

# 就 業 規 則

## 第 1 章 総 則

### 第 1 条（目的）

この規則は、（以下「会社」という）の秩序を維持し、業務の円滑な運営を期すため、社員の就業に関する労働条件および服務規律を定めたものである。

### 第 2 条（社員の定義）

- 1．社員とは、会社と雇用契約を締結した者のうち、臨時雇、パートタイム - および嘱託を除いた者をいう。
- 2．社員とは、常に所定労働時間を就労できる者で、会社の目的遂行のために直接担当業務のみでなく、周辺業務を含めた職責を全うできうる立場の者をいう。
- 3．臨時雇、パートタイム - および嘱託については別途定める規則による。

### 第 3 条（規則遵守の義務）

会社はこの規則に基づく労働条件により社員に就業させる義務を負い、社員はこの規則を遵守する義務を負うと共に、相互に協力して当社の発展に努めなければならない。

### 第 4 条（秘密保持）

社員は会社の業務ならびに社員の身上に関し、その職務上知り得た事項については、在職中はもちろん退職後と言えども、みだりに公表してはならない。

## 第 2 章 採 用

### 第 5 条（採 用）

- 1．会社は就職を希望する者の中より、選考試験に合格し、所定の手続きを経た者を社員として採用する。
- 2．社員は採用の際、以下の書類を提出しなければならない。
  - 履 歴 書（提出前 3 ヶ月以内の写真添付）
  - 住民票記載事項証明書（内容は会社指定）
  - 健康診断書
  - 源泉徴収票（暦年内に前職のある者のみ）
  - 年金手帳、雇用保険被保険者証（所持者のみ）
  - 身元保証書
  - 保証人連署の誓約書
  - 必要により、免許証、資格証明書、学業成績証明書、卒業証明書
  - その他会社が必要と認めたもの
- 3．在職中に上記提出書類の記載事項で氏名、現住所、家族の状況等に異動があった場合は速やかに、所定の様式により会社に届け出なければならない。
- 4．提出された書類は、人事労務管理の目的でのみ使用する。

### 第 6 条（試用期間）

- 1．新たに採用した者については採用の日から 3 ヶ月間の試用期間を設ける。ただし、特別の技能または経験を有する者には試用期間を設けないことがある。
- 2．試用期間中または試用期間満了の際、引き続き社員として勤務させることが不相当であると認められる者については、本採用は行なわない。
- 3．試用期間は勤続年数に通算する。

### 第 3 章 異 動

#### 第 7 条（異 動）

業務の都合により必要がある場合は、社員に異動（配置転換、転勤、出向）を命じ、または担当業務以外の業務を行わせることがある。

### 第 4 章 就業時間、休憩時間、休日および休暇

#### 第 8 条（労働時間および休憩時間）

- 1．所定労働時間は、毎月 日 を起算とする 1 ヶ月単位の変形労働時間制を採用し、1 週の労働時間は 1 ヶ月を平均して 40 時間以内とする。ただし、別途協定に基づき 1 年単位変形労働時間制等の変形労働時間制を採用することがある。
- 2．始業、終業の時刻および休憩時間は以下のとおりとする。

始業	午前 時	終業	午後 時
休憩時間	正午から午後 1 時まで（1 時間）		

- 3．業務の状況または季節により、就業時間および休憩時間を繰り上げまた繰り下げおよび変更をすることがある。
- 4．出張およびその他、事業場外で勤務する場合において、労働時間を算定することが困難であるときは、第 2 項で定める労働時間を勤務したものとみなす。

#### 第 9 条（休 日）

- 1．休日は以下のとおりとする。
  - 日曜日
  - 祝祭日
  - その他会社が年間休日カレンダーで定めた日
- 2．業務上必要がある場合には、前項で定める休日を他の労働日と振替えることがある。

