**就業規則**

●●株式会社

（目　的）

第1条 　この規則は、●●株式会社（以下「会社」という。）の労働条件を明らかにすること及び職場秩序の維持を目的として、従業員の就業に関する基本的事項を定めるものである。

2　この就業規則に規程の無い項目は、労働基準法または個別労働契約によるものとする。

（従業員の定義）

第 2 条　この規則でいう「従業員」とは、会社と労働契約を締結した者をいい、試用期間中の者を含むものとする。

2 　従業員を次のとおり区分する。雇用期間が有期となる者の雇用契約期間は6カ月とする。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 種別 | 雇用期間 | 給与形態 | 内容 |
| 正社員 | 無期 | 日給月給月給 | 労働時間、職務の内容及び勤務地のいずれにも制約なく基幹的業務に携わる正社員として雇用されるものをいう。 |
| 非正規社員 | Ａ | 無期 | 日給月給日給 | 労働時間に制約なく、主として正社員の補助的業務に従事するものをいう。 |
| Ｂ | 有期 |
| Ｃ | 無期 | 時間給日給 | 主として正社員の補助的業務に従事するもののうち、週の所定労働時間が短いものをいう。 |
| Ｄ | 有期 |

（正規雇用への転換）

第 2 条の2 　勤続６ヶ月以上の者で、本人が希望する場合は、正規雇用に転換させることがある。

2　正規雇用への転換基準は、第2条の4に基づき、本人との面談の上、通常の正規雇用社員の採用面接における採用基準に類する基準で行い、役員会で最終判断する。

（無期雇用への転換）

第 2 条の3　勤続６ヶ月以上の者で、本人が希望する場合は、無期雇用に転換させることがある。

2 無期雇用への転換基準は、第2条の4に基づき、本人との面談の上、通常の正規雇用社員の採用面接における採用基準に類する基準で行い、役員会で最終判断する。

（正規雇用・無期雇用への転換基準）

第 2 条の4　正規雇用・無期雇用への転換基準は次の通りとする。

(1)直前３ヶ月間、当日欠勤・無断欠勤のない者

(2)正規雇用と同様の勤務期間・日数で勤務が可能な者

(3)所属長の推薦があり、部門長の面接試験に合格した者

（転換日）

第 2 条の5　当規程に基づく転換日は、前条転換基準を満たすと判断された日の翌月１日を原則とする。

（所定労働時間、始業・終業時刻、休憩）

第3条　所定労働時間（休憩時間を除く。以下同じ。）は、原則として、１週間については40時間とし、１日については8時間とする。休憩は、労働時間の途中に1時間の休憩を与える。

2 　始業時刻及び終業時刻は次のとおりとする。

　（1）始業時刻・・・午前●時●分

　（2）終業時刻・・・午後●時●分

3 　従業員は、始業時刻に業務を開始できるよう余裕をもって出勤しなければならない。

4 　第１項及び第２項の規定にかかわらず、パートタイマー等の所定労働時間については、業務の態様、本人の希望に応じて、個別労働契約により定めることができる。

（会社の休日）

第4条　会社の休日は土日および祝祭日とする。

2 　法定休日は、１週間における最後の１日の休日とする。

3 　会社は、業務上の都合によりやむを得ない場合は、あらかじめ振替休日を指定して、当初休日とされた日に労働させることができる。

4 　前項の休日の振替は、月の初日を起算日とする４週間に４日の休日が確保できる範囲で行うものとする。

（所定外労働及び休日出勤）

第5条　会社は、業務の都合により所定外労働又は休日出勤を命ずることができる。この場合における時間外労働及び休日労働については、会社はあらかじめ従業員の過半数を代表する者と締結する労使協定（以下「36協定」という。）の範囲内でこれを行う。

2 　臨時的な業務の必要があるときは、36協定の特別条項に定めるところにより、１か月及び１年間についての労働時間の延長時間を更に延長することができる。この場合における、更に延長する時間数、延長する場合の手続き、当該延長時間に係る割増賃金率等は、36協定に定めるところによる。

3 　1日の労働時間が8時間を超える場合、事前に会社又は所属長の許可を受けて、時間外労働を行うことができる。

4 　前項にかかわらず、事前に許可を受けることができないときは、事後直ちに届け出てその承認を得なければならない。

（適用除外）

第6条　監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者については、労働時間、休憩及び休日の規定は適用しない。

