

就 業 規 則

〇〇〇〇株式会社

第1章 総則

(目的)

第1条

この就業規則（以下「規則」という。）は、従業員の労働条件、サービス、規律その他の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条

この規則は、第2章で定める手続きにより採用された従業員に適用する。ただし、パートタイム従業員又は臨時従業員の就業に関し必要な事項については、別に定めるところによる。

(規則の遵守)

第3条

会社及び従業員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用手続き)

第4条

会社は、就職希望者のうちから選考して、従業員を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条

従業員に採用された者は、次の書類を採用日から2週間以内に提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項の証明書
- ③ 職歴のある者にあつては、年金手帳及び雇用保険被保険者証
- ④ その他会社が指定するもの

2 前項の提出書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面でこれを届け出なければならない。

(試用期間)

第6条

新たに採用した者については、採用の日から○ヵ月間を試用期間とする。ただし、会社が適当と認めるときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

- 2 試用期間中に従業員として不適合と認められた者は、解雇することがある。
- 3 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、従業員との労働契約の締結に際しては、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明らかにするための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。

(人事異動)

第8条

会社は、業務上必要がある場合は、従業員の就業する場所又は従事する業務の変更を命ずることがある。

(休 職)

第9条

従業員が、次の場合に該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 私傷病による欠勤が○ヵ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないと認められたとき ○年以内
- ② 前号のほか、特別の事情があり休暇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、元の職場に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難であるか、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ゆ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

従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条

従業員は、次の事項を守らなければならない。

- ① 勤務中は職務に専念し、みだりに勤務の場所を離れないこと
- ② 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと
- ③ 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受けるなど不正な行為を行わないこと
- ④ 会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと
- ⑤ 会社、取引先等の機密を漏らさないこと
- ⑥ 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと
- ⑦ その他酒気をおびて就業するなど従業員としてふさわしくない行為をしないこと

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第12条

相手方の望まない性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を悪くすると判断されることを行ってはならない。

(出退勤)

第13条

従業員は、出退勤に当たっては、出退勤時刻をタイムカードに自ら記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第14条

従業員が、遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用外出するときは、事前に申し出て許可を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届け出て承認を得なければならない。

- 2 傷病のため欠勤が引き続き○日以上に及ぶときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第15条

労働時間は、1週間については40時間、1日については8時間とする。

- 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。この場合において業務の都合によるときは、事業場の長が前日までに通知する。

始業・終業時刻	休憩時間
始業 午前 時 分 終業 午後 時 分	時から 時まで

(休日)

第16条

休日は次のとおりとする。

- ① 土曜日及び日曜日
 - ② 国民の祝日
 - ③ 年末年始（月 日～月 日）
 - ④ 夏季休日（月 日～月 日）
 - ⑤ 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17条

業務の都合により、第15条の所定労働時間を超え、又は第16条の所定休日に労働させることがある。この場合において、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめ会社は、社員の代表と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

第5章 休 暇 等

(年次有給休暇)

第18条

各年次ごとに所定労働日に8割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続年数	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 前提の規定にかかわらず、週所定労働時間が30時間未満で、週所定労働日数が4日以下又は年間所定労働日数が216日以下の者に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働日数	1年間の所定 労働日数	勤続年数						
		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
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 従業員は、年次有給休暇を取得しようとするときは、あらかじめ時季を指定して請求するものとする。ただし、会社は、事業の正常な運営に支障があるときは、従業員の指定した時季を変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員代表との書面による協定により、各従業員の有する年次有給休暇のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して与えることがある。
- 5 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び業務上の傷病による休業期間は出勤したものとして取り扱う。
- 6 当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合には、その残日数は翌年度に繰り越される。

(産前産後の休業)

第 19 条

6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定の女性従業員から請求があったときは、休業させる。

- 2 出産した女性従業員は、8 週間は休業させる。ただし、産後 6 週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。

(母性健康管理のための休暇等)

第 20 条

妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に、母子健康法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の請求があったときは、次の範囲で休暇を与える。

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、医師又は助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示を出したときには、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従業員から、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し出があった場合、次の措置を講ずることとする。

① 妊娠中の通勤緩和

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

② 妊娠中の休憩の特例

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、休憩の回数増加

③ 妊娠中又は出産後の諸症状に対応する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、勤務時間の短縮、休業等

(育児時間等)

第 21 条

1 歳に満たない子を養育する女性従業員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従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児休業)

第 22 条

1 歳に達しない子を養育する社員は、育児・介護休業法の定めるところにより、会社に申し出て育児休業をすることができる。また、育児介護休業法に定める一定の要件を定める場合、子が 1 歳から 1 歳 6 ヶ月に達する日までを限度として、会社に申し出て育児休業をすることができる。

- 2 会社は、育児休業の適用除外者に係る労使協定において適用除外者とされた者の前項の申出を拒むことができる。

(介護休業)

