

# 就業規則

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という）第89条に基づき、一般社団法人ハートフルファミリー（以下「当法人」という。）の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

### (適用範囲)

第2条 この規則は、当法人の労働者に適用する。

2 臨時職員等就業形態が特殊な勤務に従事する者については適用しない。

### (規則の遵守)

第3条 当法人は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また労働者は、この規則を遵守しなければならない。

## 第2章 採用、異動等

### (採用手続)

第4条 当法人は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、合格した者を採用する。

### (採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、最初の出勤日から30日以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写しと勤務に使用する車両保険の写し（ただし、自動車運転免許証を有し、業務上必要な場合に限る。）
- ③ その他当法人が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更が生じたときは、速やかに書面で当法人に変更事項を届け出なければならない。

### (試用期間)

第6条 労働者として新規採用した者については、採用した日から3ヶ月間を試用期間とする。

- 2 前項について、当法人が特に認めたときは、使用期間を短縮および延長、または設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後 14 日を経過した者については、第 51 条第 2 項に定める手続きによって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第 7 条 当法人は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第 8 条 当法人は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2 当法人は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 3 前 2 項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第 9 条 労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

- ① 業務外の傷病による欠勤が 1 ヶ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき。
- ② 前号の他、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき。

- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適當な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第 1 項第 1 号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

### 第 3 章 服務規律

(服務)

第 10 条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、当法人の指示命令に従い、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 11 条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で当法人の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等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 当法人の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の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 その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第 12 条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第 13 条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害したりするようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第 14 条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第 15 条 第 12 条から前条までに規定するものの他、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により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第 16 条 労働者は、当法人及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

- 2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた当法人及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第 17 条 労働者は、始業及び終業時に勤怠表を自ら記入し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第 18 条 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に事務局長に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかつた場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

#### 第 4 章 労働時間、休憩及び休日

(就業形態)

第 19 条 労働時間は、原則フレックスタイム制を採用し、1ヶ月の基本所定労働時間を定め、その範囲内で労働を行う。

- 2 コアタイムは、基本的には定めない。ただし、業務上必要な会議等には出席するものとする。
- 3 フレキシブルタイムは、次のとおりとする。  
午前 5 時から午後 10 時までとし、深夜時間帯の勤務は認めない。  
休息時間は労働基準法にのっとり適切に取得するものとする。

(休日)

第 20 条 休日は当法人のカレンダーによって定める。

- 2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日と他の日と振り替えることがある。

(時間外及び休日労働等)

第 21 条 業務の都合により、第 19 条の所定労働時間を超え、又は第 20 条の所定休日に労働させることがある。

- 2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 3 妊娠中の女性、産後 1 年を経過しない女性労働者（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、第 2 項による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。
- 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は、第 1 項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

## 第 5 章 休暇等

（年次有給休暇）

第 22 条 採用日から 6 ヶ月間継続勤務し、所定労働時間の 8 割以上出勤した労働者に対しては、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時間の 8 割以上出勤した労働者に対しては、下の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 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	14 日	16 日	18 日	20 日

- 2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間 30 時間未満であり、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労働者については年間所定労働日数が 216 日以下）の労働者に対しては、下の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 ヶ月	1 年 6 ヶ月	2 年 6 ヶ月	3 年 6 ヶ月	4 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月	6 年 6 ヶ月 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
-----	-----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

- 3 第 1 項又は第 2 項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者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は、他の時季に取得させることがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち 5 日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 5 第 1 項又は第 2 項の年次有給休暇が 10 日以上与えられた労働者に対しては、第 3 項の規定にかかわらず、付与日から 1 年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち 5 日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第 3 項又は第 4 項の規定による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 日から控除するものとする。
- 6 第 1 項及び第 2 項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。
  - ①年次有給休暇を取得した期間
  - ②産前産後の休業期間
  - ③育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
  - ④業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 7 付与日から 1 年以内に取得しなかった年次有給休暇の有効期間は、付与日から 2 年以内に限り、繰り越して取得することができるものとする。
- 8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

(産前産後の休業)

第 23 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労働者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労働者は、就業させない。

(母性健康管理の措置)

第 24 条 妊娠中又は産後 1 年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子健康保険法（昭和 40 年法律第 141 号）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、次の範囲で時間内通院を認める。

- ① 産前の場合

- 妊娠 23 週まで・・・・・・・・・・4 週 1 回
- 妊娠 24 から 35 週まで・・・・・・・・2 週に 1 回
- 妊娠 36 週から出産まで・・・・・・・・1 週に 1 回

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

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労働者から、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の申出があった場合、次の措置を講ずる。
    - ①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労働者が、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、休業等の措置を取る。

