

就業規則の目次（ページ数は本体のもの）

第1章	総則	・・・・・・・・	P 1
第2章	採用、異動等	・・・・・・・・	P 1
第3章	服務規律	・・・・・・・・	P 3
第4章	労働時間、休憩および休日	・・・・・・・・	P 6
第5章	休暇等	・・・・・・・・	P 7
第6章	賃金	・・・・・・・・	P 11
第7章	定年、退職および解雇	・・・・・・・・	P 16
第8章	退職金	・・・・・・・・	P 18
第9章	無期労働契約への転換	・・・・・・・・	P 18
第10章	安全衛生および災害補償	・・・・・・・・	P 19
第11章	表彰および制裁	・・・・・・・・	P 21
第12章	公益通報者の保護	・・・・・・・・	P 24
第13章	雑則	・・・・・・・・	P 24

以下、順に補足説明です。

【第1章 総則】

- ・とくにありません。

【第2章 採用、異動等】

- ・採用に関わる部分については、2020年2月1日現在すでに雇用されている方々は、無視してしまって構いません。

【第3章 服務規律】

・服務規律とは「社内ルール」「社内心得」ほどの意味です。ここに記載されていることに違反してしまった場合にどのような対処・処分が行われるかは、【第11章 表彰および制裁】に詳しい。

・第17条の「上長」とは、「上司」ほどの意味です。

【第4章 労働時間、休憩および休日】

・第19条第3項にある「法定休日」とは、法律によって決められている、雇用主が従業員に与えなければならない休日のことです（労働基準法第35条）。法律によって、原則として週に1日は休日にすべきとされていて、その休日のことを「法定休日」と呼びます。これは【第6章 賃金】に載っている割増賃金に関わってきます。

例えば、Aさんは週休2日制の勤務で、土日が休日、就業規則により日曜日の方が法定休日になっているとします。

この場合、土曜日に出勤した際は「時間外労働」となり、扱いとしては「残業」と同じです。割増賃金は $\times 1.25$ で算出します。一方、日曜日に出勤した場合は「休日労働」となり、割増賃金は $\times 1.35$ で算出します。

ここで、「振替休日」と「代休」の違いも確認しておきたいと思います。

例えば、事前に雇用主からAさんに指示や打診があり、休日である土日どちらかを出勤日にし、その分の休日を別の日に振り替えたとします。この場合は「振替休日」です。”事前に”という点がポイントです。このケースの賃金に割増は発生しません。

一方、休日である土曜日や日曜日の当日に緊急で出勤を命じられ、実際に勤務した場合、この分の休日も別の日に振り替えられることにはなりますが、これは「代休」となります。この場合の勤務の賃金は、割増賃金で算出されることにはなりません。

【第5章 休暇】

- ・有給休暇の規定があります。アルバイト・パートタイマーの方々も対象です。
- ・以下のケースは有給休暇権利取得のための出勤率に加算されます。
 1. 業務上の負傷または疾病により休業した期間
 2. 産前産後の女性が労働基準法第65条の定めにしたがって休業した期間
 3. 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
 4. 有給休暇を取得した期間
- ・有給が10日以上になる方は、第21条の第5項にご注意ください。内5日分については、2019年4月から法律が変わったことで、権利発生から1年の間に、雇用主があらかじめ日を指定して従業員に有給を消化させるよう義務づけされました（労働基準法第39条第7項）。
ただ、先に自分から日を指定した場合はそちらが優先されますし、雇用主が指定すべきとされている5日分がまだ余っている場合は、まずはその分から消化されません。
- ・有給の有効期限は2年間です。

【第6章 賃金】

- ・割増賃金については【第4章 労働時間、休憩および休日】の補足を参照ください。
- ・第36条について
産前産後休暇、育児休暇、介護休業については、会社からの支給はありませんが、**雇用保険に加入している方はそこから一定の給付を受け取れます**。そのために必要となる手続きの概要などが、「就業規則フォルダ」内の「[育児・介護休業に関する規則](#)」に載っていたりします。対象者に性別は関係ありません。手続きの都合上、該当することになった場合は、速やかにお知らせください。

【第7章 定年、退職および解雇】

- ・第44条と第45条は確認しておいてください。

【第8章 退職金】

- ・この部分の対象は正社員の方のみとなります。

【第9章 無期労働契約への転換】

- ・とくにありません。

【第10章 安全衛生および災害補償】

- ・第50条と第56条は確認しておいてください。

【第11章 表彰および制裁】

- ・第58条～第61条は確認しておいてください。また、【第3章 服務規律】と関わりの深い章です。

- ・「第7章」の解雇（普通解雇）と懲戒解雇の違い
普通解雇では、雇用者は従業員に対して「解雇予告手当の支払い（1か月分の給料）」か「30日前の解雇予告」を行うことが必要とされています（労働基準法第20条）。
一方で、懲戒解雇の場合、とくに下記のケースのような場合、これらの処置は必要なくなることが多いようです。

1. 事業場内における盗取、横領、傷害等
2. 賭博や風紀紊乱（男女関係の乱れ）等により職場規律を乱し、他の労働者に悪影響を及ぼす場合
3. 経歴詐称
4. 他事業場への転職
5. 2週間以上の無断欠勤
6. 出勤不良で数回注意を受けても改まらないとき

また普通解雇では退職金が支給されますが、懲戒解雇の場合は減給か無支給になります。

【第12章 公益通報者の保護】

・「別に定めるところ」とは、「就業規則フォルダ」にある「[内部通報者の取扱いに関する規定](#)」(公益通報者保護規定)のことです。賄賂とか横領とか、良からぬことを知ってしまったときはこの規定を参考に、ご一報ください。

【第13章 雑則】

・副業やダブルワークをすることは問題ありません。ただし、その場合は会社の方にその旨お知らせください。

というのは、例えば、法律で労働時間は「原則1週間で40時間まで」と決められていますが、これはフォークロアの勤務と他の職場の勤務とを合わせた上で守らなければならないルールとなっています。コンプライアンス（法令遵守）のためにもご協力ください。

大まかには以上となります。不明な点や質問等ありましたら、赤木にお尋ねください。お待ちしております。