

契約社員・アルバイト就業規則

企業組合 We need

第1章 総 則

（目的）

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、企業組合 We need（以下「組合」という。）の従業員の就業に関する事項について定めたものである。

（適用範囲）

第2条 この規則は、次の各号に規定する従業員に適用するものとし、各号に定める従業員ごとに適用される条項については、それぞれ各号に定める呼称を用いて適用を区分する。

- (1) 「契約社員」とは、契約期間の定めのある月給制の者であって、週労働時間が40時間である者をいう。
- (2) 「アルバイト」とは、契約期間の定めのない時給制の者であって、週労働時間が40時間未満である者をいう。
- (3) 「有期アルバイト」とは、契約期間の定めのある時給制の者であって、週労働時間が40時間未満である者をいう。

（遵守義務）

第3条 従業員は、就業規則その他の規定に定められた義務を遵守し、秩序の維持に努めなければならない。

（労働条件の変更）

第4条 この規則に定める労働条件その他の規定は、法令の制定及び改廃又は経営上及び業務上の必要により、変更することがある。

第2章 人 事

（採用手続）

第5条 組合は、採用を希望する者の中から適性が認められる者を従業員として採用する。

（採用時の提出書類）

第6条 組合に採用された者は、法令上必要な書類その他組合が定める書類を指定する日までに提出しなければならない。

（試用期間）

第7条 従業員として新たに採用した雇用期間の定めのない者については、採用してから

- 3 ヶ月を試用期間とする。ただし、組合が認めた者については、期間を短縮し、又は、適用しないことがある。
- 2 前項の規定は、従業員としての適格性を判断するために組合が必要と認める場合、通算6ヶ月を限度として延長することがある。
- 3 試用期間中に従業員として不適格と認めた者は、本採用を行わないことがある。

(異動)

- 第8条 組合は、業務上必要があるときは、従業員に対して就業する場所及び従事する業務(居住地の変更を伴うものを含む)の変更を命ずることがある。
- 2 組合は、業務上必要があるときは、従業員を在籍のまま他の関係企業又は団体に出向させることがある。
- 3 前2項の場合、従業員は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第3章 服務規律

(服務)

- 第9条 従業員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、組合の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

- 第10条 従業員は、以下の事項を守らなければならない。
- (1) 偽りの申請や報告、経歴の詐称など組合に対して虚偽の申請、報告、届出を行わないこと及び申請、報告、届出を所定の提出期限内に行うこと
 - (2) 勤務態度不良、指揮命令違反、就業規則等諸規程違反など、職場の規律に違反する行為を行わないこと
 - (3) 素行不良、業務妨害や脅迫、暴言、政治活動や宗教活動行為など、職場の秩序又は風紀を乱す行為を行わないこと
 - (4) 職務上知り得た業務上重要な機密情報や個人情報を漏洩し、若しくは漏洩しようとし、又はこれらを目的外に収集し、利用しないこと
 - (5) 組合に帰属するあらゆる資産(金品、施設、道具、コンピュータ等)について横領、窃盗、紛失、損壊、不正流用、目的外利用などを行わないこと
 - (6) 非違行為、誹謗中傷又は名誉、信用棄損により組合に損害を与えないこと
 - (7) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けないこと
 - (8) 暴力団員、暴力団員でなくなったときから5年を経過しないもの、暴力団準構成員、暴力団関係企業・団体、総会屋、社会運動等標ぼうゴロ等、特殊知能暴力団等その他反社会的勢力の構成員、その他これらに準じるもの(以下「反社会的勢力」という。)

に該当しないこと又はこれらとの関係を一切持たないこと

(9) 前各号に定めるものの他、従業員としてふさわしくない行為をしないこと

(ハラスメント行為の禁止)

第11条 優越的な関係を背景とした言動であつて、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害するようなこと（いわゆるパワーハラスメント）をしてはならない。