2 　前項に該当する従業員については、労働時間の管理は自ら行うものとするが、当該従業員の健康確保のため、会社はその者の在社時間等を管理するものとする。

（年次有給休暇）

第7条　会社は労働基準法の規定に基づき、年次有給休暇を付与する。

（年次有給休暇の取得手続）

第7条の2　従業員が年次有給休暇を取得しようとするときは、原則として取得日が属する

月の前々月末までに会社に届け出なければならない。

2 　年次有給休暇は本人の届出による時季に与えるものとする。ただし、その時季に与え

ることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に変更することができる。

3　退職が決定している従業員の有給休暇の同時期多数取得は、正常な事業運営に支障

をきたすだけでなく、職場モラルの低下を招くため、これを認めない。ただし健康維持等、会社が必要と認めた場合は取得を認めることがある。

4 　突発的な傷病その他やむを得ない事由により欠勤した場合で、あらかじめ届け出ることが困難であったと会社が承認した場合には、事後の速やかな届出により当該欠勤を年次有給休暇に振り替えることができる。ただし、当該承認は会社又は所属長の裁量に属するものとし、必ず行われるものではない。

5 　年次有給休暇は、付与基準日の直前の1年間（初回の付与については半年間）の

所定労働日の8割以上出勤した従業員を対象とする。

6 　前項の出勤率は労働基準法に基づき算定する。

７　第5項または第6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、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1項または第3項、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。

8 　年次有給休暇の有効期間は付与日から2年間とする。

9 　年次有給休暇には、通常の賃金を支払うものとし、その日は通常の出勤をしたものとして取り扱う。

（産前産後の休業）

第8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。

（育児休業等に関する規定）

第9条

育児休業等に関しては、本就業規則内「育児・介護休業等に関する定め」に規定する。

（介護休業等に関する規定）

第10条

介護休業等に関しては、本就業規則内「育児・介護休業等に関する定め」に規定する。

（基本給）

第11条　基本給は、従業員各人の業務の内容、責任の程度、成果、意欲、遂行能力、経験及び年齢等を総合考慮のうえ決定する。

（キャリアパス要件）

第11条の2　従業員の任用の際における職位、職責又は職務内容等に応じた任用等の要件

（従業員の賃金に関するものを含む。）について、別紙「キャリアパス表」のとおりとする。

2　前項に掲げる職位、職責又は職務内容等に応じた賃金体系（一時金等の臨時的に支払わ

れるものを除く。）について、別紙「賃金体系図」のとおりとする。

（■↓３、４は該当の無いものを削除し、適宜番号を繰り上げること■））

3　従業員の資質向上を図るため、別紙「資質向上のための目標及び計画表」のとおり年度

計画を作成し、当該計画に係る研修の実施又は研修の機会を確保する。

4　従業員の職業能力向上のため、資格取得を希望する者に対し、資格取得受験日等に休暇を与え、また費用の一部補助を行う。

（昇給）

第11条の3　従業員の保有能力を適正に評価するために、毎年●月に所定の人事評価シートに基づき、能力を評価し昇給を行う。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　人事評価は本人の自己評価、上司の評価を参考として、人事担当役員が本人と面談し、最終評点、及び昇給の判断を行う。

3　昇給の判断は次の要素に基づき、公正に行わなければならない。

①上級職に求められる能力基準を満たしているか

②勤怠状況および目標達成への努力姿勢が問題ないレベルか

（基本給の形態）

第12条　従業員の基本給を次のとおり区分し、雇用契約書（労働条件通知書）に明記する。

|  |  |
| --- | --- |
| 　　　種別 | 給与形態 |
| 正社員 | 日給月給 |
| 非正規社員 | 日給月給、日給、時間給 |

2　月給の場合であっても、月度の途中で入社した場合、入社月について日給とすることがある。

（通勤手当）

第13条　通勤に電車、バス等の交通機関を利用する従業員に対して、１か月定期代相当額を通勤手当として支給する。ただし、通勤の経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると会社が認めたものに限ることとし、所得税の非課税限度額を超える場合には非課税限度額を限度として支給する。

2 　住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合には、１週間以内に会社に届け出なければならない。この届出を怠ったとき、又は不正の届出により通勤手当その他の賃金を不正に受給したときは、その返還を求めるほか、懲戒処分の対象となる。