#### 第 10 条（時間外、休日および深夜勤務）

- 1．業務の都合で所定就業労働時間外、深夜（午後 10 時から午前 5 時）および所定休日に勤務させることがある。ただし、これは労働基準法第 36 条に基づく協定の範囲内とする。
- 2．満 18 歳未満の社員には法定時間外労働、法定休日労働および深夜労働はさせない。
- 3．妊産婦である女性社員が請求した場合には、法定時間外労働、法定休日労働および深夜労働はさせない。また、変形労働時間制の適用者が請求した場合は、1 週 40 時間、1 日 8 時間を超えての労働はさせない。
- 4．小学校就学の始期に達するまでの子を養育もしくは家族の介護をする者（育児介護休業規程に定める請求権を有する者）から請求があったときは、使用者の事業の正常な運営を妨げる場合を除き、その者に対する法定時間外労働は法に定めるところによる。

#### 第 11 条（割増賃金）

前条の規定により、法定を超えた時間外、深夜または法定休日に勤務をさせた場合は、賃金規程の定めるところにより割増賃金を支給する。

#### 第 12 条（適用除外）

以下の各号のいずれかに該当するものについては、本章の定める労働時間、休憩および休日に関する規則と異なる取扱いをする。

- 管理監督の職務にある者
- 機密の事務を取り扱うと指定した者
- 行政官庁の許可を受けた監視または断続的勤務に従事する者

#### 第 13 条（宿 日 直）

業務上必要がある場合は、満 18 才以上の社員を所定就業時間外または休日に、宿直または日直の勤務に就かせることがある。

#### 第 14 条（出張）

業務の都合により必要がある場合は、出張を命ずることがある。社員は正当な理由がなければ、これを拒むことはできない。

#### 第 15 条（年次有給休暇）

1．勤続年数に応じ、所定労働日の 8 割以上を出勤した社員に対して以下の表に掲げる年次有給休暇を付与する。

勤続年数	6 月	1 年 6 月	2 年 6 月	3 年 6 月	4 年 6 月	5 年 6 月	6 年 6 月以上
年次有給休暇日数	10 日	11 日	12 日	14 日	16 日	18 日	20 日

2．年次有給休暇は、特別の理由がない限り少なくとも 1 週間前までに、所定の様式により総務部長に届けなければならない。ただし、業務の都合によりやむを得ない場合は、指定した日を変更することがある。

3．急病等で当日やむを得ず年次有給休暇を取る場合は、必ず始業時刻の 15 分前までに総務部長へ連絡をしなければならない。この場合、医師の診断書の提出を求められることがある。ただし度重なる場合は、この年次有給休暇の取得を認めないことがある。

4．第 1 項の出勤率の算定にあたっては、年次有給休暇、産前産後の休業の期間、育児休業期間、介護休業期間および業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。

5．第 2 項の規定にかかわらず、社員の過半数を代表する者との書面協定により、各社員の有する年次有給休暇のうち 5 日を超える日数について、予め時季を指定して与えることがある。

6．年次有給休暇は次年度に限り繰り越すことができる。

#### 第 16 条（特別休暇）

1．試用期間終了後の者の慶弔・公事のため、以下の特別休暇を与える。この休暇を取得する場合は、あらかじめ所定の様式により総務部長に届けなければならない。

社員が結婚するとき	5 日
父母（養父母、継父母を含む）、配偶者、子（養子を含む）が死亡したとき	3 日
同居の祖父母、同居の義父母、血族の兄弟姉妹が死亡したとき	2 日
妻が出産するとき	1 日
社員の子が結婚するとき	1 日
女性社員が出産するとき	産前 6 週間産後 8 週間 多胎妊娠の場合は産前 14 週間 その必要な期間
生理日の就業が困難なとき	その必要な期間

2．特別休暇における賃金の取扱いは、前項 6、7 号を無給とする。

#### 第 17 条（母性健康管理のための休暇等）

1．妊娠中または出産後 1 年を経過しない女性社員から、所定労働時間内に母子保健法に基づく保健指導また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、以下の範囲で休暇を与える。

##### 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、医師または助産婦（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間。

##### 産後（1 年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2. 妊娠中または出産後1年を経過しない女性社員から、保健指導また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、以下の措置を講ずることとする。
  - 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または1時間以内の時差出勤
  - 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、休憩の回数の増加
  - 妊娠中、出産後の諸症状に対する措置  
妊娠中または出産後の諸症状の発生また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

