

# 株式会社クエストラ 就業規則

## 第1章 総則

第1条（目的） この就業規則（以下「規則」という。）は、[労働基準法（以下「労基法」という。）第89条](#)に基づき、株式会社クエストラの労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基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、株式会社クエストラの労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、[別に定めるところ](#)による。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

第3条（規則の順守） 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

---

## 第2章 採用、異動等

第4条（採用手続） 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

第5条（採用時の提出書類） 労働者として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

[1] 住民票記載事項証明書もしくは労働者名簿等の法定帳簿に必要な4項目（氏名、生年月日、性別、住所）を証明するに足るもの

[2] （削除）

[3] 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）

[4] その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

▲ “履歴書” が削除されました。（モデル 2019-03）

第6条（試用期間） 労働者として新たに採用した者については、採用した日から2か月間を試用期間とする。

2 前項について、会社が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第51条第2項に定める手続によって行う。

4 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、労働者を採用するとき、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。

▲ “労働条件通知書” は、契約時、契約更新時に公布されます。また、労働者の同意がある場合は、PDF のメール添付等（電磁的方法）にて交付される場合があります。（2019-04）

第8条（人事異動） 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び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、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第9条（休職） 労働者が、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：1年以内
- [2] 前号のほか、**公職への就任等**、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 服務規律

第10条（服務） 労働者は、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、職務能率の向上及び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） 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- [1] 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。
- [2] 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- [3] 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- [4] 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- [5] 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- [6] 酒気を帯びて就業しないこと。
- [7] その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

▲ “[6] 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと” が削除されました。（モデル 2018-01）

2 テレワーク勤務者（「在宅勤務」、「サテライトオフィス勤務」及び「モバイル勤務」に従事する者をいう。）は前項に定めるもののほか、次に定める事項を守らなければならない。

[1] 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。



第12条（職場のパワーハラスメントの禁止） 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

第13条（セクシュアルハラスメントの禁止） 性的言動により、他の労働者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14条（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止） 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

▲ “妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止” の条文が挿入追加されました。（モデル 2018-01）

第15条（その他あらゆるハラスメントの禁止） 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

▲ “その他あらゆるハラスメントの禁止” の条文が挿入追加されました。（モデル 2018-01）

第16条（個人情報保護） 労働者は、会社及び取引先等に関する情報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 労働者は、職場又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会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

第17条（始業及び終業時刻の記録） 労働者は、**勤怠管理システム**に始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

▲ 多くの社員にとって “始業及び終業時にタイムカードを自ら打刻し” という表現が解釈困難であったため、実態に即した “勤怠管理システムに” という表現に改められました。（2019-04）

第18条（遅刻、早退、欠勤等） 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に**所属長**に対し申し出るとともに、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った場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第43条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して4日以上欠勤するときは、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19条（労働時間及び休憩時間） 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、これらを繰り上げ、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに労働者に通知する。

- 始業時刻： **09時00分**
- 終業時刻： **17時00分**
- 休憩時間： **12時00分から14時00分までの間の1時間**

▲ お昼休みの時間が自由になりました。問合対応の区切りや創作活動の区切りに合わせ個々人の都合に合わせて取得できるようになりました。（2019-04）

3 前項までの規定によらず、**労働基準法第38条の3**に定める裁量労働に従事する者の労働時間については、**当該労使協定**に定めるところによる。

<[労基法第38条の3](#)に基づく労使協定>（専門業務型裁量労働制） [年次更新]

