

(整 理)

第〇条 会社はやむを得ない業務上の都合により、業務の縮小、閉鎖、業種転換のため組合員の人員整理を必要とする場合には組合と協議する。

(出 向)

第〇条 会社は、業務上やむを得ない事情がある場合、事前に組合と協議決定し、本人の同意を得て、当該労働者を関係会社、子会社、その他の会社の業務に従事させることができる。

(再雇用制度)

第〇条 定年退職後の再雇用については、次のとおり取り扱う。

- (1) 定年到達者が引き続き勤務を希望したときは、定年退職日の翌日から満65歳まで全員嘱託として再雇用する。
- (2) 嘱託の退職の日は、満65歳に達した日の直後の賃金締切日とする。
- (3) 嘱託の労働条件等については、別に定めるところによる。

(9) 労働条件条項

労働条件条項とは、賃金、労働時間、休日、休暇、定年、休職、退職金等に関する条項で、労働協約の中心的事項です。従来、我が国の労働協約は債務的部分に重点がおかれ、労働条件に関する規定が不十分であり、特に賃金について具体的な規定を持つものが少ないと言われてきました。これは、労働条件に関する事項は、労働基準法によって就業規則にどうしても定めなければならない事項ですから、二重に定めなくてもよいという考え方と、労働協約で定めればその有効期間中は当然これに拘束されることになり、その変更を行うためには労使の同意を必要としますから、労使双方ともに、労働協約によって労働条件の具体的な内容まであまり拘束されたくないとする考え方が一部にあったことが影響しています。しかし、このことは、労働協約が本来持つ平和協定としての性格に対する理解の不足から生ずる問題であって、最近の労働協約では、この考え方は大分是正されています。

ア 賃金条項

労働協約の中で最も重要な条項の一つに、賃金に関する条項があります。賃金は組合員にとって一番関心の深い事項ですから、可能な限り本文の中で協定しておく方がよいでしょう。賃金条項の内容としては、賃金体系、締切日及び支払日、支払方法、賃金昇給事項、賃金を控除又は減額する場合はそれらに関する事項、退職金の支払い、非常時払い、諸手当の支払基準・支払額、割増賃金、休日勤務・深夜勤務手当の計算方法、休業手当、一時金の支払基準等です。

イ 労働時間・休日・休暇等

労働時間・休日・休暇条項等について規定する場合、それぞれの項目ごとに具体的に規定しておきます。始業終業時間、休憩時間、週の労働時間、年間の労働時間、変形労働時間制をとった場合はそれらに関する事項、宿日直勤務、交替制勤務、欠勤、時間外労働、休日労働、年次有給休暇、育児・介護休暇、慶弔休暇、休日の振替、休日勤務、服務規律、定年、退職等です。

働き方改革関連法の成立によって、以下の内容が新たに規定されました。これらをふまえて、法律の内容と労働協約を照らし、見直しましょう。

・残業時間の上限規制

臨時的な特別の事情があつて労使が合意する場合でも、年720時間以内、複数月平均80時間以内（休日労働を含む）、月100時間未満（休日労働を含む）を超えることはできません。

・1人1年あたり5日間の年次有給休暇の取得の義務付け

・月60時間を超える残業の割増賃金率引き上げ

（大企業、中小企業ともに50%） 等

（服務規律）

第〇条 組合員はこの協約の各条項を遵守するほか、従業員として会社の定める諸規則に従い職務に従事しなければならない。

2 会社は従業員を使用するにあたっては、この協約に則り、各人の人格を尊重しなければならない。

第〇条 組合員は従業員として会社の定めに従い、おのおのの分担業務に専念するものとする。

第〇条 組合員は出退勤の際は「タイムカード」などによりその時刻を明確にしなければならない。

第〇条 会社は組合員が次の各号の一に該当するときは入場を禁止、又は退場を命ずることがある。

- (1) 酒気を帯び業務に支障を来す虞がある者
- (2) 凶器又は危険と思われる物を所持している者
- (3) 衛生上有害と認められた者
- (4) 作業を妨げ若しくは会社の秩序、風紀を乱し又はその虞のある者
- (5) その他前各号に準ずる程度の不都合がある者

第〇条 組合員が遅刻又は早退するときは、必ずその事由を所属長に届けなければならない。

第〇条 組合員が病気その他やむを得ない事由により欠勤しようとするときは、あらかじめ欠勤予定日数及びその理由を所属長に届けなければならない

ない。また、病気欠勤4日を超えるとときは、医師の診断書を添えなければならない。

(労働時間、休憩時間)

第〇条 就業時間は午前8時から午後5時までとする。

第〇条 変形労働時間制を導入する場合は、組合と協議決定の上、労使協定を締結する。

第〇条 会社は業務の都合により必要がある場合は、組合と協議決定の上、対象労働者の範囲を限定し、みなし労働時間制、裁量労働制により従業員を労働させることができる。

第〇条 会社は業務の都合により、一部の交替作業を実施することがある。この場合の就業時間は組合と協議の上決定する。

第〇条 労働基準法第41条により特殊な業務に従事する組合員の就業時間は、会社と組合との協定により別に定める。

第〇条 会社は天災、地変、火災その他やむを得ない突発的事故の場合には、その必要の限度において臨時に服務させることがある。

第〇条 会社は業務上必要があるときは、あらかじめ組合と協定して行政官庁に届け出た上で、時間外労働及び休日労働をさせることがある。

第〇条 1日の休憩時間は60分とする。

2 休憩時間は一斉とする。ただし、例外を設ける場合は組合と協議し、協定を結ぶ。

3 休憩時間は自由に利用することができる。

第〇条 小学校就学の始期に達するまでの子の育児及び要介護状態にある対象家族を介護する従業員が、以下の事項の申し出をしたときは、これを認める。

(1) 深夜労働の禁止

(2) 労働時間の短縮 1日〇時間の範囲内で労働時間を短縮する。

(3) 時間外労働の制限 時間外労働は、1週〇時間までとする。

(休日、休暇等)

第〇条 休日は次のとおりとする。

(1) 毎土曜日、日曜日

(2) 国民の祝日(日曜日と重なったときは翌日)

(3) 会社創立記念日

(4) メーデー(5月1日)

(5) 年末年始(12月29日から1月3日までの6日間)

なお、休日は以上を基準として、各部門別に定めることができる。

第〇条 前条の規定にかかわらず、会社は業務の都合その他やむを得ない