

# 無期転換社員就業規則

## 第1章 総則

### 第1条（目的）

この規則は、株式会社ラブキャリア（以下、「会社」という）の秩序と調和を維持し、業務の円滑な運営を期すため、無期労働契約へ転換した社員（以下、「無期転換社員」という）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. 無期転換社員とは、有期の労働契約を締結し、その後労働契約法第18条の定めにより無期の労働契約へ転換した社員を指す。ただし、本規程第12章の定めにより正社員へ転換されたものは除く。
2. 前項の定義に当てはまらない従業員については、別に定める就業規則等を適用する。

### 第3条（規則遵守の義務）

会社はこの規則に基づく労働条件により無期転換社員に就業させる義務を負い、無期転換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2章 採用

### 第4条（無期労働契約への転換）

1. 会社は有期の労働契約で雇用する従業員のうち希望がある場合は、有期雇用契約社員就業規則第49条の定めおよび労働契約法第18条の定めに基づいて、当該従業員を無期の労働契約へ転換させる。無期転換社員は転換の際、以下の書類を必要により会社が指定する日までに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（内容は会社指定）
  - (3) 健康診断書
  - (4) 源泉徴収票（暦年内に前職のある者のみ）
  - (5) 年金手帳、雇用保険被保険者証の写し（所持者のみ）
  - (6) 身元保証書
  - (7) 保証人連署の誓約書
  - (8) 必要により、免許証、資格証明書、学業成績証明書、卒業証明書
  - (9) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項が、その者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）施行規則で定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）
  - (10) 労働者派遣法において確認が必要とされる書類
  - (11) その他会社が提出を求めた書類

2. 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会社に届け出なければならない。
3. 提出された書類は、人事労務管理の目的でのみ使用する。また本条第1項第9号において取得した労働者及び労働者の扶養家族の個人番号は、以下の目的で利用する。
  - (1) 雇用保険届出事務
  - (2) 健康保険・厚生年金保険届出事務
  - (3) 国民年金第3号被保険者届出事務
  - (4) 労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務
  - (5) 給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務
4. 提出された書類に虚偽の記載があったり、記載の漏れがあったり、または提出が遅れたことにより、無期転換社員やその親族に不利益が生じた場合は、会社はその責を負わない。
5. 本条1項の規定にかかわらず、すでに提出済みもしくは会社が認めた場合は提出を要しない。

#### 第5条（試用期間）

無期転換社員に試用期間は適用しない。

#### 第6条（転換後の労働条件）

無期転換社員の労働条件は、その他の労働条件については、原則として無期転換直前の労働条件と同一とする。ただし、会社が雇用管理上必要と判断した場合は、労使の協議により新たな労働条件を締結する場合がある。

### 第3章 異動・配置転換・出向

#### 第7条（異動）

1. 業務の都合により必要がある場合は、無期転換社員に異動（配置転換、転勤、出向）を命じ、または担当業務以外の業務を行わせることがある。
2. 命じられた無期転換社員は正当な理由なく、これを拒むことはできない。
3. 出向においては、出向先での労働条件を個別定めるものとする。

### 第4章 就業時間、休憩時間、休日および休暇

#### 第8条（労働時間および休憩時間）

1. 始業、終業の時刻および休憩時間は契約社員就業規則第33条の規定に準ずるものとする。ただし、派遣で従事する無期転換社員は、個別雇用契約書により定めるものとする。
2. 勤務上必要あるときは、派遣で従事する無期転換社員を2組以上に分け、組ごと又は派遣で従事する無期転換社員ごとに、雇用契約書（兼）就業条件明示書に定めた時間帯に就業させ、一定期間ごとに就業時間帯の転換を行う。（以下、シフト勤務という。）

3. シフト勤務における派遣で従事する無期転換社員の勤務は、別に定めるシフト表により、前月の末日までに決定し、派遣で従事する各無期転換社員に通知し、各派遣従業員の上承を得て確定とする。
4. 派遣で従事する無期転換社員のシフト表が確定できない場合、当該月は就業させないことがある。
5. 業務の状況または季節により、就業時間および休憩時間を繰り上げまた繰り下げおよび変更をすることがある。
6. 始業時刻とは業務を開始する時刻を指し、終業時刻とは業務を終えた時刻を指す。
7. 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 1 項で定める労働時間を勤務したものとみなす。ただし会社が指定した時間がある場合は、当該時間を労働時間とする。
8. 休憩時間は自由に利用することができる。ただし、派遣で従事する無期転換社員は、事業場外に出る場合は、派遣先責任者に届け出るものとする。
9. 本条 1 項の規定にかかわらず、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する場合がある。この場合において、1 週の労働時間は 1 ヶ月を平均して 40 時間以内とし、労働日および労働日ごとの労働時間については別途シフト表で定めるものとする。
10. 本条 1 項の規定にかかわらず、別途労使協定に基づき 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。

#### 第9条（休日）

1. 無期転換社員の休日は、契約社員就業規則第 34 条に準ずるものとする。ただし、派遣で従事する無期転換社員は個別契約に基づき決定する。勤務体系がシフト制の労働条件の場合は、前月末日までに勤務表で定める。
2. 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10条（時間外、休日および深夜勤務）

1. 会社は業務上の都合で所定労働時間外、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。
2. 無期転換社員は正当な理由なく、これを拒むことはできない。
3. 満 18 歳未満の無期転換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。
4. 無期転換社員は所定労働時間を超え、または深夜に労働時間が及ぶ場合（深夜が所定労働の場合を除く）は、会社に確認・許可を得なければならない。確認・許可がない労働については労働時間とみなさない場合がある。また緊急を要する場合等、事前に許可を得ることができないやむを得ない事情が存する場合は、事後速やかに会社に報告するものとする。

