

見本
タカノホームが作成します

全木協
労働者供給事業における統一就業規則

※就業規則を必要とするのは、供給先事業所（雇用主となるため）。
供給先事業所では、他の社員と供給事業で働く人の区別をする
ため、供給事業で働く人に対しての就業規則とする。

タカノホーム株式会社

期間社員就業規則

第1条（目的）

この規則は、全国木造建設事業協会応急仮設住宅建設にかかわる労働協約書のもとに、供給先事業所で就業する期間社員（以下「期間社員」という。）の就業に関する労働条件および服務規律、その他就業に関する必要な事項を定めたものである。

第2条（適用範囲）

この規則は、全国木造建設事業協会応急仮設木造住宅建設に関わる労働協約書に基づく条件で雇用契約をした者を期間社員とし、これに適用する。

第3条（労働時間および休憩時間）

期間社員の所定労働時間は、1日について実働とする。

2. 所定労働時間の始業、終業の時刻および休憩時間は以下のとおりとする。
 - ・始業時刻 午前 8時00分
 - ・終業時刻 午後 6時00分
 - ・休憩時間 120分
3. 始業時刻とは始業準備（着替え等）を整えた上で実作業を開始する時刻をいい、終業時刻とは実作業の終了の時刻をいう。
4. 業務の状況または天候により、始業時刻、終業時刻、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。

第4条（休日）

休日はシフトによる週休2日制とする。

2. 前項の休日のうち、法定休日を上回る休日は所定休日とする。
3. 雨天・荒天により正常な施工作業の遂行が困難と会社が判断した場合において、その日を休日とし前日の18時まで決定するものとする。

第5条（休日の振替）

現場監督は、業務上の必要性がある場合、前条の休日を他の労働日に振替えることがある。

2. 前項の場合、監督は期間社員に対し、その振替の通知を対象となる休日または労働日の前日までに行うこととする。なお、原則として振替は○曜日を起算とする同一週内に行うものとする。

第6条（時間外、休日および深夜勤務）

監督は、業務の都合で、期間社員に所定労働時間外、深夜（午後10時から午前5時）および第5条に定める休日に勤務させることができる。但し、法定時間外労働および休日労働については労働基準法第36条に基づく協定の範囲内とする。

2. 前項但し書きの協定の範囲において、期間社員は正当な理由なく所定労働時間外および休日の勤務を拒むことができない。
3. 期間社員は、業務を所定労働時間内に終了することを原則とするが、仕事の進捗によりやむを得ず

時間外労働・休日労働の必要があると自ら判断した場合は、事前に現場監督に申し出て業務命令を受けなければならない。

4. 期間社員が現場監督の許可なく時間外労働・休日労働に出勤するも、労働の事実の確認（黙示も含む）をすることができない場合は、当該勤務に該当する部分の通常賃金および割増賃金は支払わない。
5. 満18歳未満である期間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。

第7条（出退勤）

期間社員は、始業、終業、休憩の時刻を厳守し、所定の場所において所定の方法に従って、出退勤時刻を各自で記録しなければならない。

第8条（欠勤および遅刻、早退）

期間社員が、欠勤および遅刻、早退および私用外出するときは、現場監督に連絡をしなければならない。

第9条（服務心得）

期間社員は服務にあたって一般的に誠実に勤務をすることを要するが、特に次の事項を遵守しなければならない。

1) 遵守事項

- ・現場監督が定めた業務分担と諸規則に従い、監督の指揮の下、誠実、正確かつ迅速にその職務にあたること。
- ・現場の整理整頓に努め、常に清潔に保つようにすること。
- ・業務上の失敗、工具の故障、事故、ケガ、トラブル等は速やかに監督に報告すること。
- ・勤務時間中は、定められた業務に専念し、監督の許可なく職場を離れ、または他の者の業務を妨げるなど、職場の風紀・秩序を乱さないこと。

