

有期契約社員就業規則 改定

現行	変更案 (改定箇所は下線部)	変更の理由
<p>(適用範囲)</p> <p>第3条 本規則は、「就業規則」第3条に規定する契約社員、アルバイト、嘱託社員（以下、「社員」という）に適用する。但し、労働基準法第41条に規定する監督若しくは管理の地位にある者については「労働時間、休憩及び休日に関する規定」を適用しない。</p> <p>2. 前項の「契約社員」及び「アルバイト」には、契約期間のみ正社員と同じく、その他の労働条件は契約社員又はアルバイトと同様の無期契約社員、無期アルバイトも含まれるものとする。</p> <p>3. もしくは、規則違反の責を免れることはできない。</p> <p>(試用期間)</p> <p>第12条 新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間以内の期間を定めて試用期間とする。会社は本採用までに、勤務態度・健康状態・職務への適性等・社員としての適格性を審査し、試用期間満了時までには本採用の可否を決定する。但し、特殊な技能、技術又は経験を有する者は、試用期間を設けず又は短縮することがある。</p> <p>2. 試用期間を経て本採用される場合は、試用期間当初から勤続年数に通算する。</p> <p>3. 試用期間中又は試用期間満了の際、本採用することが不相当と認められた者については解雇予告規定の手続きに従って解雇する。但し、採用後14日を経過していない場合は、解雇予告手当の支払いは行なわず即時解雇する。</p> <p>(通勤手段)</p> <p>第19条 会社への通勤手段としては、公共交通機関の利用を原則とする。但し、公共交通機関の通勤利用が困難であり、かつ会社又は最寄り駅まで個人車両（バイク・原付・自転車含む）</p>	<p>(適用範囲)</p> <p>第3条 本規則は、「就業規則」第3条に規定する契約社員、アルバイト、嘱託社員（以下、「社員」という）に適用する。但し、労働基準法第41条に規定する監督若しくは管理の地位にある者については「労働時間、休憩及び休日に関する規定」を適用しない。</p> <p>2. <u>前項の「契約社員」及び「アルバイト」には、無期契約社員、無期アルバイトも含まれる。なお、無期転換後の労働条件は、原則、契約期間以外は転換前と同一とする。</u></p> <p>(試用期間)</p> <p>第12条新たに採用した者については、<u>入社日から3ヶ月間以内</u>の期間を定めて試用期間とする。会社は本採用までに、勤務態度・健康状態・職務への適性等・社員としての適格性を審査し、試用期間満了時までには本採用の可否を決定する。但し、特殊な技能、技術又は経験を有する者は、試用期間を設けず又は短縮することがある。</p> <p>2. 試用期間を経て本採用される場合は、試用期間当初から勤続年数に通算する。</p> <p>3. 試用期間中又は試用期間満了の際、本採用することが不相当と認められた者については解雇予告規定の手続きに従って解雇する。但し、採用後14日を経過していない場合は、解雇予告手当の支払いは行なわず即時解雇する。</p> <p>(通勤手段)</p> <p>第19条 会社への通勤手段としては、公共交通機関の利用を原則とする。但し、公共交通機関の通勤利用が困難であり、かつ会社又は最寄り駅まで個人車両（バイク・原付・自転車含む。以下</p>	<p>わかりやすく文言を変更</p> <p>採用した日ではなく、入社日から3ヶ月間と規定し、文言を訂正。</p>

<p>以下同じ)による通勤使用を届出て、会社の許可を受けた者は個人車両による通勤を認める。</p> <p>2. 個人車両による通勤を行う者は、必ず自動車保険(任意保険)に加入していなければならない。また、自転車による通勤を行う者は、自転車保険又は個人賠償責任保険に加入しなければならない。加入内容は会社が定める基準以上でなければならない。</p> <p>(自動車保険は対人：対物無制限、自転車保険は対人：対物無制限)</p> <p>3. 第1項の届出の際、個人車両の場合は運転免許証と現在加入の自動車保険証券又は自転車保険証券の写しを提出しなければならない。また、届出以降で会社が自動車保険証券の写しの提示を求めた場合は、遅滞なく提示しなければならない。</p> <p style="text-align: center;">第5章 休暇</p>	<p>同じ)による通勤使用を届出て、会社の許可を受けた者は個人車両による通勤を認める。</p> <p>2. 個人車両による通勤を行う者は、必ず自動車保険(任意保険)に加入していなければならない。また、自転車による通勤を行う者は、自転車保険又は個人賠償責任保険に加入しなければならない。加入内容は会社が定める基準以上でなければならない。</p> <p>(自動車保険は対人：対物無制限、自転車保険は対人：対物無制限)</p> <p>3. 第1項の届出の際、個人車両の場合は運転免許証と現在加入の自動車保険証券又は自転車保険証券の写しを提出しなければならない。また、届出以降で会社が自動車保険証券の写しの提示を求めた場合は、遅滞なく提示しなければならない。</p> <p>4. <u>個人車両による通勤を行う者は、別途定める「マイカー通勤規程」に従わなければならない。</u></p> <p><u>(出張)</u></p> <p><u>第25条の2 会社は、業務上必要ある場合に、社員に対して出張を命ずることがある。</u></p> <p>2. <u>出張は、所定労働時間を勤務したものとみなす。但し、会社が別段の指示をした場合はこの限りではない。</u></p> <p>3. <u>出張を終えたときは、帰任後速やかにその状況を所属長に報告しなければならない。</u></p> <p>4. <u>社員は正当な理由がなければこれを拒むことは出来ない。</u></p> <p style="text-align: center;">第5章 休業・休暇</p>	<p>就業規則と同様に、マイカー通勤規程に従う旨の条項を追加</p> <p>条文を移動</p> <p>第101条から移動</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------

