

1. この文書について

1.1 目的

当社の労働条件とサービスの規律を、38 名が実際に守れる分量で定める。常時 10 人以上の労働者を使用する事業場には作成と届出の義務があり（労働基準法 89 条）、当社は本社・第二工場の 2 事業場がこれに当たる。

1.2 この版は素案である

この文書は素案であり、このままでは効力を持たない。次の 3 つが済んでいない。① 労働者の過半数代表者からの意見聴取（労基法 90 条）② 所轄労働基準監督署長への届出（同 89 条）③ 労働者への周知（同 106 条）。内容が法令に適合しているかの判断は、社会保険労務士の先生の領分である。

1.3 読み手

・全従業員 38 名 ・代表、製造部長、営業課長 ・社会保険労務士の先生（内容の確認） ・所轄労働基準監督署（届出）

1.4 前提と制約

前提	内容
事業場	本社（横浜市金沢区）と第二工場の 2 か所。 どちらも常時 10 人以上 なので、それぞれ届出が要る
対象	正社員。パートタイマー・嘱託は 別規程 とし、本則では定めない
賃金	賃金規程に委ねる 。本則では支払日と控除の原則のみ
現行の運用	聞き取りで分かった範囲で書いた。書面になっていない慣行は『論点と未決』に出した

2. 総則

2.1 適用範囲

この規則は、当社の正社員に適用する。パートタイマー、嘱託、派遣労働者には適用せず、それぞれの規程または契約による。

2.2 規則の遵守

会社と従業員は、この規則を守り、互いに協力して業務の遂行にあたる。

3. 採用および異動

3.1 採用時の提出書類

書類	期限	備考
履歴書・職務経歴書	選考時	—
年金手帳または基礎年金番号通知書	入社日から 5 日以内	社会保険の手続に使う
雇用保険被保険者証	入社日から 5 日以内	前職がある場合
給与所得者の扶養控除等申告書	入社日	—
健康診断書	入社日から 14 日以内	雇入時の健康診断（労働安全衛生規則 43 条）。費用は会社が持つ

3.2 試用期間

採用の日から 3 か月を試用期間とする。会社が必要と認めたときは、1 回に限り 3 か月を超えない範囲で延長することがある。試用期間は勤続年数に通算する。

3.3 配置転換

業務の都合により、職種または勤務場所の変更を命じることがある。本社と第二工場との異動を含む。正当な理由なくこれを拒むことはできない。

4. 労働時間、休憩および休日

4.1 所定労働時間

区分	内容
所定労働時間	1 日 8 時間、1 週 40 時間
始業・終業	始業 8:00／終業 17:00
休憩	12:00～13:00（60 分）。一斉に与える
変形労働時間制	採用しない（本則では）。受注の波に合わせる場合は労使協定が別に要る。『論点と未決』の 1 番を参照

資料: 労働基準法および当社の現行の運用

4.2 休日

日曜日、土曜日、国民の祝日、年末年始（12 月 30 日から 1 月 3 日）、夏季休暇（会社が定める 3 日）を休日とする。業務の都合によりあらかじめ休日を振り替えることがある。

4.3 時間外および休日の労働

業務の都合により、所定労働時間を超えて、または休日に労働させることがある。この場合、**労働基準法 36 条に基づく労使協定を締結し、所轄労働基準監督署長に届け出たうえで**行う。

36 協定の有無と上限時間は、この規則では定めない。協定そのものを毎年締結し、届け出る必要がある。当社の直近の協定の内容は『論点と未決』の 2 番で未確認としている。

5. 休暇

5.1 年次有給休暇

図表 1 年次有給休暇の付与日数

勤続	付与日数
6 か月	10 日
1 年 6 か月	11 日
2 年 6 か月	12 日
3 年 6 か月	14 日
4 年 6 か月	16 日
5 年 6 か月	18 日
6 年 6 か月以上	20 日

資料: 労働基準法第 39 条（通常の労働者の付与日数）

所定労働日の 8 割以上出勤した者に対し、上の表のとおり付与する。**年 10 日以上付与される者については、会社が時季を指定して年 5 日を取得させる**（労働基準法 39 条 7 項）。