#### 第18条（子の看護休暇）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子がいる社員が申し出た場合、負傷し、もしくは疾病に罹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、就業規則第15条に規定する年次有給休暇とは別に看護休暇を取得することができる。ただし、日々雇い入れられる者は除く。
2. 前項の定めに関わらず、労使協定により適用除外とされた以下の各号に該当する者についてはこの限りではない。
  - 勤続6箇月未満の社員
  - 週の所定労働日数が2日以下の社員
3. 看護休暇の日数は社員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日を限度とする。この場合の1年間とは4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。
4. 子の看護休暇中の賃金は無給とする。
5. 看護休暇の取得を希望する者は、所定の申請用紙に必要事項を記載の上、総務部長に届け出なければならない。

#### 第19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社員が申し出た場合、以下の条件で介護休暇を取得することができる。
2. 前項の定めに関わらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する者についてはこの限りではない。
  - 勤続6箇月未満の社員
  - 週の所定労働日数が2日以下の社員
3. 介護休暇の日数は当該家族が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日を限度とする。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年の3月31日までの期間とする。
4. 介護休暇中の賃金は無給とする。
5. 介護休暇の取得を希望する者は、所定の申請用紙に必要事項を記載の上、総務部長に届け出なければならない。

#### 第20条（育児時間）

生後1年に達しない生児を育てる女性社員が予め申し出た場合は、所定休憩時間のほか、1日について2回、それぞれ30分の育児時間請求することができる。ただし、その時間に対する賃金は支給しない。

#### 第21条（育児休業）

社員は、別途定める育児・介護休業規程により、その子が1歳に達するまでの間、育児休業を申し出ることができる。

## 第 22 条（介護休業）

- 1．社員は要介護状態にある家族を介護するために、介護休業を取得することができる。
- 2．介護休業の申し出手続き等に関する事項は別に定める育児・介護休業規程による。

## 第 23 条（公民権行使の時間）

社員が勤務時間中に選挙その他公民としての権利を行使するため、予め申し出た場合は、それに必要な時間を与える。ただし、その時間に対する賃金は支給しない。

## 第 24 条（欠勤および遅刻、早退）

- 1．欠勤および遅刻、早退するときは所定の様式により事前に総務部長に届けなければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届け出ることができないときは、電話等により連絡し、出勤した日に届け出なければならない。
- 2．病気欠勤 4 日以上に及ぶときは、医師の診断書等を提出させることがある。

# 第 5 章 服 務

## 第 25 条（出 退 社）

社員は入社および退社については以下の事項を守らなければならない。

始業時刻以前に入社し、就業に適する服装を整える等、始業時刻より直ちに職務に取りかかれるように準備しておくこと。

出退社の際は本人自らタイムカードを打刻すること。ただし、業務の都合で現場へ直行、または直帰する場合で総務部長の許可を得たものについては、タイムカードの打刻をしなくても良いこととする。

作業に必要でない危険物を所持しないこと。

退社時は備品、書類等を整理格納すること。

## 第 26 条（服務心得）

社員は服務にあたって、以下の事項を守らなければならない。

社員は会社の方針および自己の責務をよく認識し、その業務に参加する誇りを自覚し、会社および上長の指揮と計画の下に、全員よく協力、親和し、秩序よく業務の達成に努めなければならない。

社員は業務組織に定めた分担と会社の諸規則に従い、上長の指揮の下に、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたらなければならない。

服装などの身だしなみについては、常に清潔に保つことを基本とし、他人に不快感や違和感を与えるようなものとしてはならない。

常に健康を維持できるよう、体の自己管理に気を配らなければならない。

社員が以下の行為をしようとするときは、予め上長の承認を得て行なわなければならない。

1. 物品の購入をするとき（消耗品の購入は除く）。
2. 販売物件および手数料の値引をするとき。
3. 会社の重要書類またはこれに類する物品等を社外に持ち出すとき。