#### 第11条（割増賃金）

1. 無期転換社員が、実働時間 8 時間を超えて就労した場合は、その超過した時間について、基準時間給の 2 割 5 分増しにより計算した額を支給する。
2. 無期転換社員が、一週につき 40 時間を超えて実労働した場合は、その超過した時間について、基準時間給の 2 割 5 分増しにより計算した額を支給する。

3. 無期転換社員が、深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）に勤務した場合は、基準時間給の2割5分増しにより計算した額を支給する。
4. 実働時間が8時間を超え、かつ、深夜時間帯におよんだ場合の深夜時間帯の賃金は、基準時間給の5割増しにより計算した額を支給する。
5. 前第1項および第2項により個別に割増賃金が計算処理された場合には、重複して計算支給することはない。
6. 法定休日（一週につき1日または四週を通じて4日）に労働させた場合は、3割5分増しの賃金を支払う。
7. 法定休日労働が深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）におよんだ場合は、基準時間給の6割増しにより計算した額を支給する。

#### 第12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13条（宿日直）

業務上必要がある場合は、満18才以上の無期転換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14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。無期転換社員は正当な理由がない場合、これを拒むことはできない。

#### 第15条（年次有給休暇）

1. 所定労働日の8割以上を出勤した者に対して、勤続年数および所定労働日数に応じ、以下の表に掲げる年次有給休暇を付与する。

- (1) 週所定労働日数が5日以上の場合

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

- (2) 週所定労働日数が4日以下もしくは1年間の所定労働日数が216日以下の者

週所定 労働日数	1年間の 所定労働日数	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
4日	169日から	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

	216 日							
3 日	121 日から 168 日	5 日	6 日	6 日	8 日	9 日	10 日	11 日
2 日	73 日から 120 日	3 日	4 日	4 日	5 日	6 日	6 日	7 日
1 日	48 日から 72 日	1 日	2 日	2 日	2 日	3 日	3 日	3 日

2. 年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも業務開始前までに、会社に届けなければならない。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合は、会社は指定した日を変更することがある。
3. 3 日以上連続して取得する場合は少なくとも 2 週間前までに会社に届出をし、休暇中に業務上の支障が出ないようにしなければならない。
4. 急病等で当日やむを得ず年次有給休暇を取る場合は、必ず始業時刻前までに会社へ連絡をしなければならない。この場合、主治医もしくは会社の指定する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。
5. 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。
6. 年次有給休暇については所定労働時間労働したとみなす。
7. 年次有給休暇の賃金は平均賃金とする。
8. 年次有給休暇の付与日数の算定は、有給休暇が発生する条件が成立した日の労働契約に基づく。
9. 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。
10. 第 1 項に基づいて付与された年次有給休暇が 10 日以上となる無期転換社員に対しては、付与日から 1 年以内に会社がそのうち 5 日について無期転換社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ取得時季を指定して取得させる。ただし、無期転換社員が第 2 項又は第 9 項の規定により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。
11. 年次有給休暇は次年度に限り繰り越すことができる。
12. 退職時に未消化の有給休暇がある場合は、権利を放棄したものとみなす。

## 第16条（特別休暇）

1. 無期転換社員の慶弔休暇、災害休暇、赴任休暇については、正社員就業規則第 59 条を準用する。
2. 無期転換社員が次の各号に掲げる事由に該当し、会社がその必要を認めたときは、当該各号に定める時間又は日数の特別休暇を与えることができる。
  - (1) 疾病の感染を予防する必要があるとき（就業禁止に該当するものを除く）
  - (2) 天災事変等によりその者の出勤が困難又は危険なとき
  - (3) 裁判員裁判の職務を執行するとき
  - (4) 選挙等公の職務を執行するとき（前項除く）
  - (5) その他会社が必要と認めるとき
3. 前項の特別休暇における賃金の取扱いは、前項 4、5 号を無給とする。

## 第17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無期転換社員から、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

1. 妊娠中または出産後1年を経過しない女性無期転換社員から、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18条（育児・介護休業等）

育児介護休業法に基づく以下事項および取扱については、育児介護休業法および育児・介護休業等に関する規則の定めるところとする。

(1) 育児休業

(2) 介護休業

(3) 子の看護休暇

(4) 介護休暇

(5) 育児・介護のための所定外労働の制限

(6) 育児・介護のための時間外労働の制限

(7) 育児・介護のための深夜業の制限

(8) 育児・介護のための短時間勤務

## 第19条（欠勤および遅刻、早退）

1. 欠勤および遅刻、早退するときは事前に会社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、事後速やかに届け出ること。ただし、理由が社会通

念上やむを得ない事由と認められない場合は、無断欠勤もしくは遅刻、早退扱いとなる。

2. 病気欠勤2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。無期転換社員は正当な理由なくこれを拒むことができない。

## 第20条（休職）

無期転換社員の休職については、社員就業規則第26条から第31条を準用する。但し、正社員就業規則第31条3項の本規則第37条（解雇（普通解雇））を本規則第40条（解雇）と読み替えて準用することとする。

## 第5章 服 務

### 第21条（出退社）

無期転換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れるように準備しておくこと。
- (2) 出退社の際は本人自ら出退時間を記録すること。ただし、業務の都合で現場へ直行、または直帰する場合で上長の許可を得た場合は、上長の指示に従い記録する。
- (3) 業務が終了した場合は、速やかに事業所を退出すること。
- (4) 作業に必要なでない危険物を所持しないこと。
- (5) 退社時は備品、書類等を整理格納すること。

