

# 就業規則

この規則は (以下「会社」という。) における職場秩序を維持し、業務の円滑な遂行を期するため、従業員の、服務規律、労働条件、その他就業について必要な事項を定めたものである。

## 第一章 総 則

(目 的)

第1条 従業員の就業に関する事項はこの規則、並びにこれに付属する諸規程に定めた事項の外はすべて労働基準法、その他関係法令の定めるところによる。ただし、人材派遣会社から派遣される「派遣労働者」を使用する場合は、労働者派遣法に定める派遣先事業主に適用される労働基準法及び労働安全衛生法等の適用の範囲において責任を負うこととする。

(従業員の定義)

第2条 この規則において従業員とは、第二章第1節に定めるところにより、会社に採用されたものをいい、その職種は次の通りとする。ただし、必要に応じて新たに職種を設けることがある。

1 社 員

- (1) 事務員
- (2) 運転者
- (3) 作業員 (荷扱手)
- (4) 構内作業員
- (5) ○○○○○

2 臨時従業員

3 嘱託従業員

4 パートタイム労働者

(遵守義務)

第3条 会社及び従業員は、この規則を遵守し、誠実に各々その義務を履行し、相互に協力して社業の発展に努めなければならない。

(適用範囲)

第4条 この規則は、会社の従業員に適用する。ただし、パートタイム労働者には適用せず、別途定めるところによる。

2 労働基準法第41条第2号及び第3号に該当する者には、第三章で定める労働時間、休憩及び休日に関する規定は適用しない。

## 第二章 人 事

### 第1節 採 用

(採 用)

第5条 会社は、入社希望者の中から人物、経歴、技能、健康、その他必要事項を調査選考の上適任と認めた者を採用する。

(採用希望者の提出書類)

第6条 従業員として採用を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。ただし、会社がその必要を認めない場合は一部を省略することができる。

- (1) 本人自筆の履歴書
- (2) 住民票記載事項証明書
- (3) 2週間以内の健康診断書
- (4) 成績証明書又は卒業(見込)証明書 (注)新卒者の場合
- (5) 自動車運転免許証(写) (注)運転手として採用希望の場合
- (6) 本人の最近3ヶ月以内の写真
- (7) その他会社が必要と認める資料
- (8) 未成年者にあつては親権者の同意書

(採用者の提出書類)

第7条 新たに従業員として採用された者は、遅滞なく次の書類を提出しなければならない。ただし、会社がその必要を認めない場合は一部を省略することができる。

- (1) 契約書(会社指定の様式による。)
- (2) 身元保証書  
身元保証人は2名とし、独立の生計を営む成年者でなければならない。  
未成年者である場合は、保証人の内1名は、親権者でなければならない。
- (3) 扶養家族認定申請書
- (4) 通勤届
- (5) 雇用保険被保険者証用
- (6) 厚生年金手帳

2. 前項の書類の記載事項に変更があつたときは、その都度遅滞なく会社に届け出なければならない。  
(試用期間)

第8条 新たに採用した従業員については、採用の日から1ヵ月間を試用期間とする。ただし、会社が必要がないと認めた場合に試用期間を設けないことがある。試用期間中又は試用期間満了の際、会社が引き続き従業員として勤務させることを不適当と認めた者については解雇する。この場合において、採用後14日以内の者については即時に、採用後14日間を超えた者については、第〇〇条に定める手続きにより解雇する。なお、試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第9条 会社は、従業員の採用に際して、この規則を提示し労働条件を明示することともに採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件が明らかとなる書面(労働条件通知書)を交付して明示する。

## 第2節 異動、役職任免

(異 動)

第10条 会社は業務上の都合により従業員に対し、異動又は職種の変更を命ずることがある。

2 異動を命ぜられた場合は、合理的かつ正当な理由なくこれを拒むことは出来ない。

(役職任免)

第11条 業務上必要と認めるときは、役職に任免し又は解任することがある。

2 前項の役職とは次のものをいう。

- (1) 部 長
- (2) 課 長
- (3) 係 長
- (4) 主 任
- (5) 〇〇〇

(出 向)

第12条 会社は、業務の都合がある場合には、社員を在籍のまま他社に出向させることがある。

- 1 出向期間、出向中の労働条件については、その都度定める。
- 2 出向期間は、勤続年数に通算する。

### 第3節 休職及び復職

(休 職)

第13条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、休職を命ずる。但し、第1号及び第4号の場合は、情状により休職を命じないことがある。

- (1) 私傷病による欠勤が3ヶ月を経過してもなお休務療養を必要とする
- (2) 公職に就任し、会社の業務を遂行することが困難となったとき
- (3) 前条の規定により他社に出向したとき
- (4) 刑事事件に関して起訴されたとき
- (5) 労働組合業務の専従者となったとき
- (6) 前各号のほか特別の事情があって、休職させることが適当と認められるとき

