

(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

事由があるときは、休日を他の日と振替えることができる。

第〇条 前条の休日のうち法定休日は日曜日とする。

第〇条 第〇条の休日のほか会社は次の区分により休暇等を与える。

(1) 年次有給休暇

年次有給休暇の総日数は最高20日とし、勤続年数及び欠勤日数に応じて別表(省略)のとおりとする。ただし、請求した時期に年次有給休暇を取ることが事業の正常な運営を妨げる場合には、会社は他の日に変更することができる。また、会社は、年次有給休暇5日(40時間)を限度として、1時間単位で与えることができる。なお、年度内に取ることができなかつた場合は、次の年度に限り請求することができる。

(2) 特別休暇

会社は組合員が以下の事由に該当したときは、次のとおり特別休暇を与え、その日は勤務日として扱うこととする。

- | | |
|---------------------------------|------------|
| ①結婚するとき | 5日 |
| ②配偶者が出産するとき | 5日 |
| ③父母、配偶者、子の喪に服するとき | 5日 |
| ④祖父母、義父母、兄弟姉妹の喪に服するとき | 3日 |
| ⑤ボランティア休暇 | 1日 |
| ⑥夏季休暇(7～9月の期間内) | 5日 |
| ⑦災害休暇 | 7日 |
| (地震、水害、火災その他の災害により現住居が被害を受けたとき) | |
| ⑧公民権行使休暇 | 必要時間又は必要日数 |
| (法令に根拠を有する公職の選挙権・被選挙権の行使等) | |
| ⑨裁判員休暇 | 必要日数又は必要時間 |
| (裁判員として職務を行う場合) | |

(母性保護)

第〇条 産前産後休暇 出産予定の女性組合員に対し、産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後は8週間の休暇を与える。

- 2 妊娠中の女性組合員から請求があつた場合は、他の軽易な業務に転換させる。
- 3 生理休暇 生理日の就業が著しく困難な女性組合員が休暇を請求したときは、生理休暇を与える。ただし、4日以上請求する場合は3日を超える部分については欠勤扱いとする。
- 4 満1歳に満たない子を育てる女性には、所定の場所において休憩時間以外に1日に2回各30分の育児時間を与える。その時間は就業とみなす。

- 5 妊娠中及び出産後の健康管理 妊産婦である組合員が保健指導又は健康管理を受ける旨の申し出をしたときは、妊娠23週までは4週間に1回、妊娠24週から35週までは2週間に1回、妊娠36週以後出産までは1週間に1回、産後（出産後1年以内）は医師等の指示により必要な時間を与える。その時間は就業とみなす。

（育児休業・育児短時間勤務）

第〇条 生後1年（両親とも育児休業を取得する場合は1年2か月）未満の子を有する組合員は、原則として1か月前までに申し出ることにより、子が満1歳に達するまでを限度として本人の希望する期間、育児のための休業制度の適用を受けることができる。なお、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達するまで、育児のための休業制度の適用を受けることができる。1歳6か月時点で、育児のための休業が必要な場合は、2歳に達するまで休業制度の適用を受けることができる。

- 2 子が満3歳に達するまでを限度として本人の希望する期間、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 3 小学校就業前の子を養育する労働者は、子が1人であれば1年に5日、2人以上であれば1年に10日まで、病気、けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。また、看護休暇は、半日（時間）単位で取得できる。
- 4 会社は、対象者が育児休業又は育児短時間勤務の申出をし、または取得したことを理由として、解雇、有期雇用契約の更新拒絶、降格、減給、賞与等の不利益な算定、不利益な配置転換その他の不利益な取扱いをしない。
- 5 育児休業を終了した場合は、原則として原職へ復帰するものとする。職場に復帰するに際しては、必要に応じて事前に情報提供や研修等を行う。但し、終了時において現職場が存在しないなどの事情により原職に復帰できない場合は、対象者の合意を得て相当職へ復帰する。
- 6 育児休業及び育児短時間制度の適用を受けることができる組合員の範囲その他取扱等については、会社は組合と協議決定の上、別に定める。

（介護休業・介護短時間勤務制度等）

第〇条 要介護状態にある家族を介護する組合員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出ることにより、対象家族1人につき、通算93日の限度で3回まで分割して介護休業をすることができる。

