

- ★本書は、経済的な加除(さしかえ)式書籍です。
- 法令改正などに対応して発行される追録(低価格)をさしかえるだけで、常に最新内容になり、その都度、新しい書籍を購入する必要がありません。
- 改正にならない部分はそのまま利用できますので、資源保護につながり環境にも配慮しています。
- ご希望により、さしかえ作業の無料サービスをうけたまわります。

第2章 採用・異動・休職に関する規定 第3 休職

第3 休職

○休職

モデル条項

(休職)
 第〇条 会社は、社員(ただし、試用期間中の者を除く。)**■**が次の各号の該当するときは、休職を命ずる**■**。
 一 自己都合による欠勤を、会社がやむを得ないと認めたとき(私事休職)
 二 公職への就任を、会社が業務と両立しないと認めたとき(公職休職)
 三 私傷病に罹患し、通常程度の労務提供をなす程度に回復するまで一定期間の療養を要すると会社が認めたとき(私傷病休職)**■**
 四 刑事事件に関し起訴され、会社が業務と両立しないと認めたとき(起訴休職)**■**
 五 出向を命じたことにより、社外の業務に従事するとき(出向休職)
 六 労働協約に基づき、組合の用務に専従するとき(組合専従休職)
 七 前各号のほか、会社が特に必要と認めたとき

関連条文 労基7・15①・89十、労基則5①十一

規定の概要

第2章 採用・異動・休職に関する規定 第3 休職

事例 労働者が刑事事件で起訴されたが、起訴事実を全否定し、既に身柄を釈放され、労務提供に支障ないとして労務の提供を申し出ている場合に休職を命ずることは、その間を無給とすることに問題はないか
(全日本空輸事件=東京地判平11・2・15労判76)

規定内容

○第37条・第39条【要旨】
 従業員が起訴されたときは休職させる場合があり、賃金はその都度決定する。

モデル条項 **■** 起訴休職

【事案の概要】

本件は、原告が、被告の元客室乗務員に対し、同女を床上に引き倒して安眠薬を投与する頸部捻挫等の傷害を負わせたとして傷害罪で逮捕され、その後、略式命令を受けて釈放されたが、正式裁判の請求をしたことにより、原告が裁判所に係属したところ、無罪判決が下されるまでの間、被告が原告に対し無給の起訴休職処分は無効確認及び休職期間中の賃金等の支払を求めた事案である。

【裁判所の判断】

新日本法規出版株式会社

本社 〒460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
 東京本社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地
 札幌支社 〒060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番5号
 仙台支社 〒981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
 東京支社 〒162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地
 関東支社 〒337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1

名古屋支社 〒460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号
 大阪支社 〒540-0037 大阪府中央区内平野町2丁目1番12号
 広島支社 〒730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
 高松支社 〒760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
 福岡支社 〒810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2021.6) 632-1③

ECO この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆油インキ」を使用しています。

組見本 (B5判縮小)

第2章 採用・異動・休職に関する規定 第3 休職

時は、そうしたケースにも適切に対応し得るよう、規定を整備する必要性が増えています。なお、休職制度を設ける場合には就業規則に定める必要があるほか(労基89十)、使用者は、採用に際し、労働条件の一つとして、同制度に係る明示義務を負います(「休職に関する事項」労基15、労基則5①十一)。

ポイント

- 1 社員(ただし、試用期間中の者を除く。)**
 そもそも、休職制度は、一般に、労働契約関係が長期的・継続的なものであり、その間に、一時的な労務提供不能の事態に陥ったからといって直ちに解雇することは適切でない、との趣旨に基づく制度ですから、短期的な契約関係に適用することを予定していません。したがって、試用期間中の者や非正規社員、契約社員等は、その適用対象から除外すべきです。正社員就業規則とは別に、非正規社員や契約社員用の就業規則を定めていない場合には、これらの社員を除く旨も併せて明記すべきです。
- 2 休職を命ずる**
 いかなる事由をもって休職事由とするか、また、どのような規定振りとするかは、専ら企業の裁量に委ねられています。一般的には、モデル条項のように、私事休職、公職休職、私傷病休職、起訴休職、出向休職、組合専従休職等が置かれています。いずれも、労働者側の当然の権利ではなく、使用者がそれと認めた場合に休職を「命ずる」ものであることを明確にし、誤解を生じないようにしています。
- 3 私傷病休職**
 モデル条項の3号は、いわゆる私傷病休職を定めています。メンタルヘルス不調を訴える労働者の増加に伴い、本類型の適用例やトラブルが頻出していますので、こ

