WORKERS' CO-OP CHIBA

労働者協同組合
ワーカーズコープちば

就業規則

施行日
2022年12月11日

適用対象
全組合員

基本原理
協同労働の協同組合

第１章　総則

（第１条〜第４条）

第１条　目的

「協同労働の協同組合」の基本原理の立場に立ち、ワーカーズコープちばの事業に従事する組合員の**賃金・労働条件に関する事項**を定めるものです。

全員が労働者として、みんなで事業計画を作り・点検し・やりとげる立場を堅持し、賃金・労働条件の改善を事業計画の中に位置付けます。

第２条　適用の範囲

「組合員」とは、定款に基づき組合の事業または事業所に就労し賃金を支払われる者をいいます。

⚠ 非出資者かつ短期就労する者については、別途「アルバイト規定」を適用します。

第３条　賃金・労働条件の決定

事業・経営は組合員自身が主人公となって決定・実行・責任を負います。賃金・労働条件は組合員の意思を尊重し、**各事業所が提案 → 賃労委員会 → 理事会が最終承認**というプロセスで決定します。

第４条　法令優先の原則

法令によってこの規則と異なる事項が生じた場合は、**労働基準法その他関連法令**の定めるところによります。

第２章　人事

（第５条〜第１９条）

第５条　就労配置の原則

・各事業の特質及び契約上の責任に応じ、**本人の意向を尊重**することを基本とし、民主的・適正に行います。

・組合員の思想・信条は自由であり、これによって労働条件の差別を受けません。

第６条・第７条　異動・就労形態

・業務の都合により、**係替・転勤・出向**することがあります。

・就労形態（一般就労・短時間就労およびこれに準ずる就労）はすべて**常用**とします。

第８条　採用

加入を希望する者の中から選考し、**理事会への報告**を経て採用を決定します。

第１０条　提出書類

① 身元を確認できる書類
② 居住及び通勤方法の届書
③ 資格に関する証明書
④ 運転免許証
⑤ マイナンバー（個人番号）
⑥ 健康診断書（必要な業務の場合のみ）

※記載事項に異動があった場合は速やかに届け出ること。

第９条　試用期間

試用期間
２ヶ月
採用日から起算

例外（試用期間なし）
特殊技能者または理事会が認めた者

勤続年数
試用期間は**勤続年数に通算**されます

※適性に著しく欠けると認められる場合は試用期間延長または採用取消。入社後14日経過者は第18条の手続きによります。

第１１条・第１２条　休職事由と休職期間

号	休職事由	休職期間
第１号	業務外傷病による欠勤が引き続き１ヶ月超	１年６ヶ月 ※結核性・難病・公害認定患者は３年
第２号	理事会承認を受け他の団体等に勤務するとき	必要とする期間
第３号	自己都合による欠勤が引き続き１ヶ月超	６ヶ月
第４号	地方議会議員その他公職に就き勤務に著しく支障をきたすとき	必要とする期間
第５号	刑事事件により起訴され休職を必要とするとき	必要とする期間
第６号	業務上の理由による欠勤が引き続き６ヶ月超	必要とする期間
第７号	その他特別の事情があって休職が必要と認めたとき	必要とする期間

⚠ **休職期間は勤続年数に算入せず、賃金も支払いません。**

第１３条：休職事由が消滅したときは、期間満了前でも**直ちに復職**するものとします。

第１４条・第１５条・第１６条・第１７条　退職・定年

退職事由　知力・体力的に業務遂行不能となったとき、休職期間超過時、本人死亡時

定年　**65歳**（誕生日をもって退職）

雇用継続　定年後、本人の申し出・健康・意欲・能力があり組合が必要とする場合、新たな雇用契約を締結できます。

自己都合退職　退職希望日の原則**１ヶ月前**までに退職届を理事長に提出。無断欠勤継続の場合は欠勤開始日から**14日経過日**を退職日とみなします。

第１８条　解雇

理事会にかけ、以下の各号に該当する場合に解雇できます。**１ヶ月前予告**または**平均賃金30日分**を支給します。

① 心身の障害・衰弱により業務に耐えられないと認められる場合
② 勤務成績・業務能率が著しく不良で向上見込みなし
③ 著しい服務規律違反があった場合
④ 試用期間中に不適格と認められた場合
⑤ 事業縮小・転換・部門閉鎖等のやむを得ない事情
⑥ 前各号に準ずる相当な事情がある場合

※本人より請求があった場合、**解雇理由証明書**を交付します。

第１９条　解雇制限

業務上傷病による休業
業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後**30日間**は解雇不可。ただし、療養開始後３年経過しても傷病が治らず労働基準法上の打ち切り補償を支払った場合は除く。