（賃金の計算期間及び支払日）

第14条　賃金は、月末に締め翌月●●日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたるときは、その直前の休日でない日に支払う。

（賃金の支払方法）

第15条　賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、従業員の同意を得たときは、その指定する金融機関等の口座への振込みにより賃金の支払いを行う。

（賃金の控除）

第16条　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) 健康保険料（介護保険料を含む。）及び厚生年金保険料の被保険者負担分

(4) 雇用保険料の被保険者負担分

(5) 労使協定により賃金から控除することとしたもの

（賞　与）

第17条　会社は、会社の業績、従業員各人の査定結果、会社への貢献度等を考慮して、賞与を支給するものとする。ただし、会社の業績状況等により支給しないことができる。

2 　賞与の支給時期は、原則として、毎年●月、●月の会社が定める日とする。

3 　賞与の支給対象者は、賞与支給日において在籍する正社員とする。

4 　福祉介護職員処遇改善加算制度の対象職種の従業員に支給される賞与は、同制度による一時金とする。

（解　雇）

第18条　従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は解雇とする。

(1) 精神又は身体に故障があるか、又は虚弱、傷病、その他の理由により職務に堪えられない、又は労務提供が不完全であると認められるとき。

(2) 協調性がなく、注意及び指導をしても改善の見込みがないと認められるとき。

(3) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができないとき。

(4) 勤務意欲が低く、これに伴い、勤務成績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で業務に適さないと認められるとき。

(5) 正当な理由のない遅刻及び早退、並びに欠勤及び直前の休暇請求が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。

(6) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると認められるとき。

(7) 労働契約の特約によりその職務又は勤務地に限定が設けられている従業員について、当該職務又は勤務地がなくなったことにより当該特約を解約することについて、従業員の同意を得ることができず、他の職務又は勤務地に転換させることができないとき。

(8) 事業の縮小その他会社にやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることができないとき。

(9) 重大な懲戒事由に該当するとき。

(10)前号に該当しない懲戒事由に該当する場合であって、改悛の情が認められなかったり、繰り返したりして、改善の見込みがないと認められるとき。

(11)非違行為が繰り返し行われたとき。

(12)会社の従業員としての適格性がないと判断されるとき。

(13)天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。

(14)その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

2 　前項各号に該当した場合において、解雇に先立ち、会社は当該従業員に退職を勧奨することがある。

3 　退職勧奨による雇用の終了に際しては、会社は、当該従業員と退職合意書を取り交わすものとする

（解雇予告）

第19条　前条の定めにより、従業員を解雇するときは、次の各号に掲げる場合を除き、30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給する。

(1) 日々雇い入れられる者で雇用期間が１か月を超えない者を解雇する場合

(2) ２か月以内の期間を定めて雇用した者を当初の契約期間中に解雇する場合

(3) 試用期間中であって採用日から14日以内の者を解雇する場合

(4) 本人の責めに帰すべき事由によって解雇するときであって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

(5) 天災事変その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となったことにより解雇するときであって、所轄労働基準監督署長の認定を受けた場合

2 　前項の予告日数については、予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

（解雇制限）

第20条　従業員が次の各号に該当するときは、当該各号に定める期間中は解雇しない。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合、又は第33条の打切補償を行った場合には、この限りでない。

(1) 業務上の傷病による療養のために休業する期間及びその後30日間

(2) 産前産後の女性従業員が休業する期間及びその後30日間

2 　従業員が療養の開始後３年を経過した日において労働者災害補償保険法に基づく傷病補償年金を受けているときは当該３年を経過した日、又は療養の開始後３年を経過した日後において傷病補償年金を受けることとなった場合は当該傷病補償年金を受けることとなった日において、それぞれ、前項ただし書の打切補償を行ったものとみなす。

（解雇理由証明書）

第21条　従業員は、解雇の予告がなされた日から退職の日までの間において、当該解雇の理由について会社に対し証明書を請求することができ、会社は当該請求があった場合には、遅滞なくこれを交付するものとする。ただし、解雇の予告がなされた日以後に従業員が当該解雇以外の理由で退職した場合は、この限りでない。