第5章 休暇・休業等に関する規定 第2 年次有給休暇

○計画的年次有給休暇

モデル条項

(計画的年次有給休暇)
 第〇条 会社は、労働基準法に定める年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定に基づき、第〇条に定める年次有給休暇のうち5日を超える部分については、**計画的に付与**するものとする。
 2 社員は、その保有する年次有給休暇のうち前項の労使協定に係る部分については、その協定の定めるところにより取得しなければならない。

関連条文 労基39⑥

規定の概要

本規定は、年次有給休暇の計画的付与について定めたものです。年次有給休暇の計画的付与については、労使協定の締結が必要となります。

ポイント

- 1 計画的に付与**
 年次有給休暇の計画的付与を実施する場合には、労使協定において、年休を充てる時期に関する定めをすることがあります(労基39⑥)。
 年次有給休暇が、本来、労働者に対してまとまった休みを取得させる趣旨の制度であることから、ある程度連続した休暇となるように定めることが望ましいとき

人事労務規程のポイント

—モデル条項とトラブル事例—

編集

人事労務規程実務研究会
 【代表】別城 信太郎(弁護士)

規定内容を把握し、適切な労務管理を行うために!!

【条項への理解を深める】

- ◆最新の法令に適合した人事労務規程のモデル条項を掲げて、定め方や解釈、運用方法などをわかりやすく解説しています。

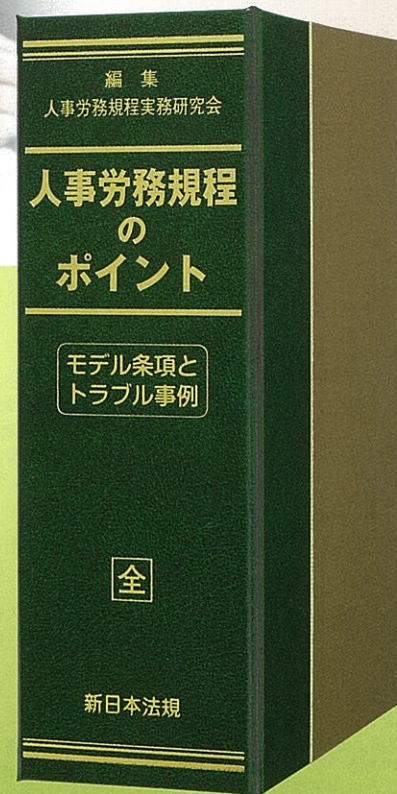
【トラブルへの対応を知る】

- ◆人事労務規程の規定内容から見た紛争事例を紹介し、その内容やポイントを掲げるとともに、実務対応を解説しています。
- ◆経営法曹会議に所属し、人事労務の法律問題に精通している弁護士の編集・執筆による信頼できる内容です。

0120-089-339 受付時間 8:30~17:00 (土・日・祝日を除く)

WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>

E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



加除式・B5判・全1巻・ケース付・総頁1,054頁
 定価11,000円(本体10,000円)送料730円

■加除式書籍は、今後発行の追録(代金別途)と併せてのご購入となります。

●バインダー方式によりさらに使いやすくなりました。(特許第3400925号)

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版

公式Facebookページ
 法律出版社ならではの情報を発信



掲載内容

第1章 総則に関する規定

- 目的 ○適用範囲
- 事例** 病院を退職した医師が、就業規則に基づく退職金の支払を求めたのに対し、病院を経営する法人が、医師はその就業規則の適用対象外であることを理由に、退職金の支払を拒むことができるか
- 規則の遵守 ○就業規則の変更
- 事例** 経費削減のため、就業規則を変更して、1年のうち、休日4日間を削除することは可能か

第2章 採用、異動、退職に関する規定

- 第1 採用**
- 採用手続 ○採用時の提出書類 ○試用期間
- 事例** 会社が必要と認めた場合又は特に理由がある場合には試用期間を延長できる旨の規定に基づき、試用期間を延長することは可能か
- 事例** 「会社は試用期間終了までに不適と認められたときは、解雇することができる」との規定に基づいて、試用期間満了前に解雇できるか
- 労働条件の明示
- 事例** 中途採用者に対して内部的に決定していた運用基準における「初任給は、当該年齢の現実の適用課税の下限を勘案し、個別に決定する」との規定について説明しなかったことは、労基法15条1項に反するか