産前・産後休業
第41条の規定により休業する産前・産後の女性組合員の休業期間およびその後**30日間**は解雇不可。

第３章　服務

（第２０条〜第３０条）

第２０条　会則・規則の遵守

組合員は定款および本規則等の諸規則を遵守し、総会・理事会の決定を積極的に実践し、責任者または事務局の指示に従い、相互に協調して誠実に職務を遂行しなければなりません。

第２１条　遵守事項（7項目）

① 無許可で組合の施設・物品を職務外に使用しないこと
② 職務に関連して自己の利益を図ったり不正な行為を行わないこと
③ 勤務中は職務に専念し正当な理由なく勤務場所を離れないこと
④ 組合の名誉や信用を損なう行為をしないこと
⑤ 在職中・退職後を問わず業務上知り得た機密を漏洩しないこと
⑥ 酒気を帯びて就業しないこと
⑦ その他組合員としてふさわしくない行為をしないこと

第２２条〜第２５条　あらゆるハラスメントの禁止

第２２条　パワーハラスメント
職場内の優越的な関係を背景に、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により就業環境を害すること

第２３条　セクシュアルハラスメント
性的言動により他の組合員に不利益や不快感を与え就業環境を害すること

第２４条　妊娠・出産・育児・介護関連ハラスメント
妊娠・出産等に関する言動、制度・措置の利用に関する言動により就業環境を害すること

第２５条　その他あらゆるハラスメント
性的指向・性自認に関する言動によるものなど、職場におけるあらゆるハラスメント

第２６条・第２７条　出退勤・外出早退

・出退勤時は**本人自身**がタイムカードまたは出勤簿に時間・必要事項を記録すること（やむを得ない場合は他者が記録可）。

・私用外出・早退の際は必ず責任者または事務局の**許可**を受けること。

第２８条　許可が必要な事項

① 業務外の集会・政治活動のための組合施設利用
② 所定の場所以外における業務外の掲示・組合備品の使用
③ 在籍のまま他の団体に勤務または公務に就任しようとするとき
→ 事前に所定の手続きを経て事務局または理事会の許可が必要

第２９条・第３０条　個人情報保護・機密保持

・組合及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払い、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはなりません。

・職場・職種の異動や退職の際は、管理していたデータ・情報書類等を**速やかに返却**すること。

・特定個人情報等の取扱いについては**「特定個人情報保護規定」**によります。

第４章　就業時間・休日及び休暇

（第３１条〜第４４条）

１日の労働時間（第３１条）
８時間
休憩時間を除く

１週間の労働時間（第３１条）
40時間以内
変形労働時間制の場合：４週平均40時間以内

就業時刻・休憩（第３２条）
職場ごとに決定
別表１のとおり。業務都合により第31条の範囲内で繰上・繰下あり。短時間就労者は各職場で決定。

第３３条　所定休日

法定休日
４週につき４日

週休・祝祭日
毎週土曜日、国民の祝祭日

年末年始
12/29〜1/3（６日間）

夏期休暇
7/1〜10/31の間に５日

※職場によって、勤務表に定められた公休日および代休日とします。公休日・代休日は月ごとに前項の休日合計数を満たし、可能な限り至近の日とすること。

第３４・３５・３６・３７条　時間外・休日・宿日直

・**出張等（事務所外勤務）**で労働時間の算定が難しい場合は、通常の労働時間を服務したとみなします（責任者等が別段の指示をした場合を除く）。

・**時間外労働**は36協定書面による労使協定の範囲内。責任者または事務局の指示が原則。満18歳未満者には適用しません。

・**休日労働**は36協定書面による労使協定の範囲内で業務上必要がある場合に実施可。

・**宿日直**は満18歳以上の組合員が対象。

・天災地変その他避けられない事由による臨時の時間外労働は、労働基準監督署の許可または事後届出により可。

第５３条　時間外・休日・深夜労働手当

時間外労働（１日８時間超）
通常賃金の 25%増

休日労働
通常賃金の 35%増

深夜労働（22時〜翌5時、かつ所定8時間超）
通常賃金の 50%増

第３８条　年次有給休暇

付与要件

・雇い入れの日から起算して**６ヶ月間継続勤務**
・全労働日の**８割以上出勤**
→ 継続または分割した**10日**の年次有給休暇を付与
・週4日以下の場合は労働基準法に基づく日数を付与

その他の規定

・組合員が指定した時季に付与（事業都合でやむを得ない場合は時季変更あり）
・当該年度に行使しなかった有給休暇は**次年度に限り繰越可**
・10日以上付与の場合、付与日から１年以内に**５日分は組合が時季指定**して取得させます（組合員の意見を聴取・尊重）