### 第22条（服務規律）

無期転換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. 服務心得

- (1) 会社および派遣元責任者、派遣就業先においては派遣先担当者、派遣先責任者の指揮命令に従うこと
- (2) 他の社員や派遣先従業員と調和を図り、協調性をもって業務を行うこと
- (3) 日本国法律、本規則および附則規程、会社のルールを守り、誠実に業務を行うこと
- (4) 就業時間は職務に専念し、業務に関係のない言動を慎むこと
- (5) 出退勤を含む会社への報告は正確に行い、虚偽、改ざんを行わないこと
- (6) 会社や派遣先に提出する書類は虚偽なく記載し、提出すること
- (7) 業務上のミス・クレームは隠蔽、改ざん、歪曲せず、ありのまま会社もしくは派遣先担当者に報告すること
- (8) 常に健康を維持できるように、自己の体調管理に責任をもつこと
- (9) 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、会社もしくは派遣先の決まりやルールがある場合は従い、他人に不快感や違和感を与えないこと
- (10) 派遣先の了承を得ず日常携行品以外の私物を派遣先等職場に持ち込まないこと
- (11) 喫煙は事業場のルールを守り、定められた場所、時間を遵守すること

- (12) 取引先や派遣先より金品の贈与を受け、またそれを要求しないこと
- (13) 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ゴルフの接待など私的利益を得るような行為をしないこと
- (14) 公務員等に賄賂行為を行わないこと
- (15) インサイダー取引を行わないこと、または他人に情報を与える行為を行わないこと
- (16) 無期転換社員が以下の行為をしようとするときは、予め会社の承認を得ること
  - ① 物品、サービスの購入をするとき（会社が承認を得ないで購入することを認めたものを除く）
  - ② 会社の商品・サービスの価格を値引きするとき
  - ③ 会社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
- (17) 無期転換社員は以下に該当する事項が生じたときは、速やかに会社へ届け出なければならない
  - ① 無期転換社員が自己の行為により、会社もしくは派遣先の施設、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 会社の損失もしくは派遣先に損害を及ぼし、またはその虞があるのを知ったとき
  - ③ 就業場所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 就業場所の安全操業に支障をきたし、またはその虞があるとき
  - ⑤ 派遣業務に携わる従業員は予め会社から指定されている業務以外の業務を、派遣先担当者より指示されたとき
- (18) 就業場所等で、明らかに一党一宗に偏した政治および宗教活動を行わないこと
- (19) 反社会的勢力もしくはそれに類似する団体・個人とかかわり合いをもたないこと
- (20) 私生活におけるトラブルにより、会社や派遣先に影響を与える場合があることを認識し、規律正しくあること
- (21) その他社員として相応しくない行為を慎み、会社や派遣先の名誉を傷つけ、または不利益を与えるような言動および行為を行わないこと

## 2. 機密保持および電子通信機器の利用に関すること

- (1) 無期転換社員は会社および派遣先の業務の方針および制度、その他会社、派遣先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
- (2) 無期転換社員は会社および派遣先の業務、社員の身上に関し、その職務上知り得た事項については、在職中はもちろん登録状態にあるときおよび退職後であっても、みだりに公表してはならない
- (3) 就業場所入場へのセキュリティーカードや鍵等の貸与を受けているものは、取扱に十分留意し、紛失した場合はただちに派遣元責任者に届け出ること
- (4) SNS や WEB 日記、チャット等において、不用意な記載、発言が機密情報の漏洩につながる事を強く認識し、記載内容については十分に注意すること
- (5) 会社や取引先において、携帯電話やスマートフォン等に搭載されている写真・動画機能を使用して、会社もしくは派遣先に許可なく、撮影を行わないこと
- (6) 機密情報をメールで送る場合は、定められたパスワードをかけ十分に注意を払い送信する

こと

- (7) 派遣先から開示されたパスワードは社内であっても開示範囲を必要最小限に限定し、取扱には注意をはらうこと
- (8) 就業時間中に業務に関係のないWEBサイトの閲覧、私的メールのやり取りをしないこと
- (9) 業務時間に会社および派遣先の許可なく私物のパソコンや携帯電話を使用しないこと
- (10) 会社もしくは派遣先から貸与されている貸与されているパソコンを事業場外へ持ち出す場合は、会社および派遣先の許可を得ること
- (11) 業務で使用するパソコン・携帯・スマートフォン・タブレット等にインストールを行う場合は、会社および派遣先の許可を得ること
- (12) USB や CD-ROM、メモリーカード等を使用して情報を出力する場合は、会社および派遣先に許可を得ること
- (13) 機密情報を含む資料やデータを破棄する場合は、必ず就業先で定められている方法で破棄、記録を行うこと

### 3. セクシャル・ハラスメントの禁止

無期転換社員は、当人の意思に反して、派遣先従業員、および会社の従業員、または他の派遣従業員に対し性的関心を示し、性的関係を強要し、その他性的な言動をとってはならない。前項に該当しない場合であっても、派遣先従業員、および会社の従業員、または他の派遣従業員の意に反する性的な言動など、次の各号の一に該当する行為により、職場秩序を乱し、職場環境に悪影響を及ぼしてはならない

- ① 人格を傷つけない、あるいは品位を汚すような言動をする事
  - ② 性的な関心の表現を業務遂行に混交させる事
  - ③ ヌードポスターや卑猥な写真、絵画類等を見る事の強要や配布、掲示等をする事
  - ④ 相手が返答に窮するような性的な冗談やからかい等をする事
  - ⑤ 執拗な誘い、性的な噂、性的な経験談を相手の意に反して話したり、聞いたりする事
  - ⑥ 性的関係の強要、不必要な身体への接触、強制猥褻行為、強姦等を行なう事
  - ⑦ その他、前各号に準ずる相手の望まない性的言動により、円滑な職務の遂行を妨げると判断されるもの
- (1) 無期転換社員は、派遣先従業員、および会社の従業員、または他の派遣従業員の、望まない行動に起因する問題により被害を受けた場合、派遣元に対して相談ないし、苦情処理を申し入れることが出来る。苦情処理の申し出を受けた者は、速やかに事実関係の調査に着手すると共に、申立人が申告後も性的被害を受けないように処理しなければならない。