5.2 その他の休暇

産前産後、育児、介護、生理日の就業が著しく困難な場合、公民権の行使、裁判員としての職務については、法令の定めるところによる。慶弔休暇は別表のとおりとする。

6. 服務規律

6.1 遵守事項

・会社の設備、車両、工具、材料を私用に供しないこと・図面、取引先の情報、価格、原価を外部に漏らさないこと（退職後も同じ）・作業場での喫煙、飲酒をしないこと・安全衛生に関する指示に従い、保護具を着用すること

6.2 機械の取り扱い

研削盤、旋盤、フライス盤その他の動力機械については、**所定の教育を受けた者以外は操作してはならない**。安全装置を外したまま運転してはならない。

7. 賃金

賃金の構成、計算方法、締切日および支払日は**賃金規程**に定める。本則では次の原則のみを定める。

項目	内容
支払方法	本人が指定する金融機関の口座に振り込む（本人の同意による）
控除	法令に定めるもののほか、労使協定に基づくものに限る
非常時の支払	労働基準法 25 条に定める事由があるときは、既往の労働に対する賃金を支払期日前に支払う

8. 退職、解雇および定年

8.1 退職

自己都合により退職しようとする者は、**退職予定日の 30 日前までに**書面で申し出る。引き継ぎを完了すること。

8.2 定年

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。ただし本人が希望する場合は、**満 65 歳まで継続雇用する**（高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 9 条）。

65 歳から 70 歳までの就業確保措置は努力義務とされている。当社として何を選ぶかは決まっていない。『論点と未決』の 3 番。

8.3 解雇

解雇するときは、30 日前に予告するか、30 日以上平均賃金を支払う（労働基準法 20 条）。解雇の事由は別表に列挙する。

9. 表彰および懲戒

懲戒の種類は、けん責、減給、出勤停止、諭旨退職、懲戒解雇とする。減給は、1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額を超えず、総額が一賃金支払期の賃金総額の 10 分の 1 を超えない範囲とする（労働基準法 91 条）。

10. 安全衛生および災害補償

10.1 健康診断

雇入れ時および毎年 1 回、定期に健康診断を行う。深夜業を含む業務に常時従事する者には 6 か月以内ごとに 1 回行う（労働安全衛生規則 45 条）。

10.2 ストレスチェック

常時 50 人以上の事業場に義務がある（労働安全衛生法 66 条の 10）。当社は 38 名なので現在は努力義務。本社と第二工場を合算するのではなく事業場ごとに数える点に注意。人数が増えたときに義務化される。『論点と未決』の 4 番。

10.3 災害補償

業務上の負傷、疾病については労働者災害補償保険法による。同法の給付が行われる場合は、その限度で会社は補償の責を免れる。

11. 論点と未決

#	論点	選択肢	決める人	期限
1	受注の波に合わせ て 1 年単位の変 形労働時間制を入 れるか	① 入れる（労使 協定と届出が要 る）／② 入れず 36 協定で対応／ ③ 当面そのまま	代表＋製造部長	2026-11

#	論点	選択肢	決める人	期限
2	直近の 36 協定の 内容と有効期間を 確認できていない	① 控えを探す／ ② 社労士の先生 に照会／③ 新し く締結し直す	総務	2026-10
3	65～70 歳の就業 確保措置をどうす るか	① 継続雇用を 70 歳まで／② 業務 委託／③ 当面は 努力義務のまま	代表	2027-03
4	第二工場の人員が 50 名に近づいた ときの衛生管理者 とストレスチェッ ク	① 先に有資格者 を育てる／② そ の時に外部委託／ ③ 未定	代表＋製造部長	2027-03
5	パートタイマー就 業規則が無い（現 在 6 名）	① 別規程を作る ／② 本則に組み 込む	代表	2026-12

12. 次にやること

#	やること	誰が	いつまでに
1	過半数代表者を選出 する（投票または挙手。 会社が指名しない）	総務	2026-10-17
2	この素案について意見 を聴き、意見書を作る （労基法 90 条）	総務	2026-10-24
3	社会保険労務士の先生 に内容を確認していた だく	代表	2026-10-31

#	やること	誰が	いつまでに
4	本社・第二工場それぞれについて労働基準監督署へ届け出る	総務	2026-11-14
5	全従業員に周知する （備付け・配付・掲示 のいずれか。労基法 106 条）	総務	2026-11-21