（退　職）

第22条　従業員が、次の各号のいずれかに該当するに至ったときは退職とし、次の各号に定める事由に応じて、それぞれ定められた日を退職の日とする。

(1) 本人が死亡したとき。…死亡した日

(2) 定年に達したとき。…定年年齢に達した日の属する年度の末日

(3) 休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき。…期間満了の日

(4) 本人の都合により退職を申し出て会社が承認したとき。…会社が退職日として承認した日

(5) 前号の承認がないとき。…退職を申し出て２週間を経過した日

(6) 役員に就任したとき。…就任日の前日

(7) 従業員の行方が不明となり、１か月以上連絡がとれない場合であって、解雇手続をとらないとき。…１か月を経過した日

(8) 解雇されたとき。…解雇の日

(9) その他、退職につき労使双方が合意したとき。…合意により決定した日

（定年等）

第23条　従業員が満60歳に達した日を定年とし、60歳に達した日の属する年度の末日を定年退職日として退職とする。

2 　前項にかかわらず、定年に達した従業員が希望する場合は、最長65歳まで嘱託社員として継続雇用するものとする。

3 　労使協定に定める基準のいずれかを満たさない場合であっても、高度な技術・技能を有する等、会社が特に必要と認めた者については、雇用継続の対象とすることができる。

4 　嘱託社員としての労働契約は、最長１年間の有期労働契約とし、会社は、当該労働契約の更新に際しては、次の各号に掲げる判断基準により、次期契約の有無を判断するものとする。

(1) 契約期間満了時の業務量

(2) 本人の勤務成績、態度

(3) 本人の能力

(4) 会社の経営状況

5 　更新後の労働契約に係る労働条件は、更新の都度見直すものとし、嘱託社員が会社の提示する労働条件に合意した場合に限り、新たな労働契約を締結するものとする。

（継続雇用しない事由）

第24条　前条の規定にかかわらず、従業員が希望する場合であっても、次の各号のいずれかに該当する者については、定年をもって退職とするものとし、継続雇用は行わない。

(1) 精神又は身体に故障があるか、又は虚弱、傷病、その他の理由により職務に堪えられない、又は労務提供が不完全であると認められるとき。

(2) 協調性がなく、注意及び指導をしても改善の見込みがないと認められるとき。

(3) 職務の遂行に必要な能力を欠き、かつ、他の職務に転換させることができないとき。

(4) 勤務意欲が低く、これに伴い、勤務成績、勤務態度その他の業務能率全般が不良で職務に適さないと認められるとき。

(5) 正当な理由のない遅刻及び早退、並びに欠勤及び直前の休暇請求が多く、労務提供が不完全であると認められるとき。

(6) 特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その能力又は適格性が欠けると認められるとき。

(7) 事業の縮小その他会社にやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に転換させることができないとき。

(8) 重大な懲戒事由に該当するとき。

(9) 前各号に該当しない懲戒事由に該当する場合であって、改悛の情が認められなかったり、繰り返したりして、改善の見込みがないと認められるとき。

(10)非違行為が繰り返し行われたとき。

(11)会社の従業員としての適格性がないと判断されるとき。

(12)天災事変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用を維持することができなくなったとき。

(13)本人が死亡したとき。

(14)休職期間が満了しても休職事由が消滅しないとき。

(15)本人の都合により退職を願い出たとき。

(16)役員に就任したとき。

(17)従業員の行方が不明となり、１か月以上連絡がとれない場合であって、解雇手続をとらないとき。

(18)その他、退職につき労使双方が合意したとき。

（安全及び衛生）

第25条 会社及び従業員は、安全衛生に関する諸法令及び会社の諸規程を守り、災害の防止と健康の保持増進に努めなければならない。

（自己保健義務）

第26条 従業員は、日頃から自らの健康の保持、増進及び傷病予防に努め、会社が実施する所定の健康診断は必ず受診し、健康に支障を感じた場合には、進んで医師の診療を受ける等して、会社に申し出てその回復のため療養に努めなければならない。