### 4. パワー・ハラスメント

- (1) 無期転換社員は、職務権限やその他上下の関係をを用いて、派遣先従業員、および会社の従業員、または他の派遣従業員に対して、本来の業務の範疇を超え、継続的に嫌がらせやいじめに当たる言動をとってはならない。
- (2) 前項に該当しない場合であっても、次の各号の一に該当する上位からの言動により、職場秩序を乱しまたは職場環境に悪影響を及ぼしてはならない。

- ① 人格を傷つけない、あるいは品位を貶めるような言動をする事。
- ② 客観的に不可能と捉えられる要求を執拗に行い、精神的に苦痛を与える事。
- ③ なんらかの要求を満たさなかったことに対し、不必要に精神的苦痛を与える事。
- ④ 過剰に下位の者を監視する事。
- ⑤ 他の者と比べ、不必要に待遇の差を設ける事。
- ⑥ 業務と異なる命令をする事。
- ⑦ その他、前各号に準ずる行為があった時。

無期転換社員は、上位にある、派遣先従業員、および会社の従業員、または他のスタッフの言動に起因する問題により被害を受けた場合、派遣元に対して相談ないし、苦情処理を申し立てることが出来る。苦情処理の申し立てを受けた者は、速やかに事実関係の調査に着手すると共に、申立人が申告後も当該行為による被害を受けないように処理しなければならない。

#### 5. 競業忌避

- (1) 会社に許可なく他の会社に籍をおいたり、自ら事業を行わないこと

#### 第23条（個人情報の保護）

1. 無期転換社員は、会社及び派遣先に関する情報、個人情報及び特定個人情報等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. 無期転換社員は、自らの退職もしくは派遣業務に従事する場合は、派遣先就業の変更、派遣就業の期間満了等の派遣先就業場所が変更になる場合、自らが管理していた会社及び派遣先の情報、個人情報及び特定個人情報等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。
3. 会社における、特定個人情報等の取り扱いの詳細については、特定個人情報等取扱規程に定める。

#### 第24条（貸与物の検査）

1. 会社は、必要と認める場合には、無期転換社員に貸与したパソコン内に蓄積されたデータ等を閲覧及び検査をすることができる。無期転換社員は当該閲覧及び検査に応じなければならない。派遣先で閲覧・調査を求められた場合も同様とする。
2. 会社は、必要と認める場合には、無期転換社員に貸与した携帯電話、スマートフォン等の通話履歴等を検査することができる。無期転換社員は当該閲覧及び検査に応じなければならない。派遣先で閲覧・調査を求められた場合も同様とする。
3. 会社は業務上必要と判断した場合は、貸与している携帯電話、スマートフォン等のGPS機能を利用して、無期転換社員の位置を特定することがある。但し、就業時間および緊急時のみに限る。

#### 第25条（入場禁止）

1. 無期転換社員が次の各号の一に該当するときは、当社は、当会社施設又は構内への入場を禁止し、又は退場させることがある。派遣業務に従事する場合、派遣先責任者が以下に該当すると判断した場合は同様の措置をとる。
  - (1) 危険物その他業務遂行に不必要な物品を携帯している者
  - (2) 酒気を帯び、もしくは当会社内の秩序もしくは風紀を乱し、又はそのおそれのある者

- (3) 喧嘩口論その他不穏な行動を取り、又はそのおそれのある者
  - (4) 就業を禁止された者、出勤停止中の者
  - (5) 業務を妨害し、又はそのおそれのある者
  - (6) 衛生上就業することが不相当と認められる者
  - (7) その他前各号に準ずる者
2. 前項により入場を禁止された者は欠勤、所定終業時刻前に退場を命じられた者は早退として、不就労時間分の給与を支給しない。

#### 第26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、予め会社（派遣業務に従事する場合は派遣先責任者）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会社に届け出、その許可を得なければならない。
3. 就業中の来訪者との私用面会は原則として禁止する。
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。

## 第6章 教育

#### 第27条（教育）

1. 会社もしくは派遣業務に従事する場合は派遣先において、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。
2. 無期転換社員は当該教育に参加しなければならない。

## 第7章 安全および衛生

#### 第28条（心得）

無期転換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なければならない。

#### 第29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30条（健康診断）

1. 無期転換社員には、所定労働時間が条件を満たす場合において入社の際および毎年1回以上の健康診断を行なう。
2. 無期転換社員は、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、または労働時間を変更または

職場を配置替えすることがある。

4. 前項において労働時間に変更し、または職場の配置替えの処置を行った場合、労働条件の変更が伴う場合がある。

### 第31条（就業禁止）

1. 会社は、次に掲げる疾病にかかっている者については、産業医その他当社が指定する専門の医師の意見により、就業を禁止する。
  - (1) 病毒伝ばのおそれのある伝染性の疾病にかかった者（新型インフルエンザ及びその疑いを含む。）
  - (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病を患い、就労により病状が著しく悪化するおそれのある疾病にかかった者
  - (3) 前各号に準ずる疾病で国が定める疾病にかかった者
  - (4) 前各号の他、感染症法等の法令に定める疾病にかかった者
2. 前項により就業を禁止された者が治癒し、就業を申し出るときは、事前に主治医、産業医その他の専門の医師の診断書を会社に提出し、会社の許可を受けなければならない。
3. 無期転換社員の同居の家族もしくは同居人が伝染病にかかり、又はその疑いがある場合には、出勤前に会社に報告し、必要な指示を仰がなければならない。