2) 誠実義務違反・反社会的・迷惑・不正行為等の禁止

- ・監督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してはならない。
- ・他の期間社員を教唆してこの規則に反するような行為、秩序を乱すような行為をしてはならない。
- ・業務時間外であっても、人をののしり、または暴行、流言・悪口・侮辱・勧誘その他、他人に迷惑になる行為をしてはならない。
- ・セクシュアルハラスメント、パワーハラスメントまたはこれらに相当する行為により、現場の環境を悪化させてはならない。
- ・他の期間社員と金銭貸借をしてはならない。
- ・出勤に関する記録の不正をしてはならない。

3) 私的行為の禁止

- ・勤務時間中は、職務に専念し、みだりに職場を離れたり私事の用務を行ってはならない。

4) その他禁止行為

- ・監督の許可なく事業場において、集会、文書掲示または配布、宗教活動、政治活動、私的な販売活動など、業務に関係のない活動を行ってはならない。また、就業時間外および事業場外においても期間社員の地位を利用して他の期間社員に対しそれら活動を行ってはならない。
- ・火器、凶器その他業務上必要でない危険物を所持してはならない。

- ・ SNS等で、業務中の写真や情報等を開示してはならない。

第10条（懲戒）

現場監督は期間社員の就業を保障し、業務遂行上の秩序を保持するため、期間社員就業規則の禁止・制限事項に抵触する期間社員に対して懲戒を行なう。

第11条（懲戒の種類、程度）

懲戒の種類は次の各号のとおりとする。

- ①訓戒：文書によって嚴重注意をし、将来を戒める。
- ②譴責：始末書を提出させ、将来を戒める。
- ③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。但し、懲戒の事案が複数ある場合は、複数月にわたって減給を行うことがある。
- ④出勤停止：14日以内の出勤停止を命じ、その期間の賃金は支払わない。
- ⑤諭旨退職：合意退職に応ずるよう勧告する。但し、勧告した日から3労働日以内に合意に達しない場合は懲戒解雇とする。
- ⑥懲戒解雇：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解雇予告除外認定を受けたときは予告手当を支給しない。

第12条（懲戒の種類と懲戒事由の適用）

懲戒の種類とその懲戒事由の適用は、以下のとおりとする。

1) 訓戒、譴責、減給、出勤停止

次の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、訓戒、譴責、減給、出勤停止に処する。但し、行為の程度が著しく重い場合には、2)に定める処分に処することがある。

- ①正当な理由なく欠勤、遅刻を重ねたとき
- ②過失により災害または監督に一定の損害を与えたとき
- ③出退勤時刻にかかる情報の不正をしたり、不正を依頼した場合
- ④第9条に定めるサービスの規定に違反した場合であって、その事案が軽微なとき
- ⑤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

2) 諭旨退職、懲戒解雇

次の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、諭旨退職または懲戒解雇に処する。

- ①無断もしくは正当な理由のない欠勤があったとき
- ②無断もしくは正当な理由なく出勤が常ならないとき
- ③刑事事件で有罪の判決を受けたとき
- ④重要な経歴を偽り、採用されたとき
- ⑤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、監督に一定の損害を与えたとき
- ⑥第11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
- ⑦第9条に定めるサービスの規定に違反した場合であって、その程度が重いと判断されたとき
- ⑧正当な理由なく、業務上の指示・命令に従わなかったとき
- ⑨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13条（損害賠償）

期間社員が違反行為等により監督に損害を与えた場合、使用者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。

第14条（普通解雇）

期間社員は雇用契約期間中であっても、次の事由により解雇されることがある。

- ① 無断欠勤があったとき
- ② 正当な理由なく欠勤、遅刻を重ねたとき。
- ③ 暴力団関係者と判明した場合
- ④ 身体、精神の障害、その他法令で保護されない私的な事情等により、本来遂行すべき業務への完全な労務提供ができず、または業務遂行に耐えられないと認められたとき。
- ⑤ 能力不足、勤務不良により、監督が通常期待する水準に達しないと認められたとき。
- ⑥ 規律性、協調性、責任性を欠き、他の期間社員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき。