社員は下記の行為をしてはならない。

1. 会社の命令および規則に違反し、また上長に反抗し、その業務上の指示および計画を無視すること。
2. 職務の怠慢および職場の風紀、秩序を乱すこと。
3. 取引先より金品の贈与を受けること、またそれを要求すること。

社員は会社の業務の方針および制度、その他会社の機密を外部の人に話し、書類を見せ、また雑談中当該内容を察知されないよう、注意せねばならない。

社員は会社の名誉を傷つけ、または会社に不利益を与えるような言動および行為は一切慎まなければならない。

業務上の失敗、ミス、クレームは隠さず、ありのままに上長に報告しなければならない。  
社員は職務上の地位を利用し私的取引をなし、金品の借入または手数料、リベートその他金品の收受もしくはゴルフの接待など私的利益を得てはならない。

社員は会社に許可なく他の会社に籍をおいたり、自ら事業を営んではならない。

社員は以下に該当する事項が生じたときは、速やかに会社へ届け出なければならない。

1.社員が自己の行為により、会社の施設、器物、資材、商品等を損傷し、もしくは他人に損害を与えたとき。

2.会社の損失もしくはお客様に損害を及ぼし、またはその虞があるのを知ったとき。

3.会社または社員に災害の発生、またはその虞があるのを知ったとき。

4.会社の安全操業に支障をきたし、またはその虞があるとき。

社員は性的な言動により他の社員に苦痛を与えること、また他の社員に不利益を与えたり、就業環境を害してはならない。

性的な言動により就業環境を害してはならない。

インターネットにて業務に関係のないWEBサイトを閲覧してはならない。

会社のメールにて私的な内容のメールのやりとりをしてはならない。

業務中に私用の携帯電話を使用してはいけない。

会社内で、明らかに一党一宗に偏した政治および宗教活動を行ってはいけない。

#### 第 27 条（その他勤務にかかる注意事項）

1．遅刻・早退および私用外出、その他就業時間中職場を離れる場合は、予め総務部長に届け出てその許可を受けなければならない。

2．病気その他の理由で欠勤する場合は、前日までに所定の様式にて、その理由と予定の日数を記入して総務部長に届け出、その許可を得なければならない。

3．来訪者との私用面会は原則として、休憩時間中に定められた場所で行なわなければならない。

4．無断および無届欠勤に対する年次有給休暇の振替は認めない。

## 第 6 章 教 育

#### 第 28 条（教 育）

会社は社員の技能知識教養を向上させるために必要に応じて教育を行い、または社外の教育に参加させることがある。

## 第 7 章 表彰および制裁

#### 第 29 条（表 彰）

社員が以下の各号の一に該当したときは、その都度審査のうえ表彰する。

業務成績、優良で他の模範と認められるとき。

業務に関して、有益な発明考案をしたとき。

災害の防止または、非常の際、特に功労があったとき。

前各号に準ずる程度の業務上の功績が認められるとき。

#### 第 30 条（表彰の方法）

表彰は、以下の各号の 1 つまたは 2 つ以上を併せて行なう。

表彰状の授与

賞金または賞品の授与

昇給または昇格

#### 第 31 条（制 裁）

会社は社員の就業を保障し、業務遂行上の秩序を保持するため、就業規則の禁止・制限事項に抵触する社員に対して、制裁を行なう。

### 第 32 条（制裁の種類、程度）

制裁の種類は次のとおりとする。

訓 戒 - - 文書により将来を戒める。

減 給 - - 1 回の額が平均賃金の 1 日分の半額、総額が一賃金支払期における賃金総額の 10 分の 1 以内で減給する。

出勤停止 - - 7 日以内の出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払わない。

諭旨退職 - - 退職願を提出するよう勧告する。なお、勧告した日から 3 日以内にその提出がないときは懲戒解雇とする。

懲戒解雇 - - 予告期間を設けることなく、即時に解雇する。この場合、所轄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。