## 第8章 災害補償

### 第32条（災害補償）

1. 無期転換社員が業務上、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. 無期転換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9章 賃金

### 第33条（給与）

1. 無期転換社員の給与は原則として日給月給もしくは時給、日給とし、そのうち派遣で従事する無期転換社員は基本給（賞与含む）、時間外労働手当、深夜・休日労働手当、通勤手当、退職手当とし、

個別の雇用契約で定める。

2. 日給月給の無期転換社員については別に定める賃金規定によるものとし、時給もしくは日給の無期転換社員については本規程の定めるところとする。
3. 休日、休憩時間、欠勤、遅刻、早退等の不就労の場合には、その日またはその時間の給与は無給とする。
4. 給与の支払いに当たっては、所得税等法令に定められたもの、その他労使協定により控除することを認めたものを控除する。
5. 給与の支払において過払いが確認できた場合は、これを速やかに返還するものとする。

#### 第34条（給与の計算期間・締切日および支払日）

1. 給与の計算期間は、当月1日より当月末日までとする。
2. 賃金は毎月末日をもって締切り、翌月末日に支払うものとする。ただし、給与支給日当日が金融機関の休日に当たるときはその直前の営業日に支払う。
3. 給与の支払いは、無期転換社員の同意を得て本人が指定する銀行口座への振込によって支払う。

#### 第35条（時間外労働および休日労働）

1. 1日当たり実働8時間を超えて所定労働時間外の時間に労働した（以下「残業」という）場合には、残業手当を支給する。
2. 所定休日に労働した（以下「休日勤務」という）場合においては以下の様に支払うものとする。
  - (1) 当該休日勤務が法定休日以外であり、1日8時間以内かつ週40時間以内の労働に該当する場合は、通常の賃金を支払うものとする。
  - (2) 当該休日勤務が法定休日以外であり、1日8時間を超えもしくは週40時間を超える労働に至った場合は同条第1項と同様の計算方法による残業手当を支払うものとする。
  - (3) 法定休日（4週4休）を確保できない労働に至った場合においては、法定休日労働として休日勤務手当を支払うものとする。
3. 同条第1項および第2項(1)(2)の残業手当（以下「時間外勤務手当」という）を付した場合の賃金は、次の計算方法により算出した額を支給する。
  - (1) 時給制無期転換社員（時間単位での基本固定給（以下「時給」という）が支給される無期転換社員をいう。以下同じ）
    - ① 残業および法定休日を除く休日勤務（以下総称して「時間外勤務」という）の合計時間が1ヶ月60時間以下の部分の時間外勤務について  
(時給×1.25) × 時間外勤務時間数
    - ② 時間外勤務の合計時間が1ヶ月60時間を超える部分の時間外勤務について  
(時給×1.5) × 時間外勤務時間数
  - (2) 日給制無期転換社員（日給単位での基本固定給（以下「日給」という）が支給される無期転換社員をいう。以下同じ）
    - ① 時間外勤務の合計時間が1ヶ月60時間以下の部分の時間外勤務について

(日給÷1日当たり所定労働時間)×1.25×時間外勤務時間数

② 時間外勤務の合計時間が1ヶ月60時間を超える部分の時間外勤務について

(日給÷1日当たり所定労働時間)×1.5×時間外勤務時間数

4. 同条第2項(3)の休日勤務手当を付した場合の賃金は、次の計算方法により算出した額を支給する。

(1) 時給制無期転換社員：(時給×1.35)×法定休日労働時間数

(2) 日給制無期転換社員：(日給÷1日当たり所定労働時間)×1.35×法定休日労働時間数

5. 前項の1ヶ月間の起算日は毎月1日とする。

6. 会社が労働基準法に定める中小事業主に該当する場合は、第3項の適用から除外し、時間外勤務の合計時間が1ヶ月60時間を超えるか超えないかにかかわらず、時間外勤務について、次のとおり時間外勤務手当を付した賃金を支給する。

(1) 時給制無期転換社員：(時給×1.25)×時間外勤務時間数

(2) 日給制無期転換社員：(時給×1.25)×時間外勤務時間数

#### 第36条 (通勤手当)

派遣で従事する無期転換社員の通勤交通費は、時間給に換算した額を給与に含めて支払うものとし、それ以外の者は個別の労働契約に準ずるものとする。

#### 第37条 (昇給および降級)

会社は、社会・経済情勢の変化又は業務内容の変更等を行う必要があると認めた場合には、無期転換社員の給与の改定(昇給又は降給)を行うことがある。なお、契約の更新もしくは新たな雇用契約の締結に至った場合の給与については、その都度協議して定める。

#### 第38条 (賞与)

無期転換社員うち、派遣に従事する者の賞与は、基本給に含めて支給し、その他の賞与の支給は行わない。

#### 第39条 (退職金)

無期転換社員のうち、派遣に従事する者の退職金は、基本給に含めて支払うものとし、就業条件明示書等に個別に定めることとする。

### 第10章 解雇、退職および休職

#### 第40条 (解雇)

1. 無期転換社員は以下の事由により、契約期間の途中であっても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認められるとき

(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) 技能もしくは業務遂行能力が著しく低く、上達もしくは回復の見込みが乏しい、他の社員の