2 性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなこと（いわゆるセクシュアルハラスメント）をしてはならない。

3 妊娠及び出産等に関する言動ならびに妊娠及び出産に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

4 育児休業その他育児に関する制度又は措置及び介護休業その他介護に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。5 前各項に規定するもののほか、職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の従業員の職場環境を害するようなことをしてはならない。

(秘密情報保持義務)

第12条 従業員は、在職中及び退職後においても、職務の遂行過程において知り得た次の各号に定める業務上の秘密及び情報を他に漏らしてはならない。

(1) サービスの技術、設計、企画及び開発等に関する事項

(2) サービスの販売及び顧客情報等に関する事項

(3) 人事管理及び財務に関する事項

(4) 組合及び取引先等に係る個人情報に関する事項

(5) 前各号に定めるもののほか、組合が業務上秘密としている事項

(出退勤)

第13条 従業員は、始業及び終業の際、組合が定める方法により、始業及び就業の時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第14条 従業員は、遅刻、早退、私用で就業場所を離れるとき又は欠勤をする際は、事前に申し出るとともに、組合の承認を受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申し出ることができない場合は、事後速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合、不就労分に対する賃金は支給しない。

3 傷病のため欠勤が継続又は断続して5日以上になる場合、またこれに準ずる場合、組合の求めに応じて、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間・休日・休暇

(労働時間)

第15条 契約社員の労働時間は、1週間について40時間の勤務とする。

- 2 アルバイト及び有期アルバイトの労働時間は、1週間について40時間未満の勤務とし、個別の労働時間は雇用契約書に定めるところによる。
- 3 前各項の定めにかかわらず、業務の必要があるときは、交替制勤務による勤務とすることがある。この場合において、個別の労働時間は雇用契約書に定めるところによる。
- 4 業務上の必要があるときその他やむを得ない事情により、前各項により定められた労働時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

(フレックスタイム制)

第16条 労使協定を締結することにより、労使協定において対象者として定められた従業員については、その始業及び終業時刻を各従業員の決定に委ねるフレックスタイム制による勤務とすることがある。

- 2 フレックスタイム制の詳細については、労使協定の定めるところによる。

(休憩時間)

第17条 休憩時間は、原則として、1日の労働時間が8時間を超える場合は60分以上、6時間を超える場合は45分以上を与えるものとし、従業員ごとの休憩時間は雇用契約書に定めるところによる。

- 2 業務上の必要があるときその他やむを得ない事情により、前項により定められた休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。
- 3 休憩時間は一斉に付与する。ただし、労使協定の定めるところにより交替制とすることがある。

(休日)

第18条

- 1 契約社員の休日は、次のとおりとする。

(1) 所定休日 日曜日、国民の祝日、土曜日。ただし、いちかわ・うらやす若者サポートステーションの従業員は、土曜日に代えて月曜日とする。

(2) 年末年始休日 12月29日から1月3日まで

- 2 有期アルバイト及びアルバイトの休日は、1週間について2日以上とし、従業員ごとの休日は雇用契約書に定めるところによる。
- 3 業務上の必要があるときその他やむを得ない事情により、あらかじめ前項の休日を他の日に振り替えることがある。

- 4 組合は、休日労働をした従業員に対し、代休を付与することがある。この場合において、代休の時間については無給とし、割増賃金のみを支払う。

(時間外及び休日労働)

第19条 業務の都合により、所定労働時間を超え、又は所定休日に労働させることがある。

- 2 所定外労働及び休日出勤は、従業員が業務の遂行上必要と判断した場合において、事前に管轄責任者に申請をし、許可を受けて行うことができる。
- 3 従業員は、正当な理由なく、時間外労働及び休日出勤を拒否することはできない。
- 4 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は、労働基準法の定めに基づき、その必要の限度において時間外労働又は休日労働を命ずることがある。
- 5 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性従業員（以下「妊産婦」という）であって請求した者及び18歳未満の者については、時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。