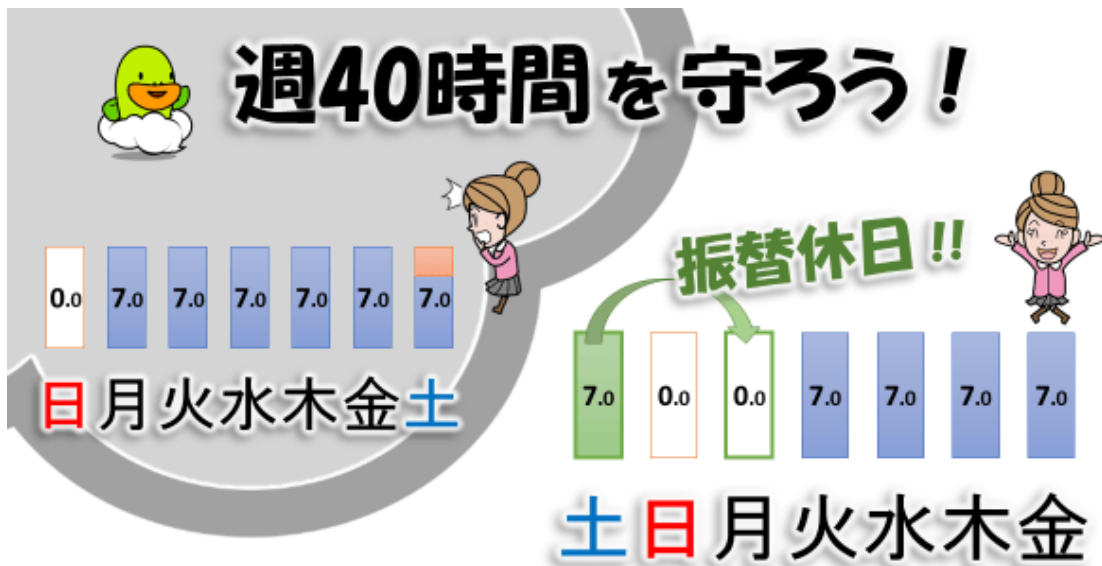
◇ 業務の種類： **情報処理システムの分析又は設計**

- 業務の内容： **Global クラウドサービスに必要な機能やリソースを独立して分析設計するため**
- 労働時間： **1日7時間**

- ◇ 業務の種類： 情報処理システム活用の問題点把握又は活用方法の考案助言
  - 業務の内容： クライアント企業にあわせた業務プロセス定義を独立して考案助言するため
  - 労働時間： 1日7時間
- ◇ 業務の種類： 広告宣伝における商品特長等に係る文章の考案
  - 業務の内容： Global クラウドサービスの告知宣伝文を独立して考案するため
  - 労働時間： 1日7時間
- ◇ 業務の種類： 広告の新たなデザインの考案
  - 業務の内容： Global クラウドサービスの広告デザインを独立して考案するため
  - 労働時間： 1日7時間

第20条（休日） 休日は、次のとおりとし、1週間の起算日は土曜日とする。

- [1] 土曜日及び日曜日
  - [2] 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
  - [3] 年末年始（12月30日～1月3日）
  - [4] 夏季休日（なし）
  - [5] その他会社が指定する日
- 2 業務の都合により会社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。
- 3 第1項の休日のうち、法定休日を上回る休日は所定休日とする。



第21条（時間外及び休日労働等） 業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。

2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労働協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の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。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

<労基法第36条に基づく労使協定> (いわゆる三六協定) [年次更新]

★法定労働時間(8時間)を超える労働について

◇労働させる事由: **突発的な事故に対応するため**

- 法定超過の最大: 1日5時間、1か月45時間、1年360時間
- 業務の種類: 情報システムの分析又は設計

◇労働させる事由: **突発的なクレームに対応するため**

- 法定超過の最大: 1日5時間、1か月45時間、1年360時間
- 業務の種類: 情報処理システム活用の問題点把握又は活用方法の考案助言

◇労働させる事由: **月末月初の決算事務のため**

- 法定超過の最大: 1日2時間、1か月10時間、1年100時間
- 業務の種類: 経理

★法定休日(週1回の休日)における労働について

- (該当なし)

## 第5章 休暇等

第22条(年次有給休暇) 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、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割以上出勤した労働者に対しては、下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労働者については年間所定労働日数が216日以下)の労働者に対しては、下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、労働者があらかじめ請求する時季に1日又は半日単位で取得させる。ただし、労働者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、労働者代表との書面による協定により、各労働者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項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。

▲ 第5項（有休5日取得義務）が挿入追加されました。（モデル 2019-03）

6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

[1] 年次有給休暇を取得した期間

[2] 産前産後の休業期間

[3] 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間

[4] 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

7 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。

8 前項について、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には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

9 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

第23条（年次有給休暇の時間単位での付与） （なし）

第24条（産前産後の休業） 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がないと認めた業務に就かせることがある。

第25条（母性健康管理の措置） 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（昭和40年法律第141号）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時間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26条（育児時間及び生理休暇） 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27条（育児・介護休業、子の看護休暇等） 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、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための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 育児休業、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則」](#)で定める。

第28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：5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：4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：2日