就業に支障をきたし、職務に従事させるに適さないと認められるとき

- (4) 採用時・登録時に経歴の詐称等があり、事実と異なる内容で入社したとき
  - (5) 派遣先もしくは会社の事業の縮小等、やむを得ない業務の都合により必要のあるとき
  - (6) 派遣先もしくは会社の事業の運営上、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無期転換社員として不適格であると認められたとき
  - (8) 正当な理由もなく、異動命令を拒んだとき
  - (9) その他、前各号に準ずるやむを得ない事由のあるとき
2. 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。
  3. 前項の解雇予告は次の各号の一に該当する場合は支払わない。
    - (1) 試用期間中のもので入社後 14 日以内の者
    - (2) 行政官庁の認定を受けたとき
  4. 第 1 項で定める事由により解雇される際に、当該無期転換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41条（解雇制限）

無期転換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、ならびに女性無期転換社員が第 18 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42条（一般退職）

1. 無期転換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) 自己の都合により退職を申し出て会社の承認があったとき
  - (3) 休職期間満了までに休職理由が消滅しないとき
  - (4) 30 日以上行方が分からなく、会社と連絡が取れない場合
2. 無期転換社員が雇用契約期間中に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 日前までに会社に文書により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、退職後の業務に支障をきたさないようにしなければならない。万が一、引き継ぎが不完全により会社に損害を及ぼした場合は、損害賠償を請求することがある
4. 退職する者は、貸与または保管されている金品を必ず返納しなければならない。
5. 会社は再三の返納請求に応じない場合は法的措置も辞さない場合がある。

#### 第43条（定年）

1. 無期転換社員の定年は 60 歳とし、定年に達した年度の末日をもって退職とする。ただし 60 歳を超

えて無期転換した無期転換社員については、65歳を定年とする。

2. 前項による定年到達者が再雇用を希望し、かつ解雇事由又は退職事由に該当しない社員については、満65歳までを上限に嘱託社員として再雇用を行う。
3. 前項規程において再雇用した場合は雇用形態・就業内容・労働条件を見直し、労働条件を通知する。

## 第11章 表彰および制裁

### 第44条（表彰）

無期転換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45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46条（制裁）

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――14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47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止めることがある。

- (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、会社もしくは取引先に損害を与えたとき
- (3) 過失により会社もしくは派遣先の金銭、物品、情報が盗難にあったとき
- (4) 他の社員の士気を下げたり、協調性を乱したり、業務の正常な運営を妨げるような言動をおこなったとき

- (5) 職場の風紀や就業環境を乱したとき
- (6) 他の社員に対し、不法行為をおこなったとき
- (7) 会社もしくは派遣先の業務上の命令に従わなかったとき
- (8) 横領や経費の不正使用や不正報告をおこなったときで、その額が少額であったとき
- (9) タイムカードの不正打刻をしたもしくは依頼した場合
- (10) 業務時間外で非行行為を行った場合
- (11) 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
- (12) 会社もしくは派遣先の名誉を毀損し、または損害を与え、信用を行う行為をおこなったとき  
で、その事案が軽微なとき
- (13) 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48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) 再三の出勤督促にも応じず、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) 勤怠不良の為再三の注意を受けてもなお、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、会社もしくは派遣先に重大な損害を与えたとき
- (6) 故意または重大な過失により会社の金銭、物品、情報が盗難にあったとき
- (7) しばしば他の社員の士気を下げたり、協調性を乱したり、業務の正常な運営を妨げるような言動を行い、改悛の情がみられないとき
- (8) しばしば会社もしくは派遣先の業務上の命令に従わず、改悛の情がみられないとき
- (9) しばしば職場の風紀や就業環境を乱し、改悛の情がみられないとき
- (10) 横領や経費の不正使用や不正報告をおこない、その額が相当額におよび、もしくは数度に及んだとき
- (11) 業務時間外で非行行為を行ったときであって、業務遂行上支障がでると認められるとき
- (12) 会社の許可を受けず、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
- (13) 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
- (14) 会社の許可なく業務上金品等の贈与を受けたとき
- (15) 第三者に対し賄賂を送り、利益を得ようとしたとき、または得たとき
- (16) 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
- (17) 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
- (18) 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

- (19) 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
- (20) 私生活上の非違行為や会社もしくは派遣先に対する誹謗中傷等によって会社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
- (21) 会社や派遣先の業務上重要な秘密を外部に漏洩し、会社もしくは派遣先に損害を与え、または業務の正常な運営を阻害したとき
- (22) 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49条（制裁の共通事項）

1. 懲戒事由に該当する行為が未遂に終わった場合でも同様に処分を行う。
2. 懲戒事由に該当する行為について、他の社員を扇動教唆、幫助、又は他の従業員と共謀したときも同様に処分と行う。
3. 懲戒処分を受けたものが1年以内に再度懲戒に該当する行為をしたとき、又は同時に2つ以上の懲戒該当行為をしたときは、その懲戒を加重する。
4. 懲戒に該当する行為があった者、又はその虞がある者について、会社が必要であると判断したときは、出勤を禁止することがある。この場合において会社は休業手当を支払うものとする。
5. 論旨退職または懲戒解雇事由に該当する場合、本人が希望する場合は処分を決定する前に弁明の機会を与える。
6. 懲戒事項について管理者がその管理責任を全うせず、必要な指示や指導を行わなかった為に起きた事案の場合は、その管理責任に対して処分を行う。ただし、当該管理者が必要な指示や指導を行っていた場合はこの限りではない。

#### 第50条（損害賠償）

1. 無期転換社員が違反行為等により会社もしくは派遣先に損害を与えた場合、会社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。
2. 懲戒に処せられても、その行為により会社に損害を与え、又は不当利得のあった場合には、会社に対する損害賠償又は不当利得返還の義務は免れない

