

特 別 嘱 託 B 就 業 規 則

株式会社 トーコー

第1章 総則

(この規則の目的)

第1条 この規則は、特別嘱託Bの就業および労働条件について定めたものである。

- 2 この規則に定めのないものについては、労働基準法やその他の法令の定めるところによる。

(適用及び特別嘱託Bの定義)

第2条 本規則は特別嘱託B（無期転換特別嘱託Bを含む）に適用する。

- 2 この規則において特別嘱託B（以下特嘱B）とは、週又は月の所定労働間が通常の労働者に比べて短い者であって、期間を定めて特嘱Bとして採用（雇用区分を変更された場合を含む）された者をいう。
- 3 この規則において無期転換特別嘱託Bとは前項に定める特嘱Bが第4条の2第3項の規定による申出を行った者をいう。

(規定の遵守義務)

第3条 特嘱Bは、この規則ならびに業務上の指示命令をよく守り、職場の秩序を維持するとともに誠実に職務に従事し併せて、当社の定める個人情報保護方針や諸規定を守り、コンプライアンスを遵守しなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 採用に関する事項に関しては特別嘱託就業規則第2章第1節第6条を準用する。

(契約期間)

第4条の2 特嘱Bの有期契約期間は1年以内とし、各人との労働契約書において具体的に定める。採用にあたっては、当初3ヶ月は試用期間とする。

- 2 前項の契約期間の満了後における更新の有無は顧客の評価、会社の経営状況、契約期間満了時の業務量、本人の勤務態度、健康状態、能力及び従事している業務の進捗状況等を勘案して、契約期間満了の都度30日前までに更新の可否を判断して更新する。

尚、特嘱Bの雇用契約の更新上限年齢は、満65歳に達した日の属する月の末日とする。ただし、会社が健康面・体力面・仕事量等を考慮し、対象者との面談をした上で、業務上必要と認めた者には、満68歳に到達する日の属する月の末日までを上限として、会社の判断により雇用契約期間を延長することがある。

ただし、会社が特別な事情があると判断し、特に必要と認めた場合には、68歳を超えて雇用契約期間を延長することがある。

- 3 平成25年4月1日以後に開始、又は更新した雇用の通算契約期間が5年を超える場合、その契約期間の初日から末日までの間に、無期転換への申し込みをすることができる。ただし、無期雇用契約となる場合の労働条件は、別段の定めのない限り、従前と同一内容とする。
- 4 無期転換した特嘱Bの定年年齢は、満65歳に達する日までに無期転換した場合は満65歳に達した日の属する月の末日、満65歳に達した日の属する月の翌月から満68歳に達する日までに無期転換した場合は満68歳に達した日の属する月の末日とする。
- 5 第3項に関わらず、都道府県労働局長の認定を受けた場合は、定年に達した後に引き続いて雇用される特嘱Bが、その事業主に定年後引き続いて雇用される期間について、無期転換申込権は発生しない。

(労働条件の明示及び異動等)

第5条 会社は、特嘱Bの労働契約の締結に際しては、別紙の労働契約書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示するものとする。

- 2 業務上やむを得ない事情又は特嘱Bの労務提供状況の変化などにより、労働契約締結時に明示した範囲内で、異動（配置転換、転勤）又は主な担当業務の変更を命ずることがある。特嘱Bは正当な理由が無い限り、これを拒むことはできない。
- 3 異動を行う場合は、労働条件の変更を行うことがある。
- 4 業務の都合により、1項の労働契約締結の際に、労働者派遣の対象となる旨の明示を行っていない特嘱Bを、当該特嘱Bの同意を得たうえで、労働者派遣の対象とすることがある。

第3章 服務規律

(服務)

第6条 服務規律に関する事項は特別嘱託就業規則第3章を準用する。

第4章 勤務時間、休憩及び休日

(勤務時間及び休憩)

第7条 始業、終業時刻は労働契約書の中に定めるところによる。

- 2 休憩時間は1日の実際の勤務時間が8時間を超えるととき60分とし、6時間を超え、8時間以内のときは45分とする。
- 3 休憩は労働契約書の定めに従い、業務に支障ないように取得するものとする。
- 4 前項の規定にかかわらず、業務上の都合、その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ、又は繰り下げることがある。

(休日)

第8条 休日は労働契約書の中で定めるところによる。但し、休日は週1回を下回ることはない。

- 2 前項の休日は業務の都合により、4週を通じ4日を下回らない範囲で休日を振替えることがある。

(時間外・休日勤務)