(休職期間)

第14条 前条による休職期間は、次のとおりとする。

- (1) 前条第1号の場合は1年、入社1年未満の場合は3ヶ月
- (2) 前条第2号、第3号及び第5号の場合は、その在任期間
- (3) 前条第4号の場合はその事件が裁判所に係属する期間
- (4) 前条第6号の場合は必要に応じその都度決める。

2 休職期間は、前条第3号の場合を除き、勤続期間に算入しない。但し、前条第4号による休職の場合において無罪となったときは勤続期間に算入する。

(復 職)

第15条 休職期間が満了した従業員には、復職を命ずる。但し、第13条第1号の規定により休職を命ぜられた従業員で休職期間が満了しても復職できないときは、退職とする。

2 第13条第1号により、休職を命ぜられた従業員が、休務療養の必要がなくなったときは、休職期間中においても復職を命ずる。この場合、従業員は、医師の診断書を付して復職願を提出しなければならない。

3 復職にあたっては、休職前と異なる職種、職場に配置することがある。

(休職中の待遇)

第16条 休職期間中は、無給とする。

### 第4節 退職及び解雇

(定年退職)

第17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するものとする。

(定年退職後再雇用)

第18条 60歳に達した者で、引続き就業を希望する者は、翌月以降嘱託社員として雇用するものとする。ただし、雇用の期間は65歳に達するまでの期間で原則1年ごとの更新とする。その他、再雇用後の処遇については、個別に決定する。

(一般退職)

第19条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、その日を退職の日とする。

- (1) 死亡したとき
- (2) 定年に達した場合は定年に達した日の属する月の末日
- (3) 復職を命ぜられることなく休職期間が満了したとき

(4) 期間の定めのある雇用契約において、その期間が満了したとき

(5) 自己の都合により退職願を提出し、会社が承認したとき。又は退職願提出後会社の承認のないまま14日を経過したとき

2 従業員が退職をした場合は、その請求に基づき、雇用期間、業務の種類、地位、賃金または、退職の事由について証明書を交付する。

(退職願提出)

第20条 従業員が退職しようとするときは、退職を希望する日の14日前までに、所属長を経て理由を明記した退職願を提出しなければならない。

2 前項の退職願を提出した後も、退職の日まで引き続き従前の職務に服さなければならない。

(解雇)

第21条 従業員が次の各号の一に該当するときは30日前に予告し、又は30日分の平均賃金を支払って解雇する。但し、第〇〇条により懲戒解雇処分を受けた場合を除くものとする。

(1) 精神又は身体障害により業務に堪えられないと認められるとき

(2) 勤務成績又は作業能率が著しく不良で改善の見込がなく従業員としての職責を果たし得ないと認められるとき

(3) 採用の条件となった資格を喪失したとき

(4) 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治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並びに会社が打切補償を支払ったとき

(5) 事業の運営上やむを得ない事情又は天災地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、他の業務に転換させることが困難なとき

(6) その他やむを得ない業務上の都合があったとき

(解雇制限)

第22条 前条及び第〇〇条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する期間は解雇しない。

(1) 従業員が業務上負傷し又は疾病にかかり療養のため休業する期間及びその後30日間、ただし、療養開始後3年を経過しても傷病が治らないで打切補償を受けた場合(法律上支払ったとみなされる場合を含む)はこの限りではない。

(2) 産前、産後の女子が第41条第9号の規定により休業する期間及びその後30日間

(3) 育児・介護休業法に基づく育児休業期間

(解雇の予告)

第23条 第21条により従業員を解雇するときには、30日前に予告するか、または30日分の平均賃金を支払う。ただし、次の各号のいずれかに該当する従業員については、この限りではない。

(1) 日雇従業員で継続雇用1ヶ月以内の者

(2) 2ヶ月以内の期間を定めて使用する者で雇用期間が当初の所定期間を超えない者

(3) 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用する者で雇用期間が所定の期間を超えない者

(4) 試用期間中の従業員で雇入れ後14日以内の者

2 前項の予告期間は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

3 懲戒解雇の場合は、即時に解雇することがある。

(業務の引継ぎ等)

第24条 従業員は、配置転換、出向、休職、退職または解雇においては、すみやかに業務の引継ぎを完了しなければならない。

2 従業員は、退職または解雇の場合においては、従業員証、記章、健康保険被保険者証、会社に対する未払金、借入金等の清算等会社から貸与された金品をすみやかに返還しなければならない。

## 第三章 服 務

### 第1節 服務規律

(従業員の責務)

第25条 従業員は、所属長の指示命令に従い、会社の諸規則を守り、自己の職務に専念するとともに、互いに協力して業務能率の向上を図り、職場秩序の維持に努めなければならない。

2 従業員は、セクシャルハラスメント等（他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び従業員を不快にさせる、職場外における性的な言動）をしてはならない。

(セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントの禁止)

第26条 従業員は、互いに協力して快適な職場づくりと職場秩序の維持に努めなければならない。また、セクシャルハラスメント及びパワーハラスメントに該当するおそれのある次の各号に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 相手の意に反する性的な冗談を言う事
- (2) 性的な噂、経験談を相手の意に反して話したり、尋ねたりする事
- (3) ひわいな写真・絵画類等を見ることの強要や配布、掲示を行う事
- (4) 業務遂行に関連して相手の意に反する性的な言動を行う事
- (5) その他、相手の望まない性的言動により、円滑な業務遂行を妨げると判断される事
- (6) 職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、職業環境を害するようなことをしてはならない。

(所属長の義務)

第27条 所属長は、常に所属従業員の人格を尊重し、その指導育成に努めるとともに、よく従業員を統轄し、率先して職責を遂行しなければならない。

2 従業員を監督する地位にある者は、良好な勤務環境を確保するため、日常の指導等によりセクシャルハラスメント等の防止及び排除に努めるとともに、セクシャルハラスメント等に起因する問題が生じた場合には、各職場において迅速且つ適切に処しなければならない。

(遵守事項)

第28条 従業員は、次に定める事項を守らなければならない。

- (1) 正当な理由なく遅刻、早退又は欠勤しないこと
- (2) 勤務に関する手続きその他の届出を怠ったり、偽ったりしないこと
- (3) 許可なく職場を離れないこと
- (4) 故意に業務能率を低下させ、または他の従業員の業務を妨害しないこと
- (5) 酒気を帯びて勤務しないこと
- (6) 会社内で賭博、暴行その他職場秩序をみだす行為をしないこと
- (7) 承認なく在籍のまま他に就職しないこと
- (8) 業務に関し私利を図り、または会社の名誉を汚すような行為をしないこと
- (9) 業務上の機密を他に漏らさないこと
- (10) 品位をみだし、会社の名誉を汚すような行為をしないこと
- (11) 会社及び取引先の企業の施設、車輛、機械、器具、工作物その他の物を大切に取扱い、整理整頓すること
- (12) 職場内において、許可なく集会、宣伝、掲示、ビラの配付等を行わないこと
- (13) 自己の職分を守り越権または専断にわたる行為を行わないこと
- (14) 車輛は大切に取扱うとともに、燃料は合理的に使用し、その節約に努めること
- (15) 常に親切、丁寧、正確を旨としてサービスに万全を図ること
- (16) 出発前及び到着後には対面で点呼を受け車両等については、乗務前に運行前点検表により点検確

認のうえ管理者に届出ること、ただし、2泊3日以上の場合は電話等で中間点呼を受けること  
(17) 従業員は、業務の記録について、本規則の定めるところにより誠実かつ確実に履行しなければならない

(18) 道路交通法及びその他関係法令を遵守するとともに体調を整え、交通事故の防止等に努めること  
(政治活動の規制)

第29条 従業員は職場内において、会社施設を利用して政治活動をしてはならない。

2 従業員は会社の業務に関係のない事由で、会社の承認を受けず集会、その他の類似行為をしてはならない。

(公民権の行使)

第30条 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、従業員からあらかじめ申出のあった場合はその必要な時間をあたえる。

2 前項の申出があった場合、業務の都合により権利の行使を妨げない限度において、その時期を変更することがある。

3 本条に基づき就業しなかった時間は有給とする。

(出退社の記録)

第31条 従業員は、出退社の際、所定の場所においてタイムカードに記録し、または出勤簿に押印しなければならない。

2 前項の記録または押印は、他人に依頼し、あるいはこれに応じてはならない。

(入場禁止および退場)

第32条 従業員が事業所の秩序または風紀をみだし、あるいはみだすおそれのあるときは、事業所に入ることを禁じ、あるいは退場を命ずることがある。

(遅刻、早退等)

第33条 遅刻又は早退をしようとする者は、会社に届け出なければならない。

2 従業員が就業時間中就業場所を離れるときは、その旨を会社に申し出て、許可を受けなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由による場合は、事後速やかに届けなければならない。

(欠勤)

第34条 従業員が業務外の負傷、疾病その他やむを得ない事由で欠勤するときは、その理由と日数を事前に会社に届け出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に届出られないときは、事後にすみやかに届け出なければならない。

(不就労時間に対する賃金)

第35条 従業員が、遅刻、早退、欠勤等によって、所定の労働時間勤務しなかった場合は、その時間に対応する賃金は支給しない。

(損害賠償)

第36条 従業員が故意または過失によって会社に損害を与えたときは、その全部または一部を賠償させることがある。

2 従業員は、前項の規定による賠償によって第63条の規定による懲戒を免れるものではない。

## 第2節 労働時間及び休憩ならびに休日

(労働時間および休憩時間)