- 身元保証
- 参考書式** 身元保証書
- 事例** 身元保証書における「万一、過失又は懈怠によって貴社に損害を及ぼしその義務を尽くすことができなかった場合には、私共が連帯して履行の責に任じ貴社のお指図に従って弁償いたします」との規定に基づいて、会社が社員の業務命令違反により被った全損害を、身元保証人に請求できるか

- 内定
- 参考書式** 採用内定通知書
- 事例** 採用通知において採用の日、配置先、採用職種及び身分が具体的に明示されていない、その段階で採用内定が成立したと言えるか
- 事例** 採用内定者に対して企業が経営悪化等を理由に内定を取り消す場合、その有効性はどのように判断されるか

- 第2 異動**
- 出向
- 参考規程例** 出向規程
- 事例** 就業規則における「社員に対しては、業務上の必要によって社外勤務をさせることがある」との規定に基づいて、会社が社員の個別的同意なく出向を命じることができるか

- 配転・降格
- 事例** 就業規則における「業務上の都合あるいは本人の希望により、同一職場内に於ける職種の変更又は他の職場内ないしは地域への転出、転任を当該本部長・部長、及び人事・労務本部長の承認を得て行う事がある」との規定に基づいて、フライト・アテンダントを地上職に配置転換できるか
- 事例** 「業務上の都合により社員に異動を命ずることがある。この場合には正当な理由なしに拒むことは出来ない」との規定に基づき行った転居を伴う配置転換について、当該労働者の家庭生活上の不利益を考慮してもなお有効と認められるのはどのような場合か

- 昇格・降格
- 事例** 就業規則における「業務上必要があるときは、職場転換、職種・職位の変更、他社への出向、グループ会社への転籍等の人事異動を命じる」との規定に基づいて、会社が育児休業から復帰した社員の業務内容を変更するのに併せて、減給を伴う職務等級の引下げができるか

- 第3 休職**
- 休職
- 事例** 労働者が刑事事件で起訴されたが、起訴事実を全面的に認めため、既に身柄を釈放され、労務提供に支障はないとして労務の提供を申し出ている場合に休職を発令し、その間を無給とすることに問題はないか

- 休職期間 ○休職期間中の取扱い
- 事例** 社員が私傷病で休職したが、その後、治癒したとし、元職ではなく、別の職種への復職を申し出た。この場合に、あくまでも元職への復職でない限り認めないとして、引き続き休職させ、その給与を無給とすることに問題はないか

- 休職者の所属 ○復職
- 事例** 職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している労働者が私傷病で休職したが、休職期間満了日に元職への復職が出来ないと判断し、退職の扱いとすることに問題はないか

- 私傷病休職期間の通算と利用回数

- 第3章 勤務規律に関する規定**
- 勤務
- 事例** 就業規則に定めがない場合において、就業時間中に使用者のパソコン等を利用して1日2通程度の私用メールを送受信することは職務専念義務に違反するか

- 遵守事項
- 参考書式** 誓約書
- 事例** 「従業員は、会社の命令又は承認を受けないで在籍のまま他の事業に従事したり、又は公職についてはならない」との規定に基づいて、兼業を禁止することができるか
- 事例** 「社員は、退職後2年以内の期間において、会社と同等の事業に直接又は間接を問わず従事してはならない」との規定に基づいて、退職後の競業の差止め及び損害賠償を求めることができるか

- セクシャル・ハラスメントの禁止
- 参考規程例** セクシャル・ハラスメント防止規程
- 事例** 職場における性的な内容の発言等によるセクシャル・ハラスメント等を理由として出勤停止の懲戒処分を行うことは可能か
- 事例** 就業規則等によりセクシャルハラスメントの防止におけた措置を何一つ講じていない状況下において、従業員に対するセクシャルハラスメントが発生した場合、使用者の良好な職場環境を整備すべき義務違反の不作が不法行為に該当するか

- 秘密保持・個人情報保護
- 参考規程例** 特定個人情報取扱規程
- 参考書式** 誓約書
- 事例** 事業の重大なる秘密を漏洩し又は漏洩しようとしたことが明らかであることを理由に、当該従業員を懲戒解雇及び退職金不支給とすることができるか
- 出勤 ○遅刻、早退、欠勤
- 事例** ストライキ期間中の賃金カットについて家族手当を控除することはできるか
- 入退場の統制 ○調査協力 ○所持品検査
- 事例** 「社員が業務の正常な秩序維持のためその所持品の検査を求められたときは、これを拒んではならない。」との規定に基づいて、脱靴を伴う靴の中の検査を含む所持品検査をすることができるか