(休暇の種類)
第38条 休暇の種類は次の通りとする。

- (1) 年次有給休暇 (有給休暇)
- (2) 産前産後休暇 (無給休暇)
- (3) 生理休暇 (無給休暇)
- (4) 育児休業 (無給休暇)
- (5) 介護休業 (無給休暇)
- (6) 子の看護休暇 (無給休暇)
- (7) 介護休暇 (無給休暇)

(年次有給休暇)
第39条 採用日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。

(週の所定労働時間が30時間以上の場合)

勤続年数	6ヶ月	1年	2年	3年	4年
日数	10日	11日	12日	14日	16日

(週の所定労働時間が30時間未満の場合)

所定労働日数		勤続年数						
週	年	6ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年6ヶ月以上
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

(休暇の種類)
第38条 休暇の種類は次の通りとする。

- (1) 年次有給休暇 (有給休暇)
- (2) 産前産後休暇 (無給休暇)
- (3) 生理休暇 (無給休暇)
- (4) 育児休業 (無給休業)
- (5) 介護休業 (無給休業)
- (6) 子の看護休暇 (無給休暇)
- (7) 介護休暇 (無給休暇)

(年次有給休暇)
第39条 入社日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。

(週の所定労働時間が30時間以上の場合)

勤続年数	6ヶ月	1年	2年	3年	4年
日数	10日	11日	12日	14日	16日

(週の所定労働時間が30時間未満の場合)

所定労働日数		勤続年数						
週	年	6ヶ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年6ヶ月以上
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日

わかりやすく文言を統一する。

採用日ではなく、入社日という文言に統一し、わかりやすく規定。

有期契約社員就業規則 改定

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

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

2. 有給休暇は指定された時期に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時期の変更をすることが出来るものとする。
3. 年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。
4. 年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。
5. 年次有給休暇は原則として1日を単位として与える。但し、労使協定を締結した場合には1時間単位で取得出来るものとする。
6. 出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外する。
 - (1) 会社都合による休業期間
 - (2) 休日労働日
 - (3) 使用者の責による休業期間
7. 出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。
 - (1) 業務上の疾病による休業期間
 - (2) 年次有給休暇を取得した期間
 - (3) 産前産後休暇期間
 - (4) 育児休業期間
 - (5) 介護休業期間
8. 出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。

2. 有給休暇は指定された時期に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時期の変更をすることが出来るものとする。
3. 年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。
4. 年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。
5. 年次有給休暇は原則として1日を単位として与える。但し、労使協定を締結した場合には1時間単位で取得出来るものとする。
6. 出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外する。
 - (1) 会社都合による休業期間
 - (2) 休日労働日
 - (3) 使用者の責による休業期間
7. 出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。
 - (1) 業務上の疾病による休業期間
 - (2) 年次有給休暇を取得した期間
 - (3) 産前産後休暇期間
 - (4) 育児休業期間
 - (5) 介護休業期間
8. 出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。

有期契約社員就業規則 改定

<p>(1) 生理休暇 (2) 子の看護休暇 (3) 介護休暇 9. 有給休暇の使用は、次の順による。 (1) 当年度分の有給休暇日数 (2) 前年度から繰り越された日数</p> <p>(災害補償) 第87条 社員が業務上の災害により負傷し、疾病にかかり、もしくは障害を負い又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法の定めるところにより災害補償を行う。 2. 社員が通勤により災害を被った場合は、労働者災害補</p>	<p>(1) 生理休暇 (2) 子の看護休暇 (3) 介護休暇 9. 有給休暇の使用は、次の順による。 (1) <u>前年度から繰り越された日数</u> (2) <u>当年度分の有給休暇日数</u></p> <p><u>(子の看護休暇・介護休暇)</u> 第45条の2 <u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするため、又は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、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、1日単位または半日単位で子の看護休暇を取得することができる。</u> 2. <u>要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、当該家族が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、1日単位または半日単位で子の看護休暇を取得することができる。</u> 3. <u>前項、前々項の場合1年間とは、12月1日から翌年11月30日までの期間とする。</u> 4. <u>会社と社員の代表者との間に締結された育児休業等に関する協定により、会社が子の看護休暇又は介護休暇の申出を拒むことの出来る者とされている社員は取得することが出来ない。</u> 5. <u>子の看護休暇ならびに介護休暇については無給とする。</u></p> <p>(災害補償) 第87条 社員が業務上の災害により負傷し、疾病にかかり、もしくは障害を負い又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法の定めるところにより災害補償を行う。 2. 社員が通勤により災害を被った場合は、労働者災害補</p>	<p>見直しに伴う改定</p> <p>社員の就業規則に合わせて子の看護休暇、介護休暇の規定</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------