第37条 1日の所定労働時間は、○時間○分とし、始業時刻、終業時刻及び休憩時間はそれぞれ次のとおりとする。

1 一般事務

始業時刻 午前 時 分

終業時刻 午後 時 分

休憩時間は正午から午後1時まで

2 構内作業員

始業時刻 午前 時 分

終業時刻 午後 時 分 休憩時間は正午から午後1時まで  
ただし、構内作業員においては、原則として土曜日は休日とする。

### 3 運転員

始業時刻 午前 時00分

終業時刻 午後 時00分 休憩時間は1時間

但し、1日の労働時間は○時間とし、出勤時刻は、運行管理者及び、配車担当者の指示による。

4 業務上必要がある場合は、従業員の全部または一部について、前項の始業時刻、終業時刻及び休憩時間を繰り上げまたは繰り下げることがある。この場合においても1日の所定労働時間は○時間を超えず、休憩時間は○時間を下回らないものとする。

5 自動車運転者が第3項に定める時間に休憩をとることができない場合には、労働時間の途中に1時間の休憩時間をとらなければならない。

6 自動車運転者の労働時間等については、前3項及び第5項の規定に関わらず第3章第4節並びに乗務基準の定めのある場合はその定めるところによる。

7 この規則において、拘束時間とは、始業時刻から終業時刻までの時間をいい、労働（勤務）時間とは、拘束時間から休憩時間を引いた時間をいう。

（1年単位又は1ヶ月単位の変形労働時間）

第38条 業務の都合により、労働者の過半数を代表する者との協定により1年単位又は1ヶ月単位の変形労働時間制をとることがある。

2 この場合、第37条の定めにかかわらず、労使協定により1年以内又は1ヶ月以内の期間を平均して1週の労働時間が40時間を越えない範囲で、1日10時間1週52時間までを限度として各日各週の労働時間を定める。

（休日）

第39条 休日は次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 国民の祝日（日曜日と重なったときは翌日）
- (3) 年末年始 12月30日～1月3日
- (4) 夏季休暇 8月13日～15日の3日間

2 前項の休日の日数が8日に満たない月（29日以下の月は7日）にあつては、当該日数を超えない範囲において、休日を与える。

3 自動車運転者の休日については、本条第1項及び第2項の規定にかかわらず週平均所定労働時間が第37条3項に定める労働時間を超えない範囲内において、運行計画表で指定する休日を与える。なお、この場合においても毎週少なくとも1回の休日若しくは4週間に4日の休日は確保するものとする。

4 休日は、毎年当初に年間休日カレンダーを作成し周知するものとする。

5 所定労働時間及び休日は、従業員の過半数との代表と1年単位の変形労働時間制に関し書面協定を締結した場合には、第37条、第38条及び本条の規定にかかわらず、次の通りとする。但し、運送部門に従事する自動車運転者については本条の規定は適用しない。

(1) 1週間の所定労働時間

毎年4月1日を起算日とする1年間を平均し、1週間当たり40時間以内とする。

(2) 休日

変形時間における週平均所定労働時間が40時間を超えない範囲内で、労使協定により定めた日。なお、変形期間の初日を起算日とする1週間ごとに毎週少なくとも1日以上の日を設けるものとし、変形期間が始まる前までに各人に通知する。

6 前項の書面協定において、その適用を受けないものとされた従業員の労働時間及び休日については第37条、第38条及び本条に定めるところによる。

（年次有給休暇）

第40条 年次有給休暇は、基礎となる各勤続期間の出勤率が8割以上出勤した者に対して付与する。

継続 1 勤務期間	6 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	5 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月以上
付与日数	10 日	11 日	12 日	13 日	16 日	18 日	20 日を限度とする

- 2 本条の計算始期は採用の日とする。
- 3 年次有給休暇を請求しようとする者は、所定の届出用紙により事前に申し出なければならない。
- 4 請求のあった時季に休暇を与えることが事業の正常な業務の運営を妨げる場合には、他の時季に変更させることがある。
- 5 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者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内 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事がある。
- 6 年次有給休暇は争議行為に使用してはならない。又、争議行為に使用した場合には、無断欠勤と見なし賃金の支給はしない。
- 7 年次有給休暇の残余日数は、翌年度繰越することができる。この場合翌年に、おける休暇の請求は繰越した日数より順次に請求したものとみなす。
- 8 年次有給休暇の期間については、所定労働時間の労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。  
(出勤率の算定)

第 41 条 前条において、出勤率を算定する場合次に該当する日数は出勤したのものとして取扱う。

- (1) 業務上の負傷・疾病又は通勤途上の災害により、療養の為に休養した期間
- (2) 産前産後の休業期間、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
- (3) 年次有給休暇
- (4) 特別休暇
- (5) その他、会社が特に必要と認めた休暇

(特別休暇)

