

■ 事前に次の就業規則を読み、当日ブレイクアウトルームの皆さんと話し合っ、重点5項目の要求書（P14-15）を作成してください。

公共民間〇〇会社 就業規則

第1章 総則

（目的）

第1条 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、公共民間〇〇会社（以下、「会社」という。）に勤務する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。

（適用範囲）

第2条 略

（規則の遵守）

第3条 略

第2章 採用、異動等

（採用手続）

第4条 略

（採用時の提出書類）

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から1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
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- 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。

(試用期間)

第6条 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1か年間の試用期間とする。

2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、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、入職後14日を経過した者については、第49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。

(労働条件の明示)

第7条 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。ただし、会社の都合により交付しないことができる。

(人事異動)

第8条 略

(休職)

第9条 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

② 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、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

(服務)

第10条 略

(遵守事項)

第11条 略

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第12条 略

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第13条 略

(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)

第14条 略

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第15条 略

(個人情報保護)

第16条 略

(始業及び終業時刻の記録)

第17条 略

(遅刻、早退、欠勤等)

第18条 略

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第19条 労働時間は、1週間については38時間45分、1日については7時間45分とする。

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。

<一般勤務>

始業・終業時刻

始業 9時

休憩時間 12時00分から13時00分まで

終業 17時45分

<〇〇事業所>

始業 9時30分

休憩時間 12時00分から12時45分まで

終業 18時00分

(休日)

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日（法定休日を日曜日とする）
- 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29日～1月3日）
- ④ 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。

(時間外及び休日労働等)

第21条 業務の都合により、会社の指示により第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。また、やむをえず前記の労働を必要と判断した労働者は事前に会社に申し出て許可を得るものとする。

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使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。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第22条 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 第1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。

3 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。

4 第1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2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2項又は第3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。

5 第1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

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。

7 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。

8 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。

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第23条 労働者代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

- ① 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者…6時間
- ② 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者…7時間

③ 所定労働時間が7時間を超え7時間45分以下の者…8時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(産前産後の休業)

第24条 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ないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第25条 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。

(育児時間及び生理休暇)

第26条 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。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第27条 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・介護のための所定外労働、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・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。

(慶弔等休暇)

第28条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔等休暇を与える。

- | | |
|------------------------------------|------------|
| ① 本人が結婚したとき | 連続する5日の範囲内 |
| ② 妻が出産したとき | 2日 |
| ③ 配偶者又は父母が死亡したとき | 7日 |
| ④ 子が死亡したとき | 5日 |
| ⑤ 兄弟姉妹が死亡したとき | 3日 |
| ⑥ 祖父母が死亡したとき | 3日 |
| (労働者が代襲相続し、かつ祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日) | |
| ⑥ 孫が死亡したとき | 1日 |
| ⑦ おじやおばが死亡したとき | 1日 |
| (労働者が代襲相続し、かつ祭具等の継承を受ける場合にあつては、7日) | |
| ⑧ 父母の配偶者又は配偶者の父母が死亡した時 | 3日 |

- (労働者と生計を一にしていた場合であっては、7日)
- ⑨ 子の配偶者又は配偶者の子 1日
(労働者と生計を一にしていた場合であっては、5日)
- ⑩ 祖父母の配偶者又は配偶者の祖父母 1日
(労働者と生計を一にしていた場合であっては、3日)
- ⑪ 兄弟姉妹の配偶者又は配偶者の兄弟姉妹 1日
(労働者と生計を一にしていた場合であっては、3日)
- ⑫ おじやおばの配偶者が死亡したとき 1日

(病気休暇)

第29条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を1年に10日与える。この場合の1年は毎年4月1日を起算日とする。

(裁判員等のための休暇)

第30条 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

(賃金の構成)

第31条 賃金の構成は、基本給、扶養手当、地域手当、住居手当、通勤手当、単身赴任手当、時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金とする。

(基本給)

第32条 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会社が決める。

(扶養手当)

第33条 扶養手当は、次の親族を扶養している労働者に対し支給する。被扶養親族は、主として労働者の扶養を受けている者で、年額(扶養の事実が発生した日から1年間)130万円以上の恒常的な所得がないと見込まれている者が該当する。

- ① 18歳到達年度末までの子、障害等級1等級2等級に該当する20歳到達

年度末までの子及び孫

1人につき 月額 6,000円

② 60歳以上の父母及び祖父母、兄弟姉妹

1人につき 月額 6,000円

(地域手当)

第34条 地域手当は、次の地域の事業所に支給する。

① 100分の3 (支給地域) ○○市、○○市

② 100分の1 (支給地域) 上記以外の県内市町村

(住居手当)

第35条 借家・借間に対する手当は、1ヶ月当たり12,000円を超える家賃、使用料(以下「家賃等」という)を支払っている労働者に対し支給される。支給月額以下の通りで、最高支給限度額は27,000円とする。

① 家賃等≤月額23,000円の場合 支給額=家賃-12,000円

② 家賃等>月額23,000円の場合

支給額=11,000円+0.5×(家賃-23,000円)

(単身赴任手当)