### 第12章 正社員への転換

#### 第51条（正社員転換制度）

1. 前条規程にかかわらず、正社員への転換を希望する無期転換社員は正社員転換制度により、所定の手続、試験を受けることにより正社員へ転換できる。
2. 正社員転換制度を受ける事ができる無期転換社員は以下各号すべてを満たしたものとする。
  - (1) 無期転換後、通算勤続6ヵ月以上であること
  - (2) 無断欠勤・遅刻・早退がないこと
  - (3) 懲戒処分がないこと

- (4) 直属の上長の推薦・許可があること
3. 前項条件を満たした無期転換社員で、正社員への転換を希望するものについては、会社は随時面接試験を行うものとする。
  4. 試験に合格した月の翌月 1 日より正社員へ転換するものとし、新たに労働契約を締結する。この場合において労働条件の変更が伴う場合がある。ただし、事務手続き等により転換時期をずらす場合がある。
  5. 転換後においては、就業規則、配置転換、評価制度等はすべて正社員の制度が適用され、本規則および無期転換社員であったときの制度は適用されない。

## 第 13 章 労働者派遣法に基づく規程

### 第52条（無期転換社員の就業確保等について）

1. 会社は無期転換社員のうち、派遣業務に携わる無期転換社員について、以下各号を約する。
  - (1) 会社は労働者派遣契約の終了のみを理由として解雇しない。
  - (2) 労働契約期間内に労働者派遣契約が終了した社員について、次の派遣先を見つけられない等、使用者の責に帰すべき事由により休業させた場合には、労働基準法第 26 条に基づく手当を支払う。

### 第53条（派遣労働者の教育訓練について）

- 会社は、無期転換社員の職務内容、成果、能力、経験等に応じ、別途定める教育訓練計画に基づき、採用日から 3 年間は所定の教育訓練を無償で提供するものとする。
- 2 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一の無期転換社員に対して、社員と同様に実施するものとする。
  - 3 会社は教育訓練を実施するにあたり、無期転換社員の職業生活の全期間を通じてその有する能力を有効に発揮できるように配慮する。
  - 4 1 項、前項その他会社が命じる教育訓練の受講時間は、労働時間として扱うものとする。

## 付 則

この規則は 2018 年 3 月 1 日から施行する。  
この規則は 2020 年 3 月 1 日から改訂施行する。  
この規則は 2021 年 3 月 1 日から改訂施行する。  
この規則は 2021 年 8 月 1 日から改訂施行する。  
この規則は 2022 年 3 月 1 日から改訂施行する。  
この規則は 2023 年 3 月 1 日から改訂施行する。

## 契約社員就業規則抜粋

### 第33条（所定労働時間・休憩時間）

- 1 契約社員の所定労働時間は、毎月1日を起算日とする「1か月単位の变形労働時間制」とし、1か月を平均して1週間40時間以内とする。ただし、次のいずれかに該当する契約社員を除き、全契約社員に適用する。
  - ① 18歳未満の年少者
  - ② 妊娠中または産後1年を経過しない女性従業員のうち、本制度の適用免除を申し出た者
  - ③ 育児や介護を行う契約社員、職業訓練または教育を受ける契約社員その他特別の配慮を要する契約社員に該当する者のうち、本制度の適用免除を申し出た者
  - ④ 特別な雇用管理が必要となる者で会社が指定した者

①から④に該当する契約社員の所定労働時間は、1日8時間、週40時間以内で、休日は週1日以上の休日確保し、個別に定めることとする。
- 2 各日の始業時刻、終業時刻及び休憩時間は、次のとおりとする。

勤務パターン	始業時刻	終業時刻	休憩時間
勤務パターンⅠ	8時00分	17時00分	11時～12時
勤務パターンⅡ	9時00分	18時00分	12時～13時
勤務パターンⅢ	10時00分	19時00分	13時～14時
勤務パターンⅣ	11時00分	20時00分	14時～15時

- 3 各契約社員の勤務シフトと休日の割り振りは、個人ごとに毎起算日の前日までに決定し、月間勤務シフト表を契約社員に示すこととする。
- 4 始業時刻とは、所定の就業場所で業務を開始（実作業の開始）する時刻をいい、終業時刻とは、業務の終了（実作業の終了）の時刻をいう。
- 5 会社は、業務の必要性がある場合またはその他やむを得ない事情により、第2項の始業・終業時刻を繰り上げ、または繰り下げることがある。この場合、前日までに従業員に通知する。
- 6 会社は、業務上の必要性がある場合、前項に定める休憩時間の位置を繰り上げまたは繰り下げることがある。
- 7 休憩時間は自由に利用できる。ただし、職場の秩序を乱す行為や、他の従業員の自由利用を妨げてはならない。
- 8 休憩時間に外出する場合は、事前に所属長に届け出るものとする。

### 第34条（休日）

- 1 契約社員の休日は前条の1か月につき最低9日（ただし、1か月の暦日数が28日の場合は8日とする。）とし前条の月間勤務シフト表のとおりとする。

① 毎月の歴日数ごとの休日数

1か月の歴日数	労働時間の総枠	休日数
31日	176時間（22日×8時間）	9日間
30日	168時間（21日×8時間）	9日間
29日	160時間（20日×8時間）	9日間
28日	160時間（20日×8時間）	8日間

② その他会社が休日と定めた日（年末年始・夏季休日等）

2 前項の休日は必ず毎週1日以上とし、法定休日を上回る休日を所定休日（法定外休日）とする。

## 正社員就業規則抜粋

### 第26条（休職）

1 会社は、正社員が次の各号の1つに該当するときは、休職を命ずることがある。ただし、第1号、第2号の場合、及び第4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合には、その傷病が休職期間中の療養で治癒する蓋然性が高いものに限る。