第29条（病気休暇） （規定なし）

第30条（裁判員等のための休暇） 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

[1] 裁判員又は補充裁判員となった場合：必要な日数

[2] 裁判員候補者となった場合：必要な時間

---

## 第6章 賃金

第31条（賃金の構成） 賃金の構成は、次のとおりとする。

[1] 基本給

[2] 手当：営業手当、通勤手当

[3] 割増賃金：時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金

第32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決定する。

第33条（営業手当） 会社が指定した従業員について、通信費および定額式の時間外労働割増賃金として営業手当を支給することがある。

2 前項の営業手当は月額 15,000 円とする。

3 実際の通信費および時間外手当が前項の金額を超える場合は差額を別途支給する。

第34条（通勤手当） 通勤手当は、月額 40,000 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35条、第36条、第37条（家族手当、役付手当、技能・資格手当、精勤手当） （規定なし）

第38条（割増賃金） 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

（1）1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月1日を起算日とする。

[1] 時間外労働45時間以下＝25%

[2] 時間外労働45時間超～60時間以下＝35%

[3] 時間外労働60時間超＝50%

[4] （削除）

（2）1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年4月1日を起算日とする。

（3）時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記（1）及び（2）のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

[1] 時間外労働の割増賃金

（時間外労働が1か月45時間以下の部分）  $\text{基本給} / 1\text{か月の平均所定労働時間数} * 1.25 * \text{時間外労働の時間数}$

（1か月45時間超～60時間以下の部分）  $\text{基本給} / 1\text{か月の平均所定労働時間数} * 1.35 * \text{時間外労働の時間数}$

（1か月60時間を超える部分）  $\text{基本給} / 1\text{か月の平均所定労働時間数} * 1.50 * \text{時間外労働の時間数}$

（1年360時間を超える部分）  $\text{基本給} / 1\text{か月の平均所定労働時間数} * 1.40 * \text{時間外労働の時間数}$

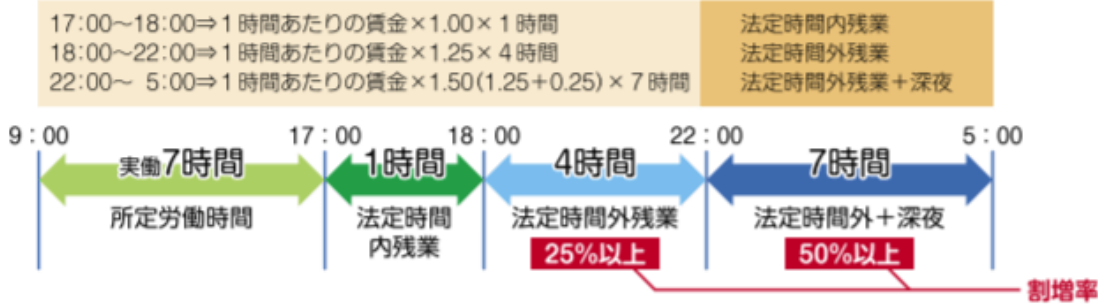
[2] 休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）  $\text{基本給} / 1\text{か月の平均所定労働時間数} * 1.35 * \text{休日労働の時間数}$

[3] 深夜労働の割増賃金（午後 10 時から午前 5 時まで） **基本給** / 1 か月の平均所定労働時間数  
\* 0.25 \* 深夜労働の時間数

3 前項の 1 か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$(365 - \text{年間所定休日日数}) * 1 \text{ 日の所定労働時間} / 12$

時間外労働の割増率 [所定労働時間が午前 9 時から午後 5 時（休憩 1 時間）までの場合]



▲ 法定労働時間（1日8時間）を超える労働（時間外労働）は、割増計算の対象となります。所定労働時間を超過してしまうことが予見される場合、特に法定労働時間も超過してしまうことが予見される場合には、出来るだけ早い段階で管理監督者の承諾を得ておく必要があります。

第39条（1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算） **（規定なし）**

第40条（代替休暇） **（規定なし）**

▲ 労使協定を要する「代替休暇」の制度も検討されたことがありません。

第41条（休暇等の賃金） 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払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、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休業期間、介護休業期間及び子の看護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、**無給**とする。また、**慶弔休暇の期間は、通常の賃金を支払うこととする。**

3 第9条に定める休職期間中は、原則として**賃金を支給しない**。

第42条（臨時休業の賃金） 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。ただし、1日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

第43条（欠勤等の扱い） 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

2 前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。1か月平均所定労働時間数は**第38条第3項**の算式により計算する。

$\text{基本給} / 1 \text{ か月平均所定労働時間数}$

第44条（賃金の計算期間及び支払日） 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月15日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、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た労働者又は退職した労働者については、月額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45条（賃金の支払と控除） 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 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、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