第 42 条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは特別休暇を与える。

- (1) 本人が結婚するとき 7 日
- (2) 兄弟、姉妹、子の結婚 1 日
- (3) 配偶者の出産 2 日
- (4) 父母、配偶者、子が死亡したとき 4 日
- (5) 祖父母、配偶者の父母、本人の兄弟が死亡したとき 3 日
- (6) 配偶者の祖父母、配偶者の兄弟が死亡したとき 1 日
- (7) 叔父、叔母又は同居の親族が死亡したとき 1 日
- (8) 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間（育児・介護休業等規則による）
- (9) 本人の出産
  - ① 産前…産前 6 週間（多胎妊娠の場合にあつては 10 週間）以内に出産予定者が請求した期間
  - ② 産後…産後 8 週間の出産休暇を与える。（出産休暇については請求の有無にかかわらず与える）  
但し産後 6 週間を経過した女子が請求した場合においてその者について医師が支障がないと認めた場合には業務に就かせることは差し支えない
- (10) 生理日の就業が著しく困難な女子が生理日に休暇を請求したとき
- (11) 前各号の外、特別の事情により会社が特に認めたとき

2 特別休暇を請求しようとする者は、事前に所定の用紙にて届出書を提出しなければならない。

3 特別休暇の期間の給与については、第 1 号から第 7 号までは有給とし、第 8 号から第 10 号までは無給とする。第 11 号については事由により判断する。

(育児・介護休業等)

第 43 条 生後満 1 歳に達しない子を養育する従業員及び要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇い及び期間を定めて雇用される者を除く）から請求があったときは、育児・介護休業を与える。また、育児短時間勤務をすることが出来る。



2 育児・介護休業又は育児短時間勤務の適用を受ける従業員の範囲その他必要な事項は別に定める「育児・介護休業規程」による。

(育児時間)

第44条 生後満1年に達しない生児を育てる女子従業員から請求があったときは、所定休憩時間のほか、1日2回各1時間の育児時間を与える。

2 本条の育児時間は無給とする。

### 第3節 時間外労働及び休日労働

(時間外労働及び休日労働)

第45条 業務上必要ある場合は、労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、所轄労働基準監督署長に届出で第36条に定める労働時間外及び第38条に定める休日に労働させることがある。

(年少者及び女子の時間外労働及び深夜労働)

第46条 満18歳未満の従業員には、時間外労働並びに深夜労働をさせない。

2 満18歳以上の女子(労基法第41条の2、3項に規定する指揮命令者及び専門業務従業員者である女子を除く)については、協定による場合においても労働時間は1日8時間とし、1週間6時間、1年150時間を超えて、時間外労働又は深夜労働をさせない。但し、決算に必要となる計算書類作成業務等につかせる場合は1週間6時間の制限にかかわらず2週間について、12時間を越えない範囲で時間外労働をさせることがある。

(年少者の休日労働)

第47条 満18歳未満の従業員には休日労働はさせない。

(非常災害時の特例)

第48条 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合において、従業員(女子及び18歳未満の者を含む)に対し労働基準監督署長の許可を受け又は事態急迫のため労働基準監督署長の許可を受けるいとまがない場合においては、事後遅滞なく届け出でその必要な限度において、時間外労働をさせ又は休日労働をさせることがある。

(時間外労働及び休日労働の手続)

第49条 時間外労働及び休日労働の個々の勤務については、事前に所属長が命じ事後従業員が所定の手続きによって勤務した時間を届け出るものとする。ただし、自動車運転者については自動車運行計画の定めるところによる。

2 前項に規定する手続きによらない時間外労働及び休日労働は認めない。

3 第44条及び第47条の規定により時間外労働又は休日労働を命ぜられた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

### 第4節 自動車運転者の拘束時間等

(自動車運転者の特例)

第50条 前第2節及び第3節で定めるもののほか、自動車運転者の拘束時間、休息期間及び運転時間については、本節の定めるところによる。

(自動車運転者の拘束時間)

第51条 自動車運転者の1日(始業時刻から起算して24時間)の拘束時間は13時間以内を基準とし、これを延長する場合であっても16時間を限度とする。この場合、1日の拘束時間が15時間を越える回数は、1週間につき2回以内とする。

2 拘束時間は1ヶ月293時間を超えないものとする。但し、年間の総拘束時間が、3,516時間を超えないことを条件に労使協定により年間6ヶ月まで1ヶ月の拘束時間を320時間まで延長することができる。

(自動車運転者の休息期間)

第52条 自動車運転者には、勤務の終了後次の勤務までの間に少なくとも継続して8時間の休息期間を与える。

- 2 業務の必要上、継続して8時間以上の休息期間を与えることが困難な場合は、4週間の全勤務回数の2分の1を限度に、休息期間を拘束時間の途中および拘束時間の経過直後に分割して与えることがある。この場合、分割された休息期間は、1日において1回当たり連続して4時間以上、合計10時間以上とする。
- 3 前項の規定は、勤務の中途においてフェリーに乗船する場合は適用しない。