① 業務外の傷病（精神疾患以外で通勤途上の災害による傷病を含む。）により欠勤し、欠勤日より1か月经過しても、その傷病が治癒しないとき

なお、治癒とは、民法第493条に定める債務の本旨に従った弁済（本旨弁済）ができる状態、すなわち、従来の業務を健康時と同様に通常業務遂行できる程度に回復することを意味する。

② 業務外の傷病（精神疾患等で、通勤途上の災害による傷病を含む。）により通常の労務提供ができず、その回復に一定の期間を要するとき

③ 業務命令により他社に出向したとき

④ その他前各号に準ずる事由または特別な事由があり、会社が休職させる必要があると認めるとき。なお、業務外の傷病を原因とする場合でも、第1号の欠勤を前提としない。

2 前項第1号及び第2号の傷病とは、私生活においても療養を必要とする傷病をいう。

3 正社員は、傷病による休職期間中は療養に専念しなければならない。

4 休職する正社員は、その期間中、原則として毎月1回、会社所定の方法により現況報告をしなければならない。

### 第27条（休職期間）

1 休職期間は、休職事由を考慮のうえ、次の期間を限度として会社が定める。

① 前条第1項第1号、同第2号の事由による場合

(ア) 勤続 1年未満の者 : 1か月

(イ) 勤続 1年以上 3年未満の者 : 3か月

(ウ) 勤続 3年以上 5年未満の者 : 6か月

(エ) 勤続 5年以上 10年未満の者 : 12か月

(オ) 勤続 10年以上の者 : 1年6か月以内

② 同第3号による場合 出向期間

③ 同第4号による場合 会社が認めた期間

- 2 会社が必要と認めた場合は、休職期間を延長することがある。

### 第28条（休職期間中の取扱い）

- 1 休職期間中の給与は、無給とする。
- 2 休職期間は、原則として勤続年数に算入しない。ただし、本規則第26条（休職）第1項第3号の休職事由の場合、勤続年数に算入する。
- 3 賞与算定期間中に休職期間があるときは、その休職期間中は勤務がないものとして取り扱う。

### 第29条（休職期間満了時の手続）

- 1 休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合、当然退職とする。
- 2 正社員は、本規則第26条（休職）第1項第1号又は第2号の休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合、または同4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする者であって、当該休職事由が消滅したとして復職を申し出る場合には、医師の治癒証明（診断書）を提出しなければならない。なお、治癒とは、本規則第26条（休職）第1項第1号後段に規定する意味と同一とする。
- 3 前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を作成した医師に対する面談による事情聴取を求めた場合、正社員は、その実現に協力しなければならない。
- 4 第2項の診断書が提出された場合でも、会社は会社の指定する医師（産業医面談を含む）への受診を命ずることがある。会社は、正社員が正当な理由なくこれを拒否した場合、第2項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しないことがある。

### 第30条（復職）

- 1 会社は、休職した正社員につき、本規則第27条（休職期間）の休職期間が満了するまでに休職の事由が消滅したときは復職させる。
- 2 私傷病休職からの復職の判断は前条の手続を経て会社が行うものとし、医師の診断書及び意見を参考に会社が決定する。
- 3 会社は、休職した正社員につき、休職の事由が消滅したときは、原則として休職前の職務に復帰させる。ただし、業務の都合や当該正社員の状況により、異なる職務に配属することがある。この場合、本人との協議の上、労働条件の変更（賃金の引き下げ等）を行うことがある。

### 第31条（復職の取消）

- 1 正社員が復職後6か月以内に同一ないし類似の事由により欠勤ないし通常の労務提供をできない状況に至ったときは、復職を取り消し、直ちに休職させる。
- 2 前項の場合の休職期間は、復職前の休職期間の残期間とする。ただし、残期間が3か月未満の場合は休職期間を3か月とする。
- 3 前2項の規定は、病気を理由とする本規則第37条（解雇（普通解雇））の適用を排除するものではない。

### 第59条（特別休暇）

- 1 正社員（試用期間中は除く）は次の各号に該当する場合、それぞれの定める日数の特別休暇を取得することができる。ただし、本条に定める特別休暇は、その目的以外に使用してはならない。

#### <慶弔休暇>

- ① 本人が結婚するとき：連続5労働日

（ただし、入籍日の翌日を起算として6か月以内に取得するものとする）

- ② 子女（養子を含む）の結婚のとき：2労働日
- ③ 配偶者の出産のとき：2労働日
- ④ 配偶者・父母（養父母を含む）及び子女（養子を含む）が死亡したとき：5労働日
- ⑤ 祖父母（養祖父母を含む）及び兄弟姉妹が死亡したとき：2労働日
- ⑥ 配偶者の父母（養父母を含む）及び孫が死亡したとき：2労働日
- ⑦ 兄弟姉妹の配偶者、配偶者の祖父母及び配偶者の兄弟姉妹が死亡したとき：1労働日

#### <災害休暇>

正社員が、住む家屋が天災、火災等により全壊または半壊し、休暇を必要と認めた場合は、災害の程度に応じて、5労働日を上限に会社が認めた範囲で災害休暇を与えることとする。

#### <赴任休暇>

正社員が転勤を命じられ、赴任のために住居の移転を要する場合は、5労働日を上限に会社が認めた範囲で赴任休暇を与える場合がある。

- 2 特別休暇を取得した日については無給とする。
- 3 正社員は、第1項の特別休暇を取得しようとする場合、会社に対し、事前に書面により申請し、その承認を得なければならない。ただし、第1項第3号ないし第7号につき、やむを得ず事前に申請することができない場合、事後速やかに申請し、承認を得ることとする。
- 4 会社は必要と認める場合は、正社員に対し、事実確認（結婚、出産、災害等）のための資料を提出させることができるものとする。
- 5 正社員が、前項の手続を怠った場合で休暇を取得した場合は、原則として無断欠勤として扱う。