第 23 条

次のいずれかに該当し、かつ、負傷、疾病又は身体上も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家族を介護する必要がある社員は、会社に申し出て育児・介護休業法の定めるところにより介護休業をすることができる。

(1) 配偶者（内縁関係を含む。以下同じ）、父母もしくは子又は配偶者の父母

(2) 当該労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫

- 2 会社は、介護休業の適用除外者に係る労使協定において適用除外者とされた者の前項の申出を拒むことができる。

(慶弔休暇)

第 24 条

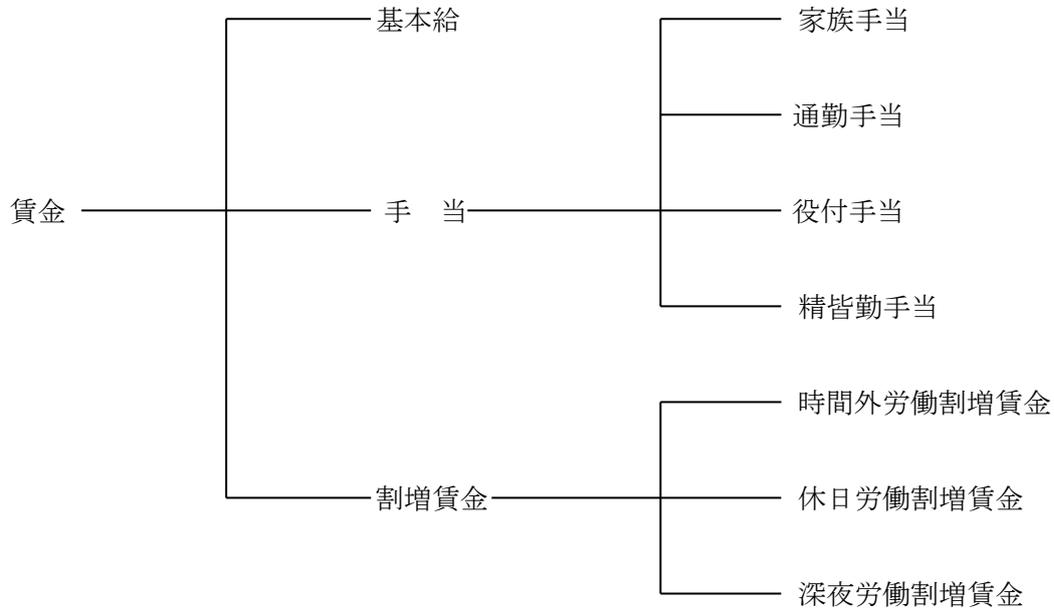
従業員が申請した場合は、次の通り慶弔休暇を与える。

- | | |
|--------------------------------|--------|
| ① 本人が結婚したとき | 継続して〇日 |
| ② 妻が出産したとき | 継続して〇日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 継続して〇日 |
| ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 継続して〇日 |

第6章 賃金

(賃金の構成)

第25条 賃金の構成は、次のとおりです。



(基本給)

第26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決定する。

(家族手当)

第27条

家族手当は、次の家族を扶養している従業員に対し、支給する。

- | | | |
|-------------------|---------|---|
| ① 配偶者 | 月額 | 円 |
| ② 18歳未満の子1人から3人まで | 1人につき月額 | 円 |
| ③ 60歳以上の父母 | 1人につき月額 | 円 |

(通勤手当)

第28条

通勤手当は、月額 円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(役付手当)

第 29 条

役付手当は、次の職位にある者に対し支給する。

- | | | |
|------|----|---|
| ① 部長 | 月額 | 円 |
| ② 課長 | 月額 | 円 |
| ③ 係長 | 月額 | 円 |

(精皆勤手当)

第 30 条

精皆勤手当は、当該計算賃金期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

- | | | |
|---------------------|----|---|
| ① 無欠勤の場合（皆勤手当） | 月額 | 円 |
| ② 欠勤 1 日以内の場合（精勤手当） | 月額 | 円 |

2 前項の精皆勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。

- ① 年次有給休暇を取得したとき
- ② 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のため休業したとき

3 第 1 項の精皆勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退 3 回をもって、欠勤 1 日とみなす。

(割増賃金)

第 31 条

割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

- ① 時間外労働割増賃金（所定労働時間を超えて労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{精皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

- ② 休日労働割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{精皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

- ③ 深夜労働割増賃金（午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{精皆勤手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

- ④ 前①から③の 1 か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{365 \text{ 日} - \text{年間所定休日日数}}{\text{1 日の所定労働時間数}}$$

(休暇等の賃金)

第 32 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給する。

- 2 産前産後の休業期間、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及び介護休業の期間、育児時間、生理日の休暇の期間は無給とする。
- 3 慶弔休暇の期間は、第 1 項の賃金を支給する。
- 4 休職期間中は、原則として賃金を支給しない（〇ヵ月までは〇割を支給する）。

(欠勤等の扱い)

第 33 条

欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1 時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の計算期間及び支払日)