(解釈と回答)

- 4 車輦内ベットでの休息は、駐車スペースが確保でき、かつ、荷物の看守義務がないなど自動車運転者が、業務から解放される場合には、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(以下、「改善基準」という。)に規定する休息期間に該当する。駐車スペースとは、例えば、トラックステーション駐車場を始め、パーキングエリア、ドライブイン等、道路に付帯する休憩施設等に付属する駐車場、公共駐車場、荷主の倉庫や工場の敷地などの荷主構内、待避所等当該車両を駐車することができる場所をいう。

(2人乗務における拘束時間及び休息期間)

- 第53条 運転者が同時に2人以上乗務する場合であって、車輦内に身体を伸ばして休息する設備がある場合は、第50条第1項の規定にかかわらず拘束時間の限度を20時間とする。この場合、休息期間は第51条第1項の規定にかかわらず4時間以上とすることがある。

(隔日勤務における拘束時間及び休息期間)

- 第54条 自動車運転者について業務の都合により必要がある場合は、次の条件により隔日勤務に就かせることがある。

(1) 2暦日における拘束時間は、21時間を超えないものとする。但し、事業場内の仮眠施設または会社が確保した同種の施設において、夜間に4時間以上の仮眠時間を与える場合には、2週間につき3回を限度として、2週間の拘束時間が126時間を越えない範囲で、2暦日の拘束時間を24時間まで延長することがある。

(2) 勤務と次の勤務の間には、連続した20時間以上の休息期間を与える。

(フェリーに乗船する場合の拘束時間及び休息期間)

- 第55条 自動車運転者が、勤務の中途においてフェリーに乗船する場合は、乗船時間は休息期間として取扱うものとする。

- 2 フェリー乗船時間は、前項により休息期間とされた時間を第51条第1項による休息期間8時間(2人乗務の場合は第52条の規定による4時間、隔日勤務の場合は前条による20時間)より減ずるものとする。但し、この場合においても減算後の休息期間は、2人乗務の場合を除き、フェリー下船時刻から勤務終了時刻までの間の2分の1以上とする。

(休息期間の配分)

- 第56条 運転者の在宅における休息期間は運行計画等の配慮により、中継地又は、目的地での休息期間より長いものとする。

(運転時間)

- 第57条 自動車運転者の運転時間は、2日(始業時刻から起算して48時間をいう)を平均して1日当たり9時間、2週間で平均して1週間当たり44時間を超えないものとする。

(連続運転時間)

- 第58条 自動車運転者が連続して運転する時間は、4時間を超えないものとし、自動車運転開始後4時間以内に1回が連続10分以上で合計が30分以上または4時間経過直後に連続に30分以上の運転をしない時間をとるものとする。

(自動車運転者の時間外及び休日労働)

- 第59条 自動車運転者については、次の場合において時間外労働をさせることがある。

(1) 一時的な道路事情の悪化等により、入庫時刻又は到着時刻の遅延を生ずるおそれがある場合であって、その遅延のための時間を見込む必要のあるとき。

(2) 季節的繁忙期、又は地域的特殊事情により公衆の不便を避けるため必要のあるとき。

(自動車運転者の休日労働)

第60条 自動車運転者については、第38条の規定にかかわらず1ヶ月間の拘束時間及び最大拘束時間を超えない範囲で、休日に労働させることがある。又、その回数は2週間を通じ1回を限度とする。

(改善基準の適用除外)

第61条 改善基準について、緊急輸送、緊急作業に関して適用除外となる業務は、災害対策基本法に基づく国、地方公共団体等の要請に基づく輸送及びそれに準ずる輸送とし、危険物輸送に関して適用除外となる業務は、当該輸送に関して、移動計画書、運搬計画書、運送経路、通過時刻等を関係行政機関、公安委員会等に対して届け出る義務がある業務とする。タンクローリーによる石油等の危険物輸送は、多数の事業者が携わり輸送頻度も高く、例外的、特殊な輸送とはいえ改善基準による管理をする。

## 第四章 表彰及び懲戒

(表 彰)

第62条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、審査の上これを表彰する。

- (1) 永年にわたって誠実に勤務し、他の模範となる時
- (2) 業務能率が、他の従業員に比べ著しく優れている時
- (3) 業務上有益な発明、改良、考案により会社に寄与した時
- (4) 災害を未然に防止し、又は災害の際救助活動等の功労のあった時
- (5) 業務に関する講習または競技会に出場して、その成績が優秀である時
- (6) 社会的に功績があり、公の表彰を受けた時
- (7) 自動車運転者が10年以上無事故無違反で勤務した時
- (8) 前各号の他表彰に値すると認められる時

