(毎年4月1日から1年間における所定労働時間数の合計)

12

3 第1項の法定休日労働とは、休日を1日も与えなかった1週間(毎週日曜日から土曜日までをいう。)の所定休日の労働のうち、最後の1日における労働をいう。

#### 第33条(1年単位の変形労働時間制に関する賃金の清算)

1年単位の変形労働時間制の規定(第16条及び第17条)により労働させた期間が当該対象期間より短い従業員に対しては、その従業員が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働した時間(第32条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。)について、第32条の時間外労働割増賃金の算式中割増率1.25を0.25として計算した割増賃金を支給する。

なお、当該労働時間に対して所定時間分として賃金が支払われていない場合は、割増率を1.25として計算して支給する。

#### 第34条(休暇等の賃金)

- 1 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。
- 2 産前産後の休業期間、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業及び子の看護休暇の期間、育児時間、生理日の休暇の期間は、無給とする。
- 3 慶弔休暇の期間は、第1項の賃金を支給する。
- 4 休職期間中は、賃金を支給しない。

#### 第35条(欠勤等の扱い)

- 1 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については基本給を支払わない。
- 2 前項の場合、月給又は日給による基本給については、次の額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間数を乗じた額を差し引いて支払う。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1か月平均所定労働時間数

(1か月平均所定労働時間数は第32条第2項の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1日の所定労働時間数

#### 第36条(賃金の計算期間及び支払日)

- 1 賃金は、毎月\_\_\_日に締切り、翌月\_\_\_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 前項の計算期間の途中で採用され又は退職した場合の月額による賃金は、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。

#### 第 37 条（賃金の支払と控除）

- 1 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、従業員代表との書面協定により、従業員が希望した場合は、その指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座に振り込むことにより賃金を支払う。

- 2 次に掲げるものは、賃金から控除する。

源泉所得税

住民税

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

雇用保険の保険料の被保険者負担分

従業員代表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 38 条（昇給）

- 1 昇給は、毎年\_\_\_月\_\_\_日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社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、この限りではない。
- 2 前項のほか、特別に必要な場合は、臨時に昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

#### 第 39 条（賞与）

- 1 賞与は、原則として、次の算定対象期間の全部又は一部に在籍した従業員に対し、会社の業績等を勘案して下記支給日に支給する。ただし、会社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。

算定対象期間	支給日
___月___日から___月___日まで	___月___日
___月___日から___月___日まで	___月___日

- 2 前項の賞与の額は、会社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。

## 第7章 定年、退職及び解雇

### 第40条（定年等）

- 1 従業員の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当するものについては再雇用する。  
引き続き勤務することを希望していること  
直近の健康診断の結果、業務遂行に問題ないこと  
無断欠勤がないこと  
勤続\_\_\_\_年以上の者
- 3 再雇用は原則1年間単位の契約とし、前項を勘案して反復更新するものとする。
- 4 再雇用の上限年齢は65歳とする。
- 5 再雇用に関するその他の事項については、この規則を適用する。

### 第41条（退職）

- 1 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。  
退職を願い出て会社から承認されたとき、または、退職願を提出して14日を経過したとき  
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  
第9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  
死亡したとき
- 2 従業員が退職し又は解雇された場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を交付する。

### 第42条（解雇）

- 1 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。  
勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき  
勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき  
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疾病が治癒しない場合であって、従業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（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）  
適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお、採用後に生じた精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき  
試用期間中又は試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき

第 53 条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があるとき

事業の運営上のやむを得ない事情又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、事業の継続が困難となったとき

事業の運営上のやむを得ない事情又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、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき

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 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 日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の 30 日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 52 条第 4 項に定める懲戒解雇をする場合又は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、この限りでない。

日々雇い入れられる従業員（1 か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

2 か月以内の期間を定めて使用する従業員（その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

試用期間中の従業員（14 日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

- 3 解雇され又は解雇を予告された従業員から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

## 第8章 退職金

### 第43条（退職金の支給）

- 1 勤続\_\_\_年以上の従業員（嘱託を除く。）が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第53条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。
- 2 継続雇用制度対象者については、定年時に退職金を支給し、その後の再雇用に当たっては退職金を支給しない。

### 第44条（退職金の額）

- 1 退職金の額は、退職または解雇時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。

勤続年数	支給率
___年未満	_____
___年～___年	_____
___年～___年	_____
___年～___年	_____
___年～___年	_____
___年～___年	_____
___年～___年	_____
___年～	_____

- 2 第9条により休職する期間は、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

### 第45条（退職金の支払方法及び支払時期）

退職金は、支給事由の生じた日から\_\_\_か月以内に、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 安全衛生及び災害補償

### 第46条（遵守義務）

- 1 会社は、従業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 従業員は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 従業員は安全衛生の確保のため特に下記の事項を遵守しなければならない。
  - 機械設備、工具等は就業前に点検し、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと
  - 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと
  - 作業に関し、保護具を使用し又は防具を装着しなければならないときは、必ず使用し又は装着すること
  - 喫煙は、所定の場所で行うこと
  - 常に整理整頓に努め、通路、避難口、消火設備のある所に物品を置かないこと
  - 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、会社に報告し指示に従うこと
  - 従業員は、安全の確保と保健衛生のために必要に応じて会社に進言し、その向上に努めること

### 第47条（健康診断等）

- 1 従業員に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働その他労働安全衛生規則第13条第1項第2号で定める業務に従事する者は6か月ごとに1回）、定期的に健康診断を行う。
- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する従業員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる従業員に対し、その申出により、医師による面接指導を行う。
- 4 第1項及び第2項の健康診断並びに前項の面接指導の結果必要と認めるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

### 第48条（安全衛生教育）

従業員に対し、雇い入れの際および配置換え等により作業内容を変更した際に、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

### 第49条（災害補償）

従業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、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

## 第 10 章 教育訓練

### 第 50 条（教育訓練）

- 1 会社は、従業員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。
- 2 従業員は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り指示された教育訓練を受けなければならない。

## 第 11 章 表彰及び懲戒

### 第 51 条（表彰）

- 1 会社は、従業員が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。  
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  
永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  
事故、災害等を未然に防ぎ又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき  
社会的功績があり、会社及び従業員の名誉となったとき  
前各号に準ずる善行又は功労のあったとき
- 2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。

### 第 52 条（懲戒の種類）

会社は、従業員が次条のいずれかに該当する場合は、その事由に応じ次の区分により懲戒を行う。

#### けん責

始末書を提出させて将来を戒める。

#### 減給

始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払い期における賃金総額の1割を超えることはない。

#### 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、その間の賃金は支給しない。

#### 懲戒解雇

懲戒解雇することを明示して解雇する。この場合、解雇の予告、証明書の交付等については第 42 条の規定を適用する。

### 第 53 条（懲戒の事由）

- 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、減給又は出勤停止とする。  
正当な理由なく無断欠勤7日以上に及ぶとき  
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  
過失により会社に損害を与えたとき  
素行不良で会社内の秩序及び風紀を乱したとき  
第 11 条、第 12 条又は第 13 条に違反したとき  
その他この規則に違反し又は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、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、普通解雇（懲戒解雇以外の解雇をいう。）又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

重要な経歴を詐称して雇用されたとき

正当な理由なく無断欠勤 14 日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき

正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、\_\_\_\_回にわたって注意を受けても改めなかったとき

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

故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき

会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）

素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき

数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき

相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げ、就業環境を害し、または、その性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき

許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき

職務上の地位を利用して私利を図り、または、取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め又は供給を受けたとき

私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき

正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、または、業務の正常な運営を阻害したとき

その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

附則 この規則は、平成\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日から施行する。