第9条 業務の都合上、真にやむを得ない事情がある場合は、勤務時間の延長や休日に勤務を命ずることがある。

第5章 休暇等

(有給休暇)

第10条 特嘱Bが労働基準法で定められている有給休暇について、法律の要件を満たした場合は、事前に届出をしてこれを利用することができる。ただし、事業の正常な運営を妨げると認められる場合は他の時季に変更することがある。

- 2 労使協定を締結することにより、特嘱Bの有する年次有給休暇（前年度の残余の年次有給休暇含む）のうち、1年につき5日を超える日数について、事前に時季を指定して取得させることがある。
- 3 年次有給休暇が10日以上与えられた特嘱Bに対しては、付与日から1年以内に、当該特嘱Bの有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が特嘱B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、特嘱Bが年次有給休暇を取

得した場合においては、その取得した日数分と前項により取得させた日数分を、会社があらかじめ時季を指定して取得させなければならない5日から控除するものとする。

- 4 年次有給休暇を取得した際には、所定労働時間勤務したものとし、通常の賃金を支払う。

(特別休暇)

第11条 特別休暇に関する事項は特別嘱託就業規則の第31条を準用する。
ただし、第31条(3)、(4)、(6)は除く。

第6章 給与

(給与)

第12条 給与は、次のとおりとする。

1. 基本給

原則、基本給は時間給とし、職務内容、技能、経験、職務遂行能力等を考慮して各人別に労働契約において決定する。

2. 通勤手当

通勤実費を支給する。

3. 時間外勤務手当等

- ① 所定労働時間を超え、法定労働時間に達するまでの勤務時間については基本給と同額を支給する。
- ② 法定労働時間を超えた勤務時間については25%（60時間超は50%）の割増賃金を支給する。
- ③ 午後10時から午前5時までの勤務時間については25%の割増賃金を支給する。

(欠勤控除)

第13条 欠勤、遅刻、早退、私用外出などで勤務時間の全部または一部を勤務しなかった場合は、その時間に対する賃金は支給しない。

(給与の支払い)

第14条 給与は毎月末日を締切日として計算し、翌月中の労働契約書に定めた日に支給する。

- 2 給与支給は本人の同意を得て、本人名義の銀行口座振込みで支給する。

(昇給)

- 第15条 特嘱Bについては契約期間中の昇給は、原則として行わない。但し業務内容の変更等特別の事情があるときは、この限りではない。

第7章 退職及び解雇等

(退職)

- 第16条 退職については特別嘱託就業規則第41条を準用する。

(解雇)

- 第17条 解雇については、特別嘱託就業規則第42条を準用する。

(雇止め)

- 第18条 労働契約に期間の定めがあり、労働契約書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していた特嘱Bの労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

第8章 懲戒 その他

(懲戒)

- 第19条 会社は、業務上の秩序を保持するため、本規則その他会社が定めた規則、制限事項に抵触する特嘱Bに対して、その軽重に応じた懲戒を行う。
- 2 懲戒の種類、懲戒事項等に関しては、特別嘱託就業規則第8章第2節を準用する。

(正社員転換推進に関する措置)

- 第20条 特嘱Bの正社員への転換を図る措置として、正社員を募集する際、その募集内容を事業所内で掲示する等の方法により、特嘱Bに対し、社内で周知する。
- 2 応募の条件については、各募集の際の募集要項による。

3 選考は外部からの応募と同様に、公正な選考を行う。

(準用)

第21条 この規則に定めのない事項で特嘱Bは、特別嘱託就業規則第5章(育児・介護休業等)、第8章第1節(表彰)、第9章第1節安全、第2節第57条(健康診断)、第58条(就業の禁止)、第59条(応急処置)、第10章災害補償、及び第11章福利厚生の規定をそれぞれ準用する。ただし、その適用する範囲については、労働条件が特別嘱託と異なることにより本条を適用せず労働契約書において定めた事項については、それらの事項を優先して取り扱う。

附則

- 1 この規則は平成14年12月20日より実施する。
 - (1) 本規則は平成29年4月1日より改正する。
 - (2) 本規則は平成30年4月1日より改正する。
 - (3) 本規則は平成31年4月1日より改正する。
 - (4) 本規則は2024年8月1日より改正する。
 - (5) 本規則は2025年4月1日より改正する。