(表彰の方法)

第63条 前条による表彰は賞状の外賞品もしくは賞金を授与して行う。

(懲戒の種類)

第64条 従業員が会社の規定その他遵守事項に違反した場合は、つぎの区分により懲戒する。

- (1) 譴 責……始末書を取り将来を戒める
- (2) 減 給……始末書を取り賃金の一部を減額する。ただし、減額は、1回の額が平均賃金の一日分の半額、総額が賃金支払期における賃金の総額の10分の1を超えない範囲とする
- (3) 職務停止……始末書を取り一定期間の職務を停止し、再教育の上職務させる。その間の賃金は支払わない
- (4) 降 格……職務の階級を引下げる
- (5) 諭旨解雇……自己都合退職とする
- (6) 懲戒解雇……所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告期間なく即時解雇する。この場合退職金の全部又は一部を支給しない

(懲戒処分の猶予、又は軽減加重)

第65条 懲戒基準に該当する場合で、勤務成績等特に情状酌量の余地があるか、又は改悛の情が認められるときは、その処分を一定期間猶予し又は軽減することがある。

2 懲戒処分中、再び懲戒基準に該当する行為をしたときは懲戒を加重する。

(譴 責)

第66条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は譴責に処する。

- (1) 正当な理由なくしばしば遅刻、早退、欠勤又は勤務成績の不良の時
- (2) 業務上の注意を怠り、軽微な事故を発生させた時
- (3) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があった時

(減給)

第67条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は減給する。但し、平素の服務成績の良好な者については情状により譴責にとどめることがある。

- (1) 譴責を受けても尚改悛の情がないとき
- (2) 一賃金計算期間中3日以上は無届欠勤に及んだとき
- (3) 正当な理由なく乗務替え、又は勤務命令を拒否し、配車責任者の指示に応じないとき
- (4) 他の従業員を扇動し早出、残業又は休日勤務を拒否させ若しくはさせようとしたとき
- (5) 車両の取扱が粗暴でしばしば注意を受け、又しばしば過失による事故を発生させ、会社に損害を与えたとき
- (6) 顧客に対し業務上の不適当な行為があったとき、若しくは業務に関ししばしば苦情を受けたとき
- (7) 過失により会社の設備、器具、機材を破損又は紛失したとき
- (8) 相手方等の望まない性的言動により、他の従業員に不快感等を与え就業環境を悪化させたとき
- (9) 業務上道路交通法その他の法令に違反して運転することがしばしばあるとき
- (10) その他前各号に準ずる行為があったとき

(職務の停止、降格、諭旨解雇)

第68条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、職務停止又は諭旨解雇に処する。但し、情状により減給処分にとどめることがある。

- (1) 一賃金計算期間中無届欠勤が7日以上に及んだとき
- (2) 会社の内外を問わず、不正に金品その他を受取り、又は不法な行為により会社の対面を汚したとき
- (3) 故意又は過失により、交通事故その他災害を発生させ、会社に損害を与え若しくは会社の信用を失墜させたとき
- (4) 許可なくみだりに会社の物品を持ち出し、又は業務に関し所属長の許可もなく、不当な約定をし又は承諾をしたとき
- (5) 許可を受けることなく、会社構内で業務に関係ない集会、宣伝、放送、文書の掲示、貼付、配付その他これに類似した行為をしたとき
- (6) 前各号の行為につき、これを幫助、共謀、教唆または扇動したとき
- (7) その他前各号に準ずる行為のあったとき

(懲戒解雇)

第69条 会社が配置転換等の措置を講じたにも拘わらず、再三にわたり本則への背離行為を反復継続して行う従業員で次の各号のいずれかに該当する場合は、労働基準監督署長の認定をうけ懲戒解雇する。ただし、平素の服務が良好であり、情状の認められる場合、諭旨退職にとどめることがある。

- (1) 前条の処分を受けても尚繰返し同種の行為を行う場合
- (2) 無届欠勤が14日以上に及んだ者
- (3) 会社の指示命令に反抗し、又は風紀紊乱等により職場秩序を乱し、他の従業員に悪影響を及ぼす行為のあった者
- (4) 他の従業員に対して不当に退職を強要した者(セクシャルハラスメントによって退職を余儀なくさせる場合を含む。)
- (5) 会社の秩序を乱すような噂や流言飛語を行った者(第25条2号に規定する噂を流した場合を含む。)
- (6) 会社の内外を問わず窃盗、賭博、暴行、脅迫等を行い会社の名誉を汚した者(性的行為、性的言動の強要などセクシャルハラスメントが行われた場合を含む。)
- (7) 酒気を帯び又は麻薬・危険薬物等を使用し勤務した者
- (8) 無断で会社の車両を持ち出し又は他人にこれを使用させた者
- (9) 刑事事件に関し、起訴され、有罪判決が確定した者
- (10) 会社の承認を得ないで、在籍のまま他に雇入れられた者
- (11) 無免許運転を行ない又は無免許者に運転させた者
- (12) 業務上の重大な機密を漏らした者
- (13) 業務上の立場を利用して不当な私利を得、又は得ようとした者