### 第 33 条（訓戒、減給および出勤停止）

以下の各号の一に該当する場合は、減給または出勤停止にする。ただし、情状によっては訓戒にとどめることがある。

正当な理由なく欠勤、遅刻を重ねたとき。

過失により災害または、営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。

タイムカードの不正打刻をしたもしくは依頼した場合。

第 5 章の服務心得等に違反した場合であって、その事案が軽微なとき。

その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行なったとき。

### 第 34 条（懲戒解雇）

以下の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。ただし情状によっては、諭旨退職、減給または出勤停止にとどめることがある。

無断もしくは正当な理由なく欠勤が連続 14 日以上に及んだとき。

出勤常ならず、改善の見込みのないとき。

刑事事件で有罪の判決を受けたとき。

重要な経歴をいつわり、採用されたとき。

故意または重大な過失により、災害または営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき。

会社の許可を受けず、在籍のまま他の事業の経営に参加したりまたは労務に服し、若しくは事業を営むとき。

職務上の地位を利用し、第三者から報酬を受け、若しくはもてなしをうける等、自己の利益を図ったとき。

会社の許可なく業務上金品等の贈与を受けたとき。

前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき。

第 5 章の服務心得に違反した場合であって、その事案が重大なとき。

暴行、脅迫その他不法行為をして著しく社員としての体面を汚したとき。

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。

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。

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、または業務の正常な運営を阻害したとき。

その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあったとき。

### 第 35 条（損害賠償）

社員が違反行為等により会社に損害を与えた場合、会社は損害を原状に回復させるか、または回復に必要な費用の全部もしくは一部を賠償させることがある。なお、当該損害賠償の責任は、

退職後も免れることはできない。さらに、本人より賠償がなされないときは、身元保証人にその責任を追求することがある。

## 第 8 章 解雇、退職および休職

### 第 36 条（解雇）

1. 社員は以下の事由により解雇されることがある。
  - 身体、精神の障害により、業務に耐えられないとき。
  - 勤務成績が不良で、就業に適さないと認められたとき。
  - 会社内において、会社の許可を受けず演説、文書の配布掲示、その他これに類する行為をしたとき。
  - 会社内において、明らかに一党一宗に偏した政治および宗教活動を行ったとき。
  - 事業の縮小等、やむを得ない業務の都合により必要のあるとき。
  - 事業の運営上、やむを得ない事情、また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、事業の継続が困難になったとき。
  - 試用期間中または試用期間満了時までに社員として不適格であると認められたとき。
  - その他、第 5 章の服務心得等にしばしば違反し、改悛の情がないとき。
2. 解雇するときには、30 日前に予告する。予告しないときは平均賃金の 30 日分を支給して即時解雇する（平均賃金の 30 日分とは、過去 3 カ月の総支給額をその期間の暦日数で除したものを 1 日分としてその 30 日分をいう）。なお、予告日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することができる。
3. 第 1 項で定める事由により解雇される際に、当該社員より証明書の請求があった場合は、解雇の理由を記載した解雇理由証明書を交付する。

### 第 37 条（解雇制限）

社員が業務上の傷病により療養のために休業する期間およびその後 30 日間、ならびに女性社員が第 16 条の規定により出産のため休業する期間およびその後 30 日間は解雇しない。

### 第 38 条（一般退職）

1. 社員が以下の各号の一に該当する場合には、当該事由の発生した日をもって退職とする。
  - 死亡したとき。
  - 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了したとき。
  - 自己の都合により退職を申し出て会社の承認があったとき。
  - 休職期間満了までに休職理由が消滅しないとき。
2. 社員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも 30 日前までに総務部長に文書により退職の申し出をしなければならない。
3. 退職する者は、退職日までに業務の引継その他指示されたことを終了し、貸与または保管されている金品を返納しなければならない。

### 第 39 条（定年退職）

1. 社員の定年は満 60 歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切日をもって退職とする。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第 3 項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第 9 条第 2 項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65 歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢まで継続雇用する。
  - 引き続き勤務することを希望している者
  - 過去 年間の出勤率が %以上の者
  - 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと



2. 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる期間における当該基準の適用については、同法の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢以上の者を対象に行うものとする。