有給休暇日数表（週所定労働日数・継続勤務期間別）

週所定労働日数	年間所定労働日数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
5日	217日以上	10	11	12	14	16	18	**20**
4日	169〜216日	7	8	9	10	12	13	**15**
3日	121〜168日	5	6	6	8	9	10	**11**
2日	73〜120日	3	4	4	5	6	6	**7**
1日	48〜72日	1	2	2	2	3	3	**3**

※総日数の上限は20日

第３９条　特別休暇（有給）

特別休暇の期間には公休日を含み（公休日分は無給）、原則として事案が発生した日から開始します。

事由	休暇日数	備考
本人の結婚	**５日間**	有給
父・母（義父母含む）・配偶者・実子の死亡	**７日間**	有給
祖父母・配偶者の父母・兄弟姉妹・孫の死亡	**３日間**	有給
妻の出産	**１日間**	特別事情時は延長可
天災事変・不可抗力による災害／伝染病発生による出勤不能	組合が必要と認めた期間	有給
その他組合が必要と認めた場合	帰省の往復日数を加算可	組合の許可が必要

※特別休暇を請求する者は**事前に届出**を行うこと。

第４０条・第４１条・第４２条　各種休暇

生理休暇（第40条）　生理日の就業が困難な女性組合員が請求した場合は就業させません（賃金支給なし）。

出産休暇（第41条）　出産予定日６週間前（多胎妊娠は14週間前）から請求により休業可。産後８週間は就業不可（産後６週間経過後、医師が認めた業務は可）。賃金支給なし（健康保険適用者は出産手当金支給）。

育児休業（第42条）　満１歳未満の子と同居し養育する組合員は育児休業を取得可。

介護休暇（第42条）　負傷・病気・心身障害により家族を２週間以上常時介護しなければならない組合員は介護休暇を取得可。細目は育児・介護休業規定で定めます。

第４３条・第４４条　公民権行使の時間・欠勤

公民権行使（第43条）　公職選挙その他公民としての権利を行使するときは必要な時間を取得できます。申し出があったときは、権利行使を妨げない限度で時刻変更が可能です。

欠勤（第44条）　病気その他やむを得ない事由により欠勤する場合は事前または事後速やかに手続きを行うこと。傷病による欠勤が**４日以上**に及ぶときは**医師の診断書**を提出すること。

第５章　賃金

（第４６条〜第５７条）

第４６条　賃金の原則

業績・業種・業界の状況、職務の責任と困難の度合い、技術・技能・物価・社会的生活環境の変化等を基礎的基準として、**予算の範囲内で理事会が決定**します。

第４７条　賃金の体系

細目は賃金規定で定めます。賃金の適用・査定はその必要あるごとに**賃労委員会で審査され理事会にて決定**します。

第４８条〜第５２条　賃金支払いの詳細

支払形態（第48条）
月給制と**時給制**の２種類。月給制は月額で定め、欠勤（労災・健保対象含む）が月に４日以上の場合などは控除あり。時給制は時間によって定まる。

計算期間・支払日（第50条）
計算期間：**前月11日〜当月10日**
支払日：**当月25日**（金融機関休業日の場合は原則その前日）

賃金の控除（第51条）
① 給与所得税・地方税・各種社会保険料（個人負担分）
② 出資金・金融貸付金・返済金・「労協」新聞代・労使の書面協定によるもの

退職・死亡時の支払（第52条）
退職・解雇時は本人に、死亡時は家族に次の賃金支払日に支払います。本人または家族から請求がある場合は**７日以内**に支払います。

有給・特別休暇の賃金（第54・55条）
年次有給休暇・有給特別休暇（結婚・忌引・伝染病等）は通常の賃金を支給。週・月の労働時間が変動する場合は平均労働時間で算出。生理休暇・出産休暇は無支給（健保適用者は出産手当金あり）。

時間制賃金の不就労計算（第56条）
前月11日〜当月10日を単位とし、欠勤・遅刻・早退・私用外出の不就労時間は**15分を単位**として時間計算します。

第５７条　賃金の改定

月給組合員
原則として毎年**９月11日**を起算日として改定。中途入団の月給組合員は、9月10日時点で半年以上在籍している場合、当年度9月11日に改定します。

時給組合員（入団時期別起算日）

入団時期	起算日
4/11〜6/10	4/11
6/11〜8/10	6/11
8/11〜10/10	8/11
10/11〜12/10	10/11
12/11〜2/10	12/11
2/11〜4/10	2/11