（就業制限）

第27条 会社は、法令に定める危険又は有害な業務若しくは重量物を取り扱う業務に、女性及び年少者である従業員を就かせない。

2 　会社は、法令に定める危険業務に、必要な技能又は経験のない従業員を就かせない。

（就業禁止）

第28条 会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止する。

(1) 病毒伝ぱのおそれのある伝染性の疾病にかかった者

(2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病勢が著しく増悪するおそれのあるものにかかった者

(3) 前各号に準ずる疾病で厚生労働大臣が定めるもの及び感染症予防法で定める疾病にかかった者

2 　前項の規定にかかわらず、会社は、次の各号のいずれかに該当する者については、その就業を禁止することがある。

(1) 従業員の心身の状況が業務に適しないと判断したとき。

(2) 当該従業員に対して、国等の公の機関から、外出禁止又は外出自粛の要請があったとき。

3 　会社は、前二項の規定により、就業を禁止しようとするときは、あらかじめ、会社が指定する医師の意見を聴くものとする。また、従業員は、前二項に該当するおそれがあるときは、直ちに会社に届け出なければならない。

4 　第１項及び第２項の規定により、就業を禁止された期間は、無給とする。ただし、会社が必要と認めるときは、特別休暇を付与し、又は在宅での軽易な業務を命ずることができる。

（健康診断）

第29条 常時雇用される従業員に対しては、入社の際及び毎年１回定期的に健康診断を行う。

2 　深夜業を含む業務等に従事する者及び法令で定める有害業務に従事する者には、別途法令に基づく回数及び特別の項目による健康診断を付加する。これ以外の場合であっても、会社が必要と判断した場合はこれに準じて扱う。

3 　会社は、前二項の健康診断の結果を本人に速やかに通知するとともに、異常の所見があり、必要と認めるときは、就業を一定期間禁止し、又は配置転換を行い、その他健康保健上必要な措置を命ずることができる。

（面接指導）

第30条 休憩時間を除き１週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が１か月当たり80時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる従業員が申し出たときは、会社は、医師による面接指導（問診その他の方法により心身の状況を把握し、これに応じて面接により必要な指導を行うことをいう。）を行うものとする。

2 　会社は、面接指導を行ったときは、医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該従業員の実情を考慮して、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の措置を講ずるほか、当該意見を衛生委員会（安全衛生委員会）に報告するものとする。

（心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導）

第31条 会社は、従業員に対し、医師、保健師又は一定の研修を受けた看護師若しくは精神保健福祉士（以下「医師等」という。）による心理的な負担の程度を把握するための検査を行う。実施の細目については、関係法令の定めるところにより会社が決定する。

2 　前項の検査の結果は、当該検査を行った医師等から検査を受けた従業員に通知されるものとし、あらかじめ当該従業員の同意を得た場合に限り、当該医師等より会社にも結果が提供されるものとする。

3 　会社は、前項の通知を受けた従業員であって法令で定める要件に該当するものが申し出たときは、当該従業員に対し、医師による面接指導を行う。

4 　会社は、前項の面接指導の結果に基づき、当該従業員の健康を保持するために必要な措置について医師の意見を聴くものとする。

5 　会社は、前項の医師の意見を勘案し、その必要があると認めるときは、当該従業員の実情を考慮して、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の措置を講ずる。

（指定医健診）

第32条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合、会社は従業員に対し、会社の指定する医師の健康診断を受けさせることができる。なお、これは業務上の必要性に基づくものであるため、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(1) 傷病による欠勤が連続７日間を超える場合

(2) 長期の傷病欠勤後出勤を開始しようとする場合

(3) 傷病を理由にたびたび欠勤する場合

(4) 傷病を理由に労働時間の短縮又は休暇、職種若しくは職場の変更を希望する場合

(5) 業務の能率、勤務態度等により、身体又は精神上の疾患に罹患していることが疑われる場合

(6) 海外における勤務に従事する者で、健診の必要のある場合

(7) その他会社が必要と認める場合

（災害補償）

第33条 従業員の業務上の傷病に対する療養補償、休業補償、障害補償及び業務上の死亡に対する遺族補償、葬祭料については、労働基準法の定めるところによりこれを行う。

（打切補償）

第34条 労働基準法に基づく療養補償又は労働者災害補償保険法に基づく療養補償給付を受ける従業員が療養開始後３年を経過しても、負傷又は疾病が治ゆしない場合は、労働基準法の定めるところにより、打切補償を行い、その後の補償は行わない。

（災害補償と法令との関係）

第35条 従業員が同一の事由について、労働者災害補償保険法その他の法令による給付を受ける場合は、その価額の限度において、会社は第32条（災害補償）の規定に基づく補償を行わない。