（育児時間及び生理休暇）

第 25 条 1 歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間の他 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労働者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、子の看護休暇等）

第 26 条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という）の適用を受けることができる。

（慶弔休暇）

第 27 条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき 3 日
- ② パートナーが出産したとき 7 日
- ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき 7 日
- ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき 3 日

（病気休暇）

第 28 条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を最大 3 ヶ月与える。

(裁判員等のための休暇)

第 29 条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- |                    |       |
|--------------------|-------|
| ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 | 必要な日数 |
| ② 裁判員候補者となった場合     | 必要な時間 |

## 第 6 章 賃金

(賃金の構成)

第 30 条 賃金の構成は別途給与規程にて定める。

(休暇等の賃金)

第 36 条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支払う。

- 2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休業期間、慶弔休暇、病気休暇、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。
- 3 第 9 条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

(臨時休業の賃金)

第 37 条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業 1 日につき労基法第 12 条に規定する平均賃金の 6 割を支給する。この場合において、1 日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第 26 条に定めるところにより、平均賃金の 6 割に相当する賃金を保障する。

## 第 7 章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第 38 条 定年等は 60 歳とする。ただし、当法人が必要と認めたときには双方の同意をもって延長することができる。

(退職)

第 39 条 前条に定めるものの他、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。



- ① 退職を願い出て会社が承認したとき ②期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
  - ② 第 9 条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
  - ③ 死亡したとき
- 2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、試用期間、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。

(解雇)

第 40 条 労働者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 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者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著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等就業に適さないとき。
- ③ 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（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む）。
- ④ 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第 58 条第 2 項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 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、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。
- ⑧ 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 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも 30 日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の 30 日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第 58 条第 2 項に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。

- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1 ヶ月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ② 2 ヶ月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ③ 試用期間中の労働者（ただし、14 日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

4 第 1 項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

## 第 8 章 退職金

(退職金の支給)

第 41 条 退職金は原則支給しない。ただし、当法人の発展に著しく寄与したと認められる功績がある場合には、功績に応じた金額を支給する場合がある。

## 第 9 章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第 42 条 期間の定めのある労働契約（有期労働契約）で雇用する従業員のうち、通算契約期間が 5 年を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約（無期労働契約）での雇用に転換することができる。

- 2 前項の通算契約期間は、平成 25 年 4 月 1 日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとする。ただし、契約期間満了に伴う退職等により、労働契約が締結されていない期間が連続して 6 ヶ月以上ある従業員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

## 第 10 章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第 43 条 当法人は、労働者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 労働者は、安全衛生に関する法令及び当法人の指示を守り、当法人と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
  - ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
  - ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせたりすることはしないこと。
  - ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
  - ④ 20 歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
  - ⑤ 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
  - ⑥ 立入禁止または通行禁止区域には立ち入らないこと。
  - ⑦ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消化設備のある所に物品を置かないこと。

- ⑧ 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置を取り、事務局長に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第 44 条 健康診断は労働基準法の定めるところにより行う。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第 45 条 当法人は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(安全衛生教育)

第 46 条 労働者に対し、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 労働者は、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 47 条 労働者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、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和 22 年法律第 50 号）に定めるところにより災害補償を行う。

## 第 11 章 職業訓練

(職業訓練)

第 48 条 当法人は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

- 2 労働者は、当法人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。
- 3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも 1 週間前までに該当労働者に対し通知する。

## 第 12 章 表彰及び制裁

### (表彰)

第 49 条 当法人は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2. 表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。また、賞状の他、賞金を授与する。

### (懲戒の種類)

第 50 条 当法人は、労働者が次条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 5 割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他、7 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（平均賃金の 30 日分）を支給しない。

### (懲戒の事由)

第 51 条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が 3 日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退したとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。
- ④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
- ⑤ 第 11 条、第 12 条、第 13 条、第 14 条、第 15 条に違反したとき。
- ⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、普通解雇、減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。

- ② 正当な理由なく無断欠勤が3日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、3回にわたって注意を受けても改めなかったとき。
- ④ 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- ⑤ 故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
- ⑥ 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く）。
- ⑦ 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
- ⑧ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないとき。
- ⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
- ⑩ 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
- ⑪ 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。
- ⑫ 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。
- ⑬ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。
- ⑭ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

## 第13章 公益通報者保護

（公益通報者保護）

第60条 当法人は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

## 第14章 副業・兼業

（副業・兼業）

第61条 労働者は、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 労働者は、前項の業務に従事するに当たっては、事前に当法人の了解をとるものとする。
- 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、会社は、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 企業秘密が漏洩する場合

- ③ 会社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、企業の利益を害する場合

附則

この規則は、令和6年10月1日から施行する。(令和6年9月29日理事会決議)