(適用除外)

第20条 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者については、労働時間、休憩及び休日の規定は適用しない。

(年次有給休暇)

第21条 第3項に定める者を除き、入社した契約社員に対しては入社日に5日、入社日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した契約社員に対しては、5日の年次有給休暇を与える。その後入社日から起算して1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した契約社員に対しては、下表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	入社日	6か月	1年	2年	3年	4年	5年	6年以上
付与日数	5日	5日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 2 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤したアルバイト及び有期アルバイトに対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤したアルバイト及び有期アルバイトに対しては、下表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

- 3 週所定労働時間が30時間未満、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める従業員については年間所定労働日数が216日以下）の従業員に対しては、下表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
4日	169日～ 216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～ 168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～ 120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～ 72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 4 年次有給休暇を請求しようとする従業員は、取得予定日の3日前までに組合に届け出なければならない。ただし、従業員が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合、組合は時季を変更することがある。
- 5 組合は、年次有給休暇が10日以上与えられた従業員に対しては、付与日から1年以内に、当該従業員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、当該従業員から意見を聴取した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、従業員が年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除する。
- 6 年次有給休暇は、アルバイト・有期アルバイトは半日単位、契約社員は時間単位で取得することができる。
- 7 年次有給休暇は、翌年度に限り、繰り越すことができる。

（時間単位の年次有給休暇）

第22条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。この5日には、前年の時間単位年休に係る繰越し分を含める。

- 2 時間単位年休付与の対象者は、契約社員とする。
- 3 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は次のとおりとする。
- (1) 所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者 6時間
 - (2) 所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者 7時間
 - (3) 所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者 8時間
- 4 時間単位年休は、1時間単位で付与する。
- 5 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる

通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

6 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(特別休暇)

第23条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、本人の請求によりそれぞれに定める日数の特別休暇を与える。

契約社員 特別休暇表

	事由	日数
1	本人が結婚するとき	5日以内
2	配偶者が出産するとき (出産日より14日以内までに)	3日
3	本人の父母、配偶者、子女が死亡したとき	連続5日以内
4	配偶者の父母が死亡したとき	連続5日以内
5	同居の祖父母、本人の兄弟姉妹、孫が死亡したとき	連続3日以内
6	その他前各号に準じ、組合が必要と認めた場合	認めた日数

アルバイト・有期アルバイト 特別休暇表

	事由	日数
1	本人が結婚するとき	各従業員の1週間の所定労働日数分 (5日を限度とする)
2	配偶者が出産するとき (出産日より14日以内までに)	各従業員の1週間の所定労働日数分 (3日を限度とする)
3	本人の父母、配偶者、子女が死亡したとき	連続5日以内
4	配偶者の父母が死亡したとき	連続5日以内
5	同居の祖父母、本人の兄弟姉妹、孫が死亡したとき	連続3日以内
6	その他前各号に準じ、組合が必要と認めた場合	認めた日数

2 本条第1項の特別休暇を請求する場合には、原則として事前に届け出なければならない。

3 本条に定める特別休暇は有給とし、通常の賃金を支払う。

4 結婚休暇は、婚姻届の提出日より1年経過した後、忌引休暇は死亡日から10日を経過した後は権利が消滅するものとする。

(夏季休暇)

第24条 契約社員は、毎年7月1日から9月30日までの期間内に夏季休暇を取得することができる。

- 2 夏季休暇の日数は事業所ごとに定める。
- 3 夏季休暇は有給とし、年次有給休暇とは別に付与する。
- 4 夏季休暇の取得にあたっては、原則として事前に各所長の承認を得なければならない。
- 5 業務の都合により、休暇の取得を制限または変更する場合がある。

(産前産後休業)

第25条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性従業員から請求があったときは、休業させる。

- 2 産後8週間を経過していない女性従業員は、就業させない。ただし、産後6週間を経過した女性従業員から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第26条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の各号の範囲に必要な時間の通院を認める。