- 貸与パソコンの私用禁止・モニタリング
- 参考規程例** パソコン使用規程
- 事例** 社内ネットワークシステムを用いた私的電子メールの送受信を送受信者の許可なく閲覧することは、損害賠償に値するプライバシー侵害となるか

- 携帯電話の利用
- 参考規程例** 携帯電話等使用規程
- 損害賠償義務 ○私用面会 ○公民権の行使

- 第4章 労働時間、休憩及び休日に関する規定**
- 第1 所定労働時間・休憩・休日**
- 労働時間及び休憩時間
- 事例** 労働時間に該当するか否かは、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるとされた事例

- 事例** 就業規則・労働協約のいずれにも使用者が労働者の勤務割を一方的に変更できることを定めた明文がない場合に、休憩時間の繰上げ命令を拒否したことを理由とする懲戒処分等の有効性が争われた事例
- 育児時間 ○労働時間の管理
- 事例** タイムカード等による出退勤管理をしていなかった場合の労働時間の判断において使用者の不利益として扱った事例
- 一斉休憩の原則の例外
- 【一斉休憩の除外に関する労使協定】**
- 休憩時間中の外出
- 事例** 休憩時間中の外出について許可制を定めている場合、食事に往く以外は現場の離脱を禁止された労働者に対し、使用者の債務不履行責任が発生するか

- 母性健康管理の措置 ○休日
- 振替休日 ○代休

- 第2 変形労働時間制**
- 1か月単位の変形労働時間制
- 事例** 1か月単位の変形労働時間制を採用している場合に、変形期間前に指定した勤務内容を、変形期間開始後に変更することができるか
- 事例** 就業規則において、所定労働時間が毎月21日を起算日とするいわゆる1か月単位の変形労働時間制とされており、1週40時間以内とされ、1日の所定労働時間は6時間45分と規定されている場合に、1か月単位の変形労働時間制が適用されることになるか

- 1か月単位の変形労働時間制～シフト制を採用するパターン
- 事例** 1か月単位の変形労働時間制における勤務指定後に勤務の変更を命令することが適法か
- フレックスタイム制
- 1年単位の変形労働時間制
- 【1年単位の変形労働時間制に関する労使協定】**
- 第3 みなし労働時間制**
- 事業場外みなし
- 【事業場外労働に関する労使協定】**
- 事例** 「事業場外みなし労働時間制は、主として事業場外において、労働時間の算定が困難な添乗業務に従事する派遣添乗員に対し適用する。」との労使協定を締結していた場合、会社は、派遣添乗員について事業場外みなし労働時間制を適用することができるか

- 専門業務型裁量労働制
- 事例** 専門業務型裁量労働制の対象労働者を「システムエンジニアとしてシステム開発の業務に従事するもので、会社が指定した労働者」とする労使協定の適用が認められなかった事例
- 事例** ソフトウェア開発会社でソフトウェアエンジニアの脳出血による死亡について、慢性的な長時間労働による過重業務と相当因果関係があるとして会社の安全配慮義務違反を認めた事例

- 企画業務型裁量労働制
- 第4 時間外・休日・深夜労働**
- 時間外及び休日労働
- 【時間外・休日労働に関する労使協定】**
- 参考書式** 残業時間の管理について
- 事例** 時間外労働について事前に所属長の承認を必要とする旨の規定を設けていた場合に、事前の所属長の承認なしに行われた時間外勤務に対して、時間外割増賃金を支払う必要はあるか

- 労働時間の適用除外
- 事例** ハンバーガーなどの飲食物を販売する会社の店舗に勤務する店長が労働基準法41条2号にいう管理監督者に当たらないとして、未払の時間外割増賃金・休日割増賃金等請求が認容された事例
- 事例** 夫婦で雇用されていた寮の管理人及び寮母について、労働基準監督署長の許可を受けていない以上、その労働実態にかかわらず、労働基準法の労働時間及び休日に関する諸規定の適用を免れなしとされた事例

- 妊娠婦の労働時間の取扱い ○宿直・日直

第5章 休暇・休業等に関する規定

- 第1 休暇の種類**
- 休暇の種類
- 第2 年次有給休暇**
- 年次有給休暇 ○年次有給休暇の請求
- 事例** 年休の時季指定権の行使時期について、「前前日の勤務終了時まで」と定める規定は有効か