第 34 条

賃金は、毎月末日に締切り、翌月〇日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときは、その前日に繰り上げて支払う。

- 2 計算期間中の中途で採用され、又は退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払いと控除)

第 35 条

賃金は、従業員に対し、通貨で直接その全額を支払う。ただし、従業員代表との書面協定により、従業員が希望した場合は、その指定する金融機関の口座又は証券総合口座に振り込むことにより賃金を支払うものとする。

- 2 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。
 - ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 健康保険（介護保険を含む）及び厚生年金保険の保険料の被保険者負担分
 - ④ 雇用保険の保険料の被保険者負担分
 - ⑤ 従業員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(昇 給)

第 36 条

昇給は、毎年 月 日をもって、基本給について行うものとする。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には、この限りではない。

- 2 前項のほか、特別に必要がある場合には、臨時に昇給を行うことがある。
- 3 昇給額は、従業員の勤務成績表を考慮して各人ごとに決定する。

(賞 与)

第 37 条

賞与は、原則として毎年 月 日及び 月 日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して 月 日及び 月 日に支給する。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には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

- 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び従業員の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。

第 7 章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第 38 条

従業員の定年は、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 定年に達した従業員について、本人の希望により一定期間引き続いて雇用することがある。

(退 職)

第 39 条

前条に定めるもののほか、従業員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から承認されたとき、又は退職願を提出して 14 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 従業員が退職をした場合は、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について証明書を交付する。

(普通解雇)

第 40 条

従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められたとき
- ② 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たしていないと認められたとき
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後 3 年を経過しても当該負傷又は疾病がなおらない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む）
- ④ 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき

- ⑤ 試用期間中又は試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき
 - ⑥ 第 51 条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があると認められたとき
 - ⑦ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき
 - ⑧ 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 - ⑨ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき
- 2 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の 30 日以上解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて第 51 条に定める懲戒解雇をする場合及び次の各号のいずれかに該当する従業員を解雇する場合は、この限りでない。
- ① 日々雇い入れられる従業員（1 か月を越えて引き続き雇用される者を除く。）
 - ② 2 か月以内の期間を定めて使用する従業員（その期間を超えて引き続き雇用される者を除く。）
 - ③ 試用期間中の従業員（14 日を超えて引き続き雇用される者を除く。）
- 3 第 1 項の規定による従業員の解雇に際して、従業員から請求があった場合は解雇の理由を記載した文書を交付する。

第8章 退職金

(退職金の支給)

第41条

勤続〇年以上の従業員が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、第51条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金の額)

第42条

退職金の額は、退職又は解雇時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた別表の支給率を乗じた金額とする。

- 2 第9条により休職する期間は、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

(退職金の支払方法及び支払時期)

第43条

退職金は、支給の事由の生じた日から〇ヵ月以内に、退職した従業員（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

第9章 安全衛生及び災害補償

(遵守義務)

第44条

会社は、従業員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のための必要な措置を講ずる。

- 2 従業員は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第45条

従業員に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働その他労働安全衛生規則第13条第1項第2号で定める義務に従事する者は6か月ごとに1回）、定期的に健康診断を行う。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する従業員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。
- 3 前2項の健康診断の結果必要と認めるときは、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(安全衛生教育)

第46条

従業員に対し、雇い入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した際に、その従事する業務に必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第47条

従業員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより災害補償を行う。

第 10 章 教育訓練

(教育訓練)

第 48 条

会社は、従業員に対し、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

- 2 前項の教育の実施方法などについては、別に定めるところによる。
- 3 従業員は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り指示された教育訓練を受けなければならない。
- 4 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも〇週間前までに該当作業員に対し文書で通知する。

第11章 表彰及び懲戒

(表 彰)

第 49 条

会社は、従業員が次のいずれかに該当する場合は、表彰する。

- ① 業務上有益な創意工夫、改善を行い、会社の運営に貢献したとき
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となる時
- ③ 事故、災害等を未然に防ぎ、又は非常事態に際し適切に対応し、被害を最小限にとどめるなど特に功労があったとき
- ④ 社会的功績があり、会社及び従業員の名誉となったとき
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき

2 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。

(懲戒の種類)

第 50 条

会社は、次の区分により懲戒を行う。

- ① 譴責 始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払い期間における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止 始末書を提出させるほか、○日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇 即時に解雇する。

(懲戒の事由)

第 51 条

従業員がいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及ぶとき
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退など勤務を怠ったとき
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき
- ④ 素行不良で会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑤ 第 11 条及び第 12 条に違反したとき
- ⑥ その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第 40 条に定める普通解雇又は減給若しくは出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき
- ② 正当な理由なく無断欠勤○日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、○回にわたって注意を受けても改めなかったとき
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）
- ⑦ 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
- ⑨ 相手の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき
- ⑪ 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め、又は供応を受けたとき
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
- ⑬ 会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき
- ⑭ その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

3 第 2 項の規定により従業員の解雇に際して、従業員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。

附 則

この規則は、令和 年 月 日から施行する。