- (1) 産前の場合 次に掲げる妊娠週数に応じた時間。ただし、医師又は助産師（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

- ア 妊娠23週まで 4週に1回
- イ 妊娠24週から35週まで 2週に1回
- ウ 妊娠36週から出産まで 1週に1回

- (2) 産後（1年以内）の場合 医師等の指示により必要な時間

- 2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性従業員から、保健指導又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出があった場合、次の措置を講ずる。

- (1) 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、勤務時間の短縮又は時差出勤を認める。
- (2) 妊娠中の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や休憩の回数を増やす。
- (3) 妊娠中又は出産後の女性従業員が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

- 3 前2項の申出をする者は、医師等の指示又は指導内容が記載された証明書を組合に提

出しなければならない。

(育児時間及び生理休暇)

第27条 1歳に満たない子を養育する女性従業員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性従業員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

(育児・介護休業等)

第28条 従業員のうち子の養育のため必要のある者は、育児休業その他仕事と育児の両立支援制度を取得することができる。

2 従業員のうち家族の介護のため必要のある者は、介護休業その他仕事と介護の両立支援制度を取得することができる。

3 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

第5章 賃金

(賃金)

第29条 従業員の賃金については、契約社員・アルバイト給与規程に定める。

第30条～第38条 削除

第6章 退職

(退職)

第39条 従業員が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) 退職を願い出て組合が承認したとき
 - (2) 従業員が行方不明となり、1ヶ月以上連絡が取れず、所在を確認できないとき
 - (3) 死亡したとき
 - (4) 契約期間の定めがない従業員が定年に達したとき
 - (5) 契約期間の定めのある従業員がその契約期間を満了したとき
- 2 従業員が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(退職手続)

第40条 従業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60日前までに

退職願を提出するものとする。

- 2 従業員は、退職する場合、組合の指示に従い速やかに業務を引き継がなければならない。
- 3 従業員は、解雇あるいは退職となった際には、身分証明書、名刺、健康保険被保険者証、その他組合から貸与されたものを速やかに組合に返還しなければならない。

(定年等)

第41条 従業員の定年は、満 65 歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

(解雇)

第42条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- (1) 勤務状況が不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないとき
 - (2) 勤務成績又は業務能率が不良で、向上の見込みがないと認めたとき
 - (3) 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき
 - (4) 試用期間における作業能率又は勤務態度が不良で、従業員として不適格であると認められたとき
 - (5) 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の継続が不可能となったとき
 - (6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 解雇予告が必要とされる場合の手続、解雇予告の適用除外、解雇制限については、労働基準法の定めるところによる。

第7章 安全衛生、災害補償及び職業訓練

(遵守事項)

- 第43条 組合は、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に必要な措置を講ずる。
- 2 従業員は、安全衛生に関する法令及び組合の指示を守り、組合と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

- 第44条 従業員（社会保険の被保険者に限る。）に対しては、法令に定めるところにより、採用の際及び毎年1回、定期に健康診断を行う。
- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する従業員に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

- 3 従業員は、正当な理由がある場合を除き、前各項の健康診断を受診しなければならない。
- 4 第1項及び第2項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(長時間労働者に対する面接指導)

- 第45条 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる従業員に対し、法令の定めるところにより、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 2 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(自己保健義務)

- 第46条 従業員は、勤務に支障のないよう自らの健康の維持・増進に努め、健康上必要な事項について医師その他の健康管理者の指示・指導等を受けなければならない。
- 2 従業員は、健康状態に異常がある場合は、速やかに組合に申し出るとともに医師等の診察を受け、その回復に努めなければならない。

(就業制限)

- 第47条 法令に定める危険又は有害な業務には妊産婦や満18歳に満たない従業員に従事させないこととする。

(就業禁止)