（自己啓発義務）

第36条 従業員は、会社の行う教育訓練を受ける義務を有するとともに、自らも進んで自己啓発に努め、自己研鑽及び自己の職業能力開発及び向上に積極的に取り組まなければならない。

（表彰の基本原則）

第37条 会社は、会社の発展に大きく寄与した従業員に対し、その優れた功績を周知することにより他の従業員とともに栄誉を称え、感謝の意を表するために表彰するものとする。

（表　彰）

第38条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合には、審査のうえ表彰することができる。

(1) 品行方正、技術優秀、業務熱心で他の者の模範と認められる者

(2) 災害を未然に防止し、又は災害の際、特に功労のあった者

(3) 業務上有益な発明、改良又は工夫、考案のあった者

(4) 永年にわたり無事故で継続勤務した者

(5) 社会的功績があり、会社及び従業員の名誉となった者

(6) その他前各号に準ずる程度に善行又は功労があると認められる者

2 　前項の表彰は、賞状、賞品又は賞金を授与し、これを行う。

（懲戒の基本原則）

第39条 会社は、服務規律に従わず、是正が必要な従業員に対し、適切な指導及び口頭注意を行うものとする。口頭注意は、当該従業員に非違行為の内容を口頭で指摘し、必要な助言を行い、改善策を求めることにより行う。

2 　前項にかかわらず、なお改善が行われず企業秩序を維持するために必要があると認めるときは、懲戒処分を行うことができる。

（懲戒の種類、程度）

第40条 懲戒の種類及び程度は、その情状により次のとおりとする。

(1) 譴責…始末書を提出させ、書面において警告を行い、将来を戒める。この場合、事前に面接を行う場合と、行わない場合とがある。

(2) 減給…始末書を提出させて、減給する。ただし、１回につき平均賃金の１日分の半額、総額においては一賃金支払期の賃金総額の10分の１を超えない範囲でこれを行う。

(3) 出勤停止…始末書を提出させ、14労働日以内の出勤を停止する。その期間の賃金は支払わない。

(4) 諭旨解雇…懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わ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解雇する。この場合において、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。

2 　懲戒は、当該非違行為に関する教育指導とともに前項第１号から第４号又は第５号の順に段階的に行うものであり、各号の懲戒を行ったにもかかわらず、改悛の見込みがなく、かつ、非違行為を繰り返す場合には、上位の懲戒を行うことを原則とする。

（懲戒の事由）

第41条 従業員が、この規則及び従業員としての義務に違反したときは、前条に定めるところにより、懲戒処分を行う。

2 　前項にかかわらず、従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇とする。ただし、情状により、前条に定める譴責、減給又は出勤停止とすることができる。

(1) 正当な理由なく、欠勤が14日以上に及び、出勤の督促に応じない又は連絡が取れないとき。

(2) 故意又は重大な過失により、会社の施設、設備に損害を与える等、会社に重大な損害を与えたとき。

(3) 重要な経歴を偽り採用されたとき、及び重大な虚偽の届出又は申告を行ったとき。

(4) 正当な理由なく配転等の重要な職務命令に従わず、職場秩序を乱したとき。

(5) 無許可で兼職し、又は同業他社に兼職し、会社の信用を失墜させ、又は会社の秘密を侵害する等して、会社に損害を与えたとき。

(6) 暴力、暴言その他の素行の不良で、著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき（セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントによるものを含む。）。

(7) 会社及び関係取引先の重大な秘密個人情報（個人番号を含む。）その他の情報を、故意に漏えいし、又は漏えいしようとしたとき。

(8) 会社及び会社の従業員、又は関係取引先を誹謗若しくは中傷し、又は虚偽の風説を流布若しくは喧伝し、会社業務に重大な支障を与えたとき。

(9) 刑罰法規の適用を受け、又は刑罰法規の適用を受けることが明らかとなり、会社の信用を害したとき。

(10)会計、決算、契約にかかわる不正行為又は不正と認められる行為、職務権限の逸脱等により、金銭、会計、契約等の管理上ふさわしくない行為を行い、会社に損害を与え、その信用を害すると認められるとき。