- 出勤率の算定
- 事例** 年次有給休暇の出勤率の算定に当たり、労基法39条1項の「全労働日」に労働義務の課せられていない日を含める旨を定めた規定は有効か
- 年次有給休暇の時間単位での付与
- 【時間単位年休に関する労使協定】**
- 年次有給休暇の半日単位での付与
- 計画的年次有給休暇
- 【年次有給休暇の計画的付与に関する労使協定】**
- 事例** 有給休暇の一斉取得の措置について、これに反対する少数組合の組合員らにも、一斉取得の措置をとることができるか

- 第3 育児・介護に関する休暇・休業**
- 育児・介護休業 ○育児休業の対象者
- 育児休業の期間等 ○介護休業の対象者
- 介護休業の期間等 ○子の看護休暇
- 【参考書式】** 子の介護休暇申出書
- 介護休暇
- 【参考書式】** 介護休暇申出書
- 育児・介護休業の賃金

- 第4 その他の中休・休業**
- 産前産後の休業 ○生理休暇
- 事例** 1日の有給生理休暇を与える旨の規定がある場合において、その計算単位は、1賃金計算期間または1生理周期のいずれか
- 慶弔休暇 ○病気休暇
- 裁判員等のための休暇 ○代替休暇
- 【代替休暇に関する労使協定】**
- 特別休暇

第6章 賃金に関する規定

- 第1 給与**
- 賃金の構成
- 事例** 家族手当は労基法上の賃金といえるか
- 事例** 職務手当を時間外割増賃金の一部と扱うことはできるか
- 事例** 住宅手当は割増賃金の算定基礎から除外されるか
- 時間外、休日、深夜労働割増賃金
- 事例** 定額残業代として支給された営業手当の有効性
- 事例** 歩合給に深夜労働割増賃金が含まれるとの合意の有効性

- 割増賃金 ○休暇等の賃金 ○臨時休業の賃金
- 欠勤等の扱い ○賃金の計算期間及び支払日
- 賃金の支払と控除 ○賃金の非常時払
- 昇降給
- 参考規程例** 降格規程
- 平均賃金

- 第2 賞与**
- 賞与
- 事例** 整理解雇の場合にも、いわゆる支給日在籍条項は適用となるか

第7章 退職及び解雇に関する規定

- 第1 退職**
- 退職
- 事例** 「退職を希望する場合は遅くとも1か月前に退職願を提出し、会社の許可を得なければならぬ。」との規定に基づき、退職を拒否することができるか
- 定年
- 事例** 定年後再雇用の「給与は、更新の都度決定する。」旨の規定に基づいて、定年前の給与から引き下げられるか

- 退職の手続
- 【参考書式】** 退職届

- 事例** 「会社承認を得ずして一方的に退職した場合（退職届を提出した日より14日間正常に勤務をしなかった場合を含む）」を退職金不支給とする条項に基づいて、退職金を支払わないことは可能か
- 金品の返還等
- 第2 解雇**
- 解雇
- 事例** 「その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事由があるとき。」との解雇規定に基づいて、寝坊により2度にわたってラジオニュースの放送できなくし、かつ事実と異なる報告を行った社員を解雇することが認められるか

- 解雇予告
- 事例** 試用期間中は書面により8日間の予告をなすことにより、契約を終了することができるとの就業規則上の規定に基づいて、8日間の予告期間を明け、試用期間中の社員を解雇できるか、また、予告期間が不足していた場合、その解雇は無効となるか

- 解雇制限期間
- 事例** 労災保険法12条の8第1項1号の療養補償給付を受ける労働者が、療養開始後3年を経過しても疾病等が治らない場合には、労基法75条による療養補償を受ける労働者が前記の状況にある場合と同様に、使用者は、当該労働者につき、同法81条の規定による打切補償の支払いをすることにより、解雇制限の除外事由を定める同法19条1項ただし書の適用を受けることができるか

第8章 退職金に関する規定

- 退職金の支給
- 事例** 「日雇及び臨時職員については、本規定(退職金規定)を適用しない」との規定に基づいて、非常勤職員が退職金の支給対象者ではないと認められるか
- 退職金の額 ○退職金の支払方法及び支払時期
- 退職金の不支給・減額・返還
- 事例** 懲戒解雇の意思表示をした事実が認められない場合に、懲戒解雇相当の行為をした労働者について、「懲戒処分によって解雇された者に対しては退職金を支給しない。」との規定に基づいて退職金を不支給とすることが認められるか