有期契約社員就業規則 改定

<p>償保険法の定めるところにより災害補償が行われ、会社としては責任なく、一切の補償を行わない。</p> <p>3. 補償を受けるべき社員が同一の理由により自動車損害賠償責任保険法等によって保険給付を受ける場合、又は第三者行為災害において当該第三者から同一理由により損害賠償を受けた場合には、会社は、この給付額・賠償額に相当するものは補償しない。</p> <p>(災害補償の例外) 第90条 社員による故意又は重大な過失によって負傷又は疾病にかかった場合、その過失等について労働者災害補償保険法から不支給の決定がなされたときは、会社も災害補償を行なう。</p> <p>(加重) 第96条 各号の1つの懲戒処分を受けた者が、その後1年以内にさらに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。</p> <p>(教唆ほう助) 第98条 他人をそそのかし、又はその行為を助けて前条各号に定める懲戒に該当する行為をなさしめた社員は行為者に準じた処分を行う。</p> <p style="text-align: center;">第12章 その他</p> <p>(出張) 第101条 会社は、業務上必要ある場合に、社員に対して出張を命ずることがある。</p> <p>2. 出張は、所定労働時間を勤務したものとみなす。但</p>	<p>償保険法の定めるところにより災害補償が行われ、<u>会社</u>としては責任なく、一切の補償を行わない。</p> <p>3. 補償を受けるべき社員が同一の理由により自動車損害賠償責任保険法等によって保険給付を受ける場合、又は第三者行為災害において当該第三者から同一理由により損害賠償を受けた場合には、会社は、この給付額・賠償額に相当するものは補償しない。</p> <p>(災害補償の例外) 第 90 条 社員による故意又は重大な過失によって負傷又は疾病にかかった場合、その過失等について労働者災害補償保険法から不支給の決定がなされたときは、<u>会社も災害補償を行う場合がある。</u></p> <p>(加重) 第96条 <u>第93条各号</u>の1つの懲戒処分を受けた者が、その後1年以内にさらに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。</p> <p>(教唆ほう助) 第98条 他人をそそのかし、又はその行為を助けて前条各号に定める懲戒に該当する行為をなさしめた社員は行為者に準じた処分を行う。</p> <p style="text-align: center;">第12章 その他</p>	<p>句読点の訂正</p> <p>労災不支給の決定がなされたときに、災害補償を会社が行うと断定するのはリスクがあるため、事案により会社が補償する場合があると規定。</p> <p>条文の不備を訂正</p> <p>条文番号の訂正</p> <p>第 25 条の 2 に移動</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

有期契約社員就業規則 改定

<p>し、会社が別段の指示をした場合はこの限りではない。</p> <p>3. 出張を終えたときは、帰任後速やかにその状況を所属長に報告しなければならない。</p> <p>4. 社員は正当な理由がなければこれを拒むことは出来ない。</p> <p>(附則)</p> <p>1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする</p> <p>2. 本規則は、平成27年12月1日より施行する。 平成 28 年 4 月 1 日 改定・実施 平成 28 年 6 月 29 日 改定・実施 平成 28 年 8 月 1 日 改定・実施 平成 28 年 9 月 21 日 改定・実施 平成 28 年 10 月 18 日 改定・実施 平成 28 年 11 月 15 日 改定・実施 平成 29 年 3 月 15 日 改定・実施 平成 29 年 8 月 18 日 改定・実施 平成 29 年 10 月 18 日 改定・実施 平成 30 年 6 月 1 日 改定・実施</p>	<p>(附則)</p> <p>1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする</p> <p>2. 本規則は、平成27年12月1日より施行する。 平成 28 年 4 月 1 日 改定・実施 平成 28 年 6 月 29 日 改定・実施 平成 28 年 8 月 1 日 改定・実施 平成 28 年 9 月 21 日 改定・実施 平成 28 年 10 月 18 日 改定・実施 平成 28 年 11 月 15 日 改定・実施 平成 29 年 3 月 15 日 改定・実施 平成 29 年 8 月 18 日 改定・実施 平成 29 年 10 月 18 日 改定・実施 平成 30 年 6 月 1 日 改定・実施 <u>平成 30 年 7 月 20 日 改定・実施</u></p>	<p>改定日の追加</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------