平成 25 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日まで	61 歳
平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで	62 歳
平成 31 年 4 月 1 日から平成 34 年 3 月 31 日まで	63 歳
平成 34 年 4 月 1 日から平成 37 年 3 月 31 日まで	64 歳

3. 65 歳以上の社員についても会社が必要と認める場合は、あらかじめ嘱託として再々雇用することがある。

#### 第 40 条（休 職）

社員が以下の各号の一に該当するときには休職を命ずることがある。

業務外の傷病による欠勤が連続 1 ヶ月以上にわたったとき。

家事の都合、その他やむを得ない事由により 1 ヶ月以上欠勤したとき。

出向をしたとき。

前各号のほか、特別の事情があって、会社が休職をさせることを必要と認めたとき。

#### 第 41 条（休職期間）

1. 休職期間は次のとおりとする。

前条 の場合 勤続 3 年未満 3 ヶ月

勤続 3 年以上 6 ヶ月

ただし情状により期間を延長することがある。

前条 の場合 その必要な範囲で、会社の認める期間

2. 休職期間中、賃金は支給しない。

3. 休職中、一時出勤しても、1 ヶ月以内に同じ理由で欠勤するようになったときは期間の中断は行なわない。

4. 休職期間満了後においても休職事由が消滅しないときは、満了の日をもって自然退職とする。

#### 第 42 条（復 職）

1. 復職にあたっては会社が指定した医療機関で受診させ、その結果によって復職の是非を判断する。正当な理由なく、この受診を拒否する場合には、復職は認めない。

2. 休職の事由が消滅したときは、原則として旧職務に復職させるが、業務の都合もしくは当該社員の職務提供状況に応じて異なる職務に配置することがある。この場合、労働条件の変更を伴うことがある。

3. 復職しても 1 ヶ月以内に同一もしくは類似の理由で 4 労働日欠勤もしくはそれに準ずる状態になった場合は再度休職を命じ、前回の休職期間と通算する。

#### 第 43 条（配置転換および出向）

1. 業務上必要がある場合には、社員に就業の場所若しくは、従事する職務の変更または出向を命ずることがある。

2. 社員は、正当な理由なく、これを拒むことはできない。

### 第 9 章 賃 金

#### 第 44 条（給与および賞与）

社員に対する給与および賞与に関する事項は、賃金規程に定める。

#### 第 45 条（退 職 金）

社員に対する退職金に関する事項は、退職金規程に定める。

#### 第 46 条（慶弔見舞金）

社員の慶弔、傷病、罹災の際は、それぞれ祝金、見舞金および香料を別に定めた慶弔見舞金規程によって支給する。

### 第 10 章 災 害 補 償

#### 第 47 条（災害補償）

1. 社員が業務上、負傷または疾病にかかったときは、労働基準法の規定に従って以下の補償をする。

療養補償	必要な療養の費用
障害補償	障害の程度で決定額
休業補償	平均賃金の 60%
遺族補償	平均賃金の 1000 日分
葬祭料	平均賃金の 60 日分
2. 補償を受けるべき者が同一の事由について労働者災害補償保険法によって前項の災害補償に相当する保険給付を受けるべき場合においては、その給付の限度において前項の規定を適用しない。
3. 社員が業務外の傷病にかかった場合は、健康保険法により扶助を受けるものとする。

### 第 11 章 安全および衛生

#### 第 48 条（心得）

社員は安全衛生に関する規定を守り、常に職場の整理整頓に努め、消防具、救急品の備付場所ならびにその使用方法を知得しておかなければならない。

#### 第 49 条（火災の措置）

火災その他の災害を発見し、またはその危険を予知したときは、直ちにこれを係員または適当な者に報告してその指揮に従って行動しなければならない。

#### 第 50 条（健康診断）

1. 社員には、入社の際および毎年 1 回以上の健康診断を行なう。
2. 社員は、正当な理由なく、健康診断受診を拒否してはいけない。
3. 健康診断の結果、特に必要のある場合は就業を一定の期間禁止し、または職場を配置替えすることがある。

付 則

この規則は平成 年 月 日から施行する。