[4] 労働者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社宅入居料、財形貯蓄の積立金及び組合費

第46条（賃金の非常時払い） 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

[1] やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合

[2] 結婚又は死亡の場合

[3] 出産、疾病又は災害の場合

[4] 退職又は解雇により離職した場合

第47条（昇給） 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年7月1日をもって行うものとする。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は、行わないことがある。

2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。

3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第48条（賞与） 賞与は、原則としてこれを支給しない。ただし、会社の業績が良好な場合には下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給することがある。

算定対象期間（4月1日～9月30日）の支給日： 10月15日まで

算定対象期間（10月1日～翌3月31日）の支給日： 4月15日まで

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者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49条（定年等） 労働者の定年は、満65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。

第50条（退職） 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

[1] 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき

[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] 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

[4] 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、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遅滞なく交付する。

第51条（解雇） 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

[1] 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。

[2] 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。

[3] 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らない場合であって、労働者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。）。

[4] 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。

[5] 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。

[6] 第64条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。

[7] 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。

[8] その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第63条第1項第4号に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。

[1] 日々雇い入れられる労働者（ただし、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] 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、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。）

[3] 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者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52条（退職金の支給） 退職金はこれを支給しない。

第53条（退職金の額） （規定なし）

## 第9章 無期労働契約への転換

第55条（無期労働契約への転換） 期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が5年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した時の年齢が、第49条に規定する定年年齢を超えていた場合は、当該従業員に係る定年は、**本人と協議して個別に定年を定めるものとする。**

▲ 「無期労働契約への転換」の章番が第12章から第9章へと繰り上がりました。（モデル2019-03）

## 第10章 安全衛生及び災害補償

第56条（遵守事項） 会社は、労働者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に必要な措置を講ずる。

2 労働者は、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 労働者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。

[1] 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、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。

[2] 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。

[3] 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。

[4] 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。

[5] 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。

[6] 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。

[7] 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。

[8] 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、**上長**に報告し、その指示に従うこと。

▲ “[4] 喫煙は、所定の場所以外では行わないこと。” が削除され、“20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。” および “受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。” が追加されました。（モデル2019-03）

第57条（健康診断） 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は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労働者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

3 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、一定期間の就業禁止、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。

▲ “長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。” が削除されました。（モデル 2019-03）

第58条（長時間労働者に対する面接指導） 会社は、労働者の労働時間の状況を把握する。

2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、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。

▲ “長時間労働者に対する面接指導” の条文が追加挿入されました。（モデル 2019-03）

第59条（ストレスチェック） 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

第60条（労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い） 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

▲ “健康管理上の個人情報の取扱い” から “労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い” へと表現が変更されました。（モデル 2019-03）

第61条（安全衛生教育） 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

第62条（災害補償） 労働者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、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

---

## 第 11 章 職業訓練

第 63 条（教育訓練） 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

2 労働者は、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教育訓練を受けなければならない。

3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも 2 週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

---

## 第 12 章 表彰及び制裁

第 64 条（表彰） 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

[1] 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。

[2] 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。

[3] 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。

[4] 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。

[5] 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。また、賞状のほか賞金を授与する。

第 65 条（懲戒の種類） 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、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。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 賃金支払期における賃金総額の 1 割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、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。

[4] 懲戒解雇： 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の 30 日分）を支給しない。

第 66 条（懲戒の事由） 労働者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。

[1] 正当な理由なく無断欠勤が 3 日以上に及ぶとき。

[2] 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。

[3] 過失により会社に損害を与えたとき。

[4] 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。

[5] 第 11 条、第 12 条、第 13 条、第 14 条、第 15 条に違反したとき。

[6] 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 労働者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、第 51 条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

[1] 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。

[2] 正当な理由なく無断欠勤が 5 日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき

- [3] 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、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
  - [4] 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。
  - [5] 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。
  - [6] 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。）。
  - [7] 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
  - [8] 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。
  - [9] 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
  - [10] 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。
  - [11] 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供給を受けたとき。
  - [12] 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。
  - [13] 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、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
  - [14] その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。
- 

## 第13章 公益通報者保護

第67条（公益通報者の保護） 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

---

## 第14章 副業・兼業

第68条（副業・兼業） 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 労働者は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、会社は、これを禁止又は制限することができる。

- [1] 労務提供上の支障がある場合
- [2] 企業秘密が漏洩する場合
- [3] 会社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
- [4] 競業により、企業の利益を害する場合

▲ “副業・兼業” の条文が挿入追加されました。（モデル 2018-01）

---

2008 年 4 月制定、2017 年 9 月改定、2019 年 4 月改定