- 退職金の勤続年数の算出
- 事例** 当初別会社に入社した労働者がその後転籍となる際に退職金の算定にかかる勤続年数は当初の別会社の勤務期間も通算する旨の合意が成立していた場合に、退職金算定の基礎となる勤務期間の通算が認められるか
- 退職金の受給権者
- 事例** 「(死亡退職金につき)遺族にこれを支給する。」との定められている場合に、死亡退職金の受給権者が画一的に定まるか
- 退職金の廃止ないし減額
- 事例** 「会社は、一般経済情勢の変化、会社経営の内容の変化又は社会保障制度の改正等を慎重に考慮の上、必要と認めるときは、標準給与及び退職時給の上限の変更、その他この規約を改正若しくは廃止することができる。」との条項の存在は、年金一時金を代償措置とする退職年金制度の廃止に資するか

- 公告

- 第9章 安全衛生及び災害補償に関する規定**
- 第1 安全衛生**
- 安全衛生に係る遵守事項
- 健康診断及び面接指導
- 健康管理上の個人情報等の取扱い
- 安全衛生教育 ○受診命令
- 事例** 精神疾患が疑わしい者について、事業主として健康診断の実施を義務付けることができるか

- 就業禁止等
- 第2 災害補償**
- 災害補償 ○療養補償 ○休業補償
- 療養補償及び休業補償の支給方法
- 障害補償 ○休業補償及び障害補償の例外
- 遺族補償 ○葬祭料 ○打切補償
- 労働者災害補償保険法との関係

第10章 教育訓練及び福利厚生に関する規定

- 第1 教育訓練**
- 教育訓練 ○教育訓練期間中の取り扱い
- 第2 福利厚生**
- 福利厚生 ○社宅管理規程 ○貸付金規程
- 財形貯蓄規程

第11章 表彰及び懲戒に関する規定

- 表彰 ○懲戒の種類および程度
- 事例** 諭旨解雇の場合には退職金を支給しないとの規定を設けることにより、退職金を不支給とすることが許されるか
- 事例** 「懲戒解雇は行政官庁の認定を受け、即時解雇する」との規定が設けられていたにもかかわらず、行政官庁の認定を受けずに、解雇予告手当を支給して、即時解雇できるか

- 懲戒の事由
- 事例** 就業時間内に私的なメール発信等を行った労働者を「職員は執務時間中みだりに所定の勤務場所を離れてはならない」との定めを反し、職務専念義務に違反するとして、減給処分を課することが出来るか
- 事例** 社内旅行を担当した労働者が、不正経費の計上等を行った場合、懲戒解雇事由である「服務規律に違反した場合であって、その事案が重篤なとき」に当たるとして、懲戒解雇を課することが出来るか

- 事例** 会社の承諾を得ないで公職に就任した従業員を「従業員が会社の承認を得ないで公職に就任したときは懲戒解雇する」との規定に基づいて、懲戒解雇することができるか
- 事例** 職務怠慢行為をした従業員に対し、懲戒解雇事由である「その他前各号に準じるの背行為があったとき」に当たるとして、懲戒解雇することができるか

- 管理監督者の監督責任 ○懲戒の軽減
- 事例** 「重複する懲戒解雇事由がある場合に一等重く懲戒する」という規定が設けられていたにもかかわらず、二等重い懲戒解雇を選択することは許されるか
- 事例** 懲戒解雇事由があっても、情状により出勤停止又は減給若しくは格下げに止めるとの規定が設けられていたにもかかわらず、定めのない誹責処分を選択することは許されるか

- 救済及び帮助 ○懲戒決定までの就業禁止
- 事例** 懲戒決定前の措置として就業制限が定められ、その期間中、賃金は基準賃金の60%を基準として決定される旨の規定が設けられている場合、当該規定に従って、賃金を支給することに問題はないか

- 懲戒委員会 ○懲戒委員会規程
- 事例** 「懲戒処分は賞罰委員会の決議を経て行わなければならない」との規定に反して、賞罰委員会の決議を経ないでなされた懲戒解雇は有効か

- 公告

第12章 職務発明等に関する規定

第13章 雑則

第14章 パートタイム労働者に関する規定

第15章 契約社員に関する規定

第16章 無期転換社員に関する規定

- 第1 有期労働者の就業規則に置くべき「無期労働契約への転換」**
- 第2 無期転換社員就業規則**

●第13章～第16章は、細目次を省略しております。また、内容の一部変更することがありますので、ご了承ください。