第15条（賃金の構成）

賃金の構成は以下のとおりとする。

- ①基本給
- ② 手当
- ③時間外・休日・深夜労働の手当等
- ④通勤費

第16条（賃金計算期間及び支払日）

賃金は、前月 日から起算し、前月 日を締め切りとした期間（以下、賃金計算期間という）について計算し、当月 日に支払う。但し、当該支払日が休日である場合は、原則としてその前日に支払うものとする。

2. 前項の規定にかかわらず、以下の各号の一に該当するときは期間社員（①号については、その遺族）の請求により、賃金支払日の前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。
 - ①期間社員が死亡したとき
 - ②期間社員が退職し、または解雇されたとき
 - ③期間社員またはその収入によって生計を維持している者が結婚し、出産し、疾病にかかり、災害を被り、または期間社員の収入によって生計を維持している者が死亡したため臨時に費用を必要とするとき
 - ④期間社員またはその収入によって生計を維持している者が、やむを得ない事由によって1週間以上帰郷するとき
 - ⑤前各号のほか、やむを得ない事情があると監督が認めたとき

第17条（賃金の支払方法）

賃金は通貨で直接期間社員にその全額を支払う。

2. 前項の規定にかかわらず期間社員の同意を得た場合は、本人が指定する金融機関の口座への振り込みにより賃金を支給する。但し、使用者が特に指定した場合は口座振り込みは行わず、第1項の原則どおり、本人へ直接現金支給とする。

3. 以下の各号に掲げるものについては賃金を支払うときに控除する。

- ①源泉所得税
 - ②雇用保険料（該当者のみ）
 - ③使用者からの貸付金の返済分（本人の申し出による）
- その他必要と認められるもので期間社員代表と協定したもの

第18条（遅刻、早退の場合の賃金控除）

遅刻、早退により、所定労働時間の全部または一部を休業した場合は、以下の計算式によりその不就労の時間に応じる賃金を控除する。

| |
|---|
| $\frac{\text{基本給}}{8 \text{ 時間}} \times \text{不就労の時間数}$ |
|---|

第19条（臨時休業中の賃金）

作業工程の都合により期間社員を臨時に休業させる場合には、休業1日につき基本給の6割に相当する休業手当を支給する。

- 2. 1日の所定労働時間のうち一部を休業させた場合で、その日の労働に関する賃金が前項の額に満たない場合はその差額を休業手当として支給する。
- 3. 天候により施工がされない場合は、休業手当の対象とはならない。

第20条（基本給の決定）

基本給は、日給制とし金額は個別に決定する。

第21条（時間外・休日・深夜労働の手当等）

法定の労働時間を超えて労働した場合（法定休日以外の所定休日含む）は、下表のように時間外労働手当を、法定休日に労働した場合には法定休日労働手当を、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働した場合には深夜労働割増を、それぞれ以下の計算により支給する。

| | |
|----------|---|
| 時間外労働手当 | $\frac{\text{基礎給}}{8 \text{ 時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$ |
| 法定休日労働手当 | $\frac{\text{基礎給}}{8 \text{ 時間}} \times 1.35 \times \text{法定休日労働時間数}$ |
| 深夜労働割増 | $\frac{\text{基礎給}}{8 \text{ 時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$ |

第22条（通勤費）

通勤費として日額1,000円を支払う。

第23条（災害補償）

期間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次の補償を行なう。

- ① 療養補償 必要な療養の費用
- ② 障害補償 障害の程度で決定額
- ③ 休業補償 平均賃金の60%

- ④ 遺族補償 平均賃金の 1000 日分
- ⑤ 葬祭料 平均賃金の 60 日分
- ⑥ 打切補償 平均賃金の 1200 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（打切補償については傷病補償年金の支給）を受ける場合においては、その給付の限度において前項の規定を適用しない。

第 24 条（心 得）

期間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 25 条（就業禁止）

期間社員が感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律（感染症法）に定める病に罹った場合は、必要な期間就業を禁止することがある。

2. 期間社員は同居の家族が感染症法に定める病に罹り、またはその疑いのある場合には、直ちに監督へ届け出て必要な指示を受けるものとする。

付 則

この規則は、 年 月 日から施行する。