※職場によって各職場の給与体系表のとおりに改定する場合があります。

第６章　一時金

（第５８条・第５９条）

第５８条　一時金の概要

・経営状況を考慮し、**個々の労働時間数・日数を基準**に計算。

・**支給日に在籍**している組合員に支給。

・実施判断は**理事会**で決定。業績等の要因によっては支給を見送ることもあります。

第５９条　一時金の計算基準

計算式
（対象期間の月給料の合計 ÷ 対象月数）× 支給率
対象期間・支給率は理事会で決定。対象月に働いていない者は支給されません。

第７章　安全・衛生・災害補償

（第６０条〜第６２条）

第６０条　管理者の義務

理事および管理的組合員は、安全衛生上の諸施策を具体的に講ずるとともに、組合員に**周知徹底する義務**を負います。

第６１条　保健衛生

法令規則に基づいて**年１回以上**の健康診断等を実施。結果により必要がある場合は、就業の一定期間停止・就業時間の短縮・職場の配置換えを行うことがあります。

第６２条　災害補償

業務上の負傷・疾病・死亡の場合は**労働基準法に定める補償**を行います。ただし労災保険・自動車賠償保険等から給付を受ける場合はその範囲内で二重補償はしません。業務外の傷病は**健康保険法**により給付を受けます。

第８〜１０章　教育訓練・福利厚生・慶弔見舞金

（第６３条〜第６７条）

第６３条　教育訓練

労働者協同組合運動の理念の理解と資質向上・職務上の知識修得のため、組合の行う教育を受けます。新たな資格取得のための教育・研修については別途援助します。

第６４条　福祉

組合員の福祉向上のため絶えず努力するとともに、互いに平等の権利行使ができるよう努めます。

第６５条　被服貸与

業務上必要がある場合は被服を貸与し、着用を義務とします。

第６６・６７条　体育文化・慶弔見舞金

体育文化の向上・各種レクリエーション行事に積極的に参加します。慶弔・災害見舞金の支給については別に定めます。

第１１章　賞罰

（第６８条〜第７２条）

第６８条・第６９条　表彰

理事会が検討し理事長が決定。賞状の他、賞品または賞金を授与します。

① 永年誠実に勤務した者（**10年ごとに総会で表彰**）
② 職務に精励し他の模範となる者
③ 災害を未然に防止し、または災害の際に特に功労のあった者
④ 業務上有益な発明・改良・工夫考案をした者
⑤ その他表彰を適当と認められる行為のあった者

第７０条　懲戒事由

本人の釈明を十分に聞き慎重に審議した上で、理事会にかけて懲戒処分を行います。

① 本規則にしばしば違反したとき
② 素行不良で風紀・秩序を乱したとき
③ 出勤が常でなく職務に熱心でないとき
④ 故意に業務の能率遂行を妨げたとき
⑤ 業務上の怠慢・監督不行き届きにより災害を引き起こし設備等を損傷したとき
⑥ 職務を利用して金銭等の不正な授受を行ったとき
⑦ 前各号に準ずる不都合な行為をしたとき

第７１条　懲戒の種類　／　第７２条　損害賠償

懲戒の種類（情状により理事会で決定）

けん責　始末書を提出させ将来を戒める

減給　１回の額が平均賃金１日分の半額以内、かつ総額は月の賃金の10分の１以内

出勤停止　７日以内で実施。その期間中は賃金を支給しない

懲戒解雇　第18条および第70条により処分する

第７２条　損害賠償

組合員が違法行為等により組合に損害を与えた場合、組合は損害の現状回復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ります。

⚠ **当該損害賠償の責任は退職後も免れることはできません。**

第４５条　出張

業務の必要により組合員が出張することがあります。手続き及び旅費に関する事項は**別に定めます。**

就業規則　構成まとめ

第１章　総則（第1〜4条）
目的・適用範囲・賃金決定プロセス・法令優先の原則

第２章　人事（第5〜19条）
就労配置・採用・試用・休職・退職・定年（65歳）・解雇・解雇制限

第３章　服務（第20〜30条）
規則遵守・遵守事項・各種ハラスメント禁止・出退勤・個人情報保護

第４章　就業時間・休日・休暇（第31〜44条）
労働時間・休日・時間外・有給休暇・特別休暇・出産・育児・介護

第５章　賃金（第46〜57条）
賃金原則・体系・月給/時給・計算期間・控除・時間外手当・改定

第６章　一時金（第58〜59条）
支給要件・計算基準（月給合計÷対象月数×支給率）・理事会決定

第７章　安全・衛生・災害補償（第60〜62条）
管理者の義務・年１回以上の健康診断・業務上災害補償

第８〜１０章　教育・福利・慶弔（第63〜67条）
組合員教育・資格取得支援・福祉向上・被服貸与・体育文化・慶弔見舞金

第１１章　賞罰（第68〜72条）
表彰（10年ごと等）・懲戒事由・けん責/減給/出勤停止/懲戒解雇・損害賠償

労働者協同組合ワーカーズコープちば　就業規則
施行日：2022年12月11日（第73条）

ⓘ 本規則は全73条で構成されています。