(11)暴力団員や暴力団関係者と関わりがあることが判明したとき。

(12)例え軽微な非違行為であっても、再三の注意、指導にかかわらず改悛又は向上の見込みがないとき。

(13)就業規則に違反する重大な行為があったとき。

(14)服務規律に違反し、その結果が重大であるとき。

(15)その他この規則及び諸規程に違反し、又は非違行為を繰り返し、あるいは前各号に準ずる重大な行為があったとき。

（損害賠償）

第42条 従業員及び従業員であった者が故意又は重大な過失によって会社に損害を与えたときは、当該従業員又は従業員であった者に対し、損害の全部又は一部の賠償を求めることができる。ただし、従業員は、損害賠償を行ったことによって懲戒を免れることはできない。また、懲戒処分を受けたことによって損害賠償の責めを免れることはできない。

育児・介護休業等に関する定め

第１条（育児休業）

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。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（５、６の申出にあっては２歳）になるまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

２　配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。

３　次のいずれにも該当する従業員は、子が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。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）従業員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

（2）次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

４　３にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が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。

５　次のいずれにも該当する従業員は、子が２歳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。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の１歳６か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）従業員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

（2）次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当たる予定であった者が死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

（3）子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

６　５にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３又は４に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が２歳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。

７　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（３から６に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

８　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき２回までとする。３又は４に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより３又は４に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。５又は６に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより５又は６に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

９　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

10　本条の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

（1） 入社１年未満の従業員

（2） 申出の日から１年以内（４から７の申出をする場合は、６か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員

（3） １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

11 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2 週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）育児休業に係る子が1 歳に達した場合等

子が1 歳に達した日（第1 条第2 項に基づく休業の場合を除く。第1 条第3 項又は第4 項に基づく休業の場合は、子が1歳6 か月に達した日。第1 条第5 項又は第6 項に基づく休業の場合は、子が2 歳に達した日。)

（3）育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

（4） 第1 条第2 項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1 年に達した場合

当該1 年に達した日

12 前項第1 号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第２条（出生時育児休業（産後パパ育休））

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、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより４週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

　　なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

３　１に基づく申出は、一子につき２回まで分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

４　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

５　出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

６　会社は、５の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

７　本条の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

８ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2 週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8 週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8 週間を経過した日

（3）子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28 日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28 日に達した日

（4）出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

９ 前項第1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第３条（介護休業）

１　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、通算93日までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

２　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／孫

３　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、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

４　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

５　本条の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

６ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2 週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（2）申出者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

７ 前項第1 号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第４条（子の看護休暇）

１　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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、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。

　　ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

　一　入社６か月未満の従業員

　二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第５条（介護休暇）

１　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、年次有給休暇とは別に、対象家族が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき10日を限度として、介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。

　　ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

　一　入社６か月未満の従業員

　二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

１　３歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、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）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

　一　入社１年未満の従業員

　二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

４ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

（2）制限に係る子が3 歳に達した場合

当該3 歳に達した日

（3）請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

５ 前項第1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第７条（育児・介護のための時間外労働の制限）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１か月について24時間、１年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

２　１にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

一　日雇従業員

二　入社１年未満の従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

４ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

（2）制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6 歳に達する日の属する年度の3 月31 日

（3）請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

５ 本条第7 項第1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第８条（育児・介護のための深夜業の制限）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の定めにかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前５時までの間に労働させることはない。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

一　日雇従業員

二　入社１年未満の従業員

三　請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員

イ　深夜において就業していない者（１か月について深夜における就業が３日以下の者を含む。）であること

ロ　心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること

ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後８週間以内でない者であること

四　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

五　所定労働時間の全部が深夜にある従業員

３　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

４ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（1）子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合

当該事由が発生した日

（2）制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

子が6 歳に達する日の属する年度の3 月31 日

（3）請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

５ 本条第7 項第1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第９条（育児短時間勤務）

１　３歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、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　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　１日の所定労働時間が６時間以下の従業員

三　労使協定によって除外された次の従業員

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上１年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１か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第１０条（介護短時間勤務）

１　要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、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。

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　労使協定によって除外された次の従業員

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　介護のための短時間勤務をしようとする者は、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、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第１１条（給与等の取扱い）

１　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

一　育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない

二　第４条及び第５条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする

三　第８条、第９条及び第10条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

２　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第４条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

３　賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第９条及び第10条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第４条～第８条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

４　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第４条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

５　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第１２条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

１　すべての従業員は第１条～第10条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

２　１の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第１３条（法令との関係）

　育児・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の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

令和●年●月●日　本就業規則　施行