- (14) 職責などを利用して性的な関係を強要した者
- (15) 重大な過失により、交通事故又は災害を起し会社に損害を与えた者
- (16) 業務上不正な行為によって報告をし、手当等を不正に取得した者
- (17) その他前各号に準じた不都合の行為があった者

(懲戒の方法)

第70条 懲戒の決定にあたっては、本人に弁明の機会を与え、決定後は理由を付して本人に告知する。懲戒の処分は告知の日をもって行う。

## 第五章 賃金及び退職金

(賃 金)

第71条 従業員の賃金、退職金については、別に定める賃金規程による。

## 第六章 安全・衛生及び災害補償

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必要な措置を講ずる。

(健康診断)

第72条 会社は、従業員に対し、採用の際及び毎年1回(深夜労働又は長距離運転に主に従事する従業員に対しては毎年6ヶ月ごとに1回)、定期的に健康診断を行う。

(医師による面接指導)

第73条 時間外・休日労働の合計が1ヶ月あたり100時間を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる従業員が申し出た場合は、医師による面接指導を行う。ただし、1ヶ月以内に面接指導を受けた従業員その他面接指導の必要がないと医師が認めた者は除く。

2 時間外・休日労働の合計が1ヶ月あたり80時間を超えて、疲労の蓄積が認められ、又は健康上の不安を有している従業員が申し出た場合は、医師による面接指導又は保健師等による保健指導を行う。

(安全・衛生)

第74条 従業員は、安全・衛生に関する法令及び会社が定める諸規程並びに指示を守り、災害の防止及び疾病の予防に努めなければならない。

2 従業員は、安全・衛生に関し、次の事項を守らなければならない。

- (1) 作業に際しては、会社の支給する作業服を着用するとともに、危険作業に際しては定められた保護具を使用すること
- (2) 災害防止用の手すり、囲、柵等はみだりに取り外さないこと
- (3) 常に構内、倉庫等の整理整頓、清潔の保持に努めること
- (4) 通路、非常口、防火設備等の近くに物を置かないこと
- (5) 荷物は丁寧に取り扱い、爆発物、危険物は所定の方法に従い特に慎重に取り扱うこと
- (6) 車両等は運行前に点検を励行すること

(災害補償)

第75条 従業員が業務上負傷し、又は疾病にかかったときは、労働基準法の定めるところにより、療養補償、休業補償、傷害補償を行う。また、従業員が業務上負傷し、または疾病にかかり死亡したときは、労働基準法の定めるところにより、遺族補償及び葬祭料を支払う。

2 前項により補償を受けるべき者が、同一事由について労働者災害補償保険法または命令で指定された法令に基づいて、前項の災害補償に相当する給付を受ける場合は前項の規定を適用しない。

3 第1項により補償を受けるべき者が同一事由について民法による損害補償または自動車損害賠償保険

法に基づく給付を受けた場合は、その価格の限度において第1項の規定を適用しない。

4 従業員が重大な過失によって業務上負傷し、または疾病にかかり、且つその過失について行政官庁の認定を受けた場合においては、第1項にかかわらず休業補償または障害補償を行わない。

(権利の不変更)

第76条 災害補償を受ける権利は退職により変更されることはない。

2 補償を受ける権利は、これを第三者に譲渡してはならない。

(業務外傷疾病給付金)

第77条 従業員が業務外で負傷し、又は疾病にかかったとき若しくは死亡したときの給付は健康保険法の保険給付による。

## 第七章 教 育

(従業員教育)

第78条 会社は従業員の人格、知識又は技術を向上させるため、従業員に対し必要な教育を行う。

(社外教育)

第79条 会社は業務上の必要により従業員に対し、国若しくは地方公共団体又はその他団体が行う講習会、競技会等に参加させ、又は各種資格試験を受けさせることがある。

(賃金補償)

第80条 第77条及び第78条による教育を受けるために要した日数又は時間は、これを就業したものとみなし、所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

(教育を受ける義務)

第81条 従業員は第77条及び第78条により、会社の行う教育を進んで受けるとともに、互に協力して会社業務ならびに自己の職務に関する知識を高め技術を練磨しなければならない。

## 第八章 事故の報告

(事故の報告)

第82条 交通事故発生ときは、その事故の大小によらず、運行管理規程により処置し、誘発事故の防止及び負傷者のある場合はその救護にあたりと共に事故後速かに会社及び最寄りの警察署に報告しなければならない。

2 その他の事故については、会社に報告し指示を受けなければならない。

(付 則)

1 本規則は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から施行する。