第36条 父母の疾病、介護、子の養育、配偶者の就業、所有する住宅の管理等やむを得ない事情により同居していた配偶者と別居し、単身で生活することを常況とし、距離要件を満たす労働者(採用による者を含む)に支給する。

① 支給月額 30,000円(労働者の住居と配偶者等の住居との交通距離が100km以上である労働者に対して、加算される。)

(通勤手当)

第37条 通勤手当は、月額15,800円までの範囲内において、公共交通機関を利用する者には通勤に要する実費、自家用車を利用する者には下記距離に応じた額を支給する。

片道5キロメートル未満	1,000円
片道5キロメートル以上10キロメートル未満	2,100円
片道10キロメートル以上15キロメートル未満	3,650円
片道15キロメートル以上20キロメートル未満	5,000円
片道20キロメートル以上25キロメートル未満	6,450円
片道25キロメートル以上30キロメートル未満	7,900円
片道30キロメートル以上35.6キロメートル未満	9,350円

片道35キロメートル以上40キロメートル未満	10,800円
片道40キロメートル以上45キロメートル未満	12,200円
片道45キロメートル以上50キロメートル未満	13,100円
片道50キロメートル以上55キロメートル未満	14,000円
片道55キロメートル以上60キロメートル未満	14,900円
片道60キロメートル以上	15,800円

(割増賃金)

第38条 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 ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35% (残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(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)

(基本給) ÷ 1か月平均所定労働時間数 × 1.25 × 時間外労働の時間数

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

(基本給) ÷ 1か月平均所定労働時間数 × 1.35 × 時間外労働の時間数

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

(基本給) ÷ 1か月平均所定労働時間数 × 1.50 × 時間外労働の時間数

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

(基本給) ÷ 1か月平均所定労働時間数 × 1.40 × 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）

（基本給）÷ 1 か月平均所定労働時間数×1.35×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 時までの間に労働させた場合）

（基本給）÷ 1 か月平均所定労働時間数×1.25×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、次の計算により計算する。

（365—年間所定休日数）× 1 日の所定労働時間 ÷ 12

（代替休暇）

第 39 条 略

（休暇等の賃金）

第 40 条 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、子の看護休暇期間及び介護休業期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。

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（3 か月までは 6 割を支給する）。

（臨時休業の賃金）

第 41 条 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。この場合において、1 日のうちの一部を休業させた場合にあつては、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。

（欠勤等の扱い）

第 42 条 略

（賃金の計算期間及び支払日）

第 43 条 略

（賃金の支払と控除）

第 44 条 略

（賃金の非常時払い）

第 45 条 略

（賞与）

第 46 条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、

会社の財務状況等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の財務状況の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
1月1日から 6月30日まで	6月30日
7月1日から 12月31日まで	12月20日

2 前項の賞与の額は、会社が決定する。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第47条 労働者の定年は、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、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第48条 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30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。

(解雇)

第49条 略

第8章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第50条 略

(健康診断)

第51条 略

(長時間労働者に対する面接指導)

第52条 略

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第53条 略

(安全衛生教育)

第54条 略

(災害補償)

第55条 略

第9章 制裁

(懲戒の種類)

第56条 略

(懲戒の事由)

第57条 略

第10章 公益通報者保護

(公益通報者の保護)

第58条 略

第11章 副業・兼業

(副業・兼業)

第59条 略

附 則

(施行期日) 第1条 この規則は、〇年〇月1日から施行する。

■ 皆さんで協力し、重点5項目の要求書「2. 就業規則に関する要求」を作成してください。

〇〇〇〇年〇月〇日

〇〇法人 〇〇〇〇
理事長 〇〇 〇〇 様

〇〇職員労働組合
執行委員長 〇〇 〇〇 印

要 求 書

日頃よりの貴職のご尽力に敬意を表します。

さて、〇〇労働組合は、貴職に対して下記のとおり要求いたしますので、誠意ある回答をよろしくお願いいたします。

なお、円滑な交渉を進めるため、〇年〇月〇日までに文書で回答いただくとともに、〇月〇日もしくは〇月〇日に労使交渉の場を設定いただきますようお願いいたします。

1. 組合活動に関する基本的要求

(1) 日本国憲法、労働組合法、労働基準法等の労働諸法規を遵守し組合の結成、組合活動、組合加入などを理由とする不利益取り扱い、並びにその示唆など不当労働行為を行わないこと。

(2) 組合活動の為に必要とする法人所管の施設・設備等便宜供与を認めること。

① 会議室の利用を認めること。

② 勤務時間中の団体交渉・労使協議の有給保障すること。

③ 組合掲示板の貸与設置すること。

④ 電話・FAXなどの事務機器の使用を認めること。

⑤ 机・ロッカーの貸与をすること。

(3) 労働組合の所在地を法人内とし、同施設内に組合事務所を設置すること。

(4) 組合員の賃金から次に該当するものを控除すること。

- ① 労働組合費
- ② 自治労共済掛金
- ③ その他法人及び組合が合意したもの

2. 就業規則に関する要求

- (1)
- (2)
- (3)
- (4)
- (5)

以上