- 第48条 次の各号のいずれかに該当する従業員については、その事由が消滅するまで、就業を禁止する。
- (1) 伝ばのおそれのある伝染性の疾病に罹患した者
 - (2) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため症状が著しく増悪するおそれのある疾病に罹患した者
 - (3) 医師が就業を不適當と認めた者
 - (4) 前各号のほか、厚生労働大臣が定める疾病、その他法律に定める疾病に罹患した者
- 2 前項の規定にかかわらず、組合は、当該従業員の心身の状況が就業に適さないと判断した場合、その就業を禁止する。
 - 3 全各項の定めにより就業を禁止した間は無給とする。

(安全衛生教育)

- 第49条 従業員に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

2 従業員は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第50条 従業員が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労働基準法及び労働者災害補償保険法に定めるところにより必要な手続を行う。

(教育訓練)

第51条 組合は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、従業員に対し、必要な教育訓練を行う。

2 従業員は、組合から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

第8章 制裁

(懲戒の種類)

第52条 組合は、従業員が次条各号のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- (1) けん責 始末書を提出させて将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の1/2を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させるほか、14日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の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。

(懲戒の事由)

第53条 従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、前条に定める懲戒処分とする。

- (1) 正当な理由なく無断欠勤、不許可欠勤、遅刻、早退が継続または断続するなど勤怠が不良のとき
- (2) 偽りの申請や報告、経歴の詐称など組合に対して虚偽の申請、報告、届出を行ったとき及び申請、報告、届出が所定の提出期限から遅れたとき
- (3) 勤務態度不良、指揮命令違反、就業規則等諸規程違反など、職場の規律に違反したとき
- (4) 素行不良、業務妨害や脅迫、暴言、政治活動や宗教活動行為など、職場の秩序又は風紀を乱す行為をしたとき
- (5) 職務上知り得た業務上重要な機密情報や個人情報を漏洩し、若しくは漏洩しよう

としたとき又はこれらを目的外に収集し、利用したとき

- (6) 組合に帰属するあらゆる資産（金品、施設、道具、コンピュータ等）について横領、窃盗、紛失、損壊、不正流用、目的外利用などを行ったとき
- (7) 非違行為、誹謗中傷又は名誉、信用棄損により組合に損害を与えたとき
- (8) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若しくは求め若しくは供応を受けたとき
- (9) 反社会的勢力に該当したとき又はこれらと関係を持ったとき
- (10) パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどあらゆるハラスメント行為を行ったとき
- (11) 職務上外を問わず、刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき
- (12) その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき

第9章 その他

（副業・兼業）

第54条 従業員は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 従業員は、前項の業務に従事するにあたっては、事前に、会社に所定の届出を行うものとする。

3 第1項の業務に従事することにより、次の各号のいずれかに該当する場合には、組合は、これを禁止又は制限することができる。

- (1) 労務提供上の支障がある場合
- (2) 機密情報が漏洩する場合
- (3) 組合の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- (4) 競業により、組合の利益を害する場合

（競業避止）

第55条 従業員は、在職中及び退職後6ヶ月間、千葉縣市川市及び隣接市町村において、組合と競業する業務を行うことはできない。

（社員への転換）

第56条 6ヶ月以上勤務する者で、本人が希望し、次の各号のすべてに該当する場合には、社員に転換する。

- (1) 週40時間の勤務ができること
 - (2) 直近6ヶ月の出勤率が80%以上であること
 - (3) 面接試験に合格すること
- 2 転換の時期は、原則として毎月1日とする。ただし、組合が認めた場合はこの限りでない。

附 則

(施行日)

この規則は、令和 6 年 6 月 1 日から施行する。

この規則は、令和 6 年 10 月 1 日に改正施行する。

この規則は、令和 6 年 12 月 1 日に改正施行する。

この規則は、令和 7 年 10 月 1 日に改正施行する。

ただし、第 22 条及び第 24 条の規定は、令和 7 年 5 月 1 日から適用する。