- 2 要介護状態にある家族を介護する組合員は、対象家族1人につき前項の介護休業とは別に、利用開始から3年間で、原則2回まで介護短時間勤務

制度の適用を受けることができる。

- 3 組合員は、要介護状態の対象家族が1人につき5日、2人以上の場合は10日の範囲内で介護休暇を取得することができる。また、介護休暇は半日（時間）単位で取得できる。
- 4 会社は、対象者が介護休業の申出をし、または取得したことを理由として、解雇、有期雇用契約の更新拒絶、降格、減給、賞与等の不利益な算定、不利益な配置転換その他の不利益な取扱いをしない。
- 5 介護休業を終了した場合は、原則として原職へ復帰するものとする。職場に復帰するに際しては、必要に応じて事前に情報提供や研修等を行う。但し、終了時において現職場が存在しないなどの事情により原職に復帰できない場合は、対象者の合意を得て相当職へ復帰する。
- 6 介護休業及び介護短時間勤務制度の適用を受けることができる組合員の範囲等については、会社は組合と協議決定の上、別に定める。

（定 年）

第〇条 定年は60歳とする。ただし、60歳を超えた者でも組合員が継続雇用を希望する場合は65歳まで継続雇用を行う。

（休 職—1）

第〇条 組合員が次の各号の一に該当するときは、休職を命ずることがある。ただし、第4号については、会社と組合が協議する。

- (1) 業務外の疾病により、欠勤が引き続き3か月以上に達したとき
- (2) 自己の都合による事故欠勤が引き続き1か月を超えたとき
- (3) 会社の承認を得て、社外の職務に従事するとき
- (4) その他特別の事情があると認めるとき

第〇条 前条による休職期間は次のとおりとする。

前条第1号の場合

- | | |
|----------------|---------|
| (1) 勤続2年未満 | 6か月以内 |
| (2) 勤続2年以上5年未満 | 1年以内 |
| (3) 勤続5年以上 | 1年6か月以内 |

2 前条第2号の場合

3か月

3 前条第3号及び第4号の場合

必要な期間

4 前条第1号及び第2号の場合、通算2年間を限度として延長することがある。

5 前条第3号、第4号を除き、原則として休職者は期間満了とともに解雇する。

6 休職期間においても会社の都合により復職を命じ、又は前項に定める期間を延長することがある。

(休 職—2)

第〇条 会社は組合員が下記の一に該当するときは、休職させる。

- (1) 疾病その他やむを得ない事情により休職を申し出た場合
- (2) 疾病により許可を得て3か月以上欠勤したとき、又は2か月以上欠勤後、2か月以内に引き続き1か月以上欠勤したとき。又は復職後2か月以内に引き続き1か月以上欠勤したとき
- (3) 自己の都合により許可を得て引き続き1か月以上欠勤したとき
- (4) 起訴され、就業することが不相当であると認めるとき
- (5) 会社の都合により会社外の業務又は公職に就くとき
- (6) 前各号のほか、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 前項による休職期間は次のとおりとする。

- (1) 前項(1)(2)の場合 12か月
- (2) 前項(3)の場合 1か月
- (3) 前項(4)の場合 判決確定まで
- (4) 前項(5)(6)の場合 休職事由消滅まで

3 休職中は原則として給与を支給しない。ただし、会社都合による場合はこの限りでない。

4 休職期間は退職手当の支給については在職年数として通算し、待遇は一般従業員と区別しない。

5 休職中の者で休職理由が解消したときは、会社は直ちに復職させなければならない。

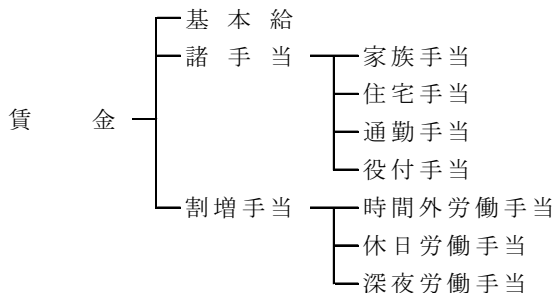
6 休職期限の到来した者の取扱いは次のとおりとする。

- (1) 第1項(1)(2)(3)各号は原則として解雇する。
- (2) 第1項(4)(5)各号は状況により解雇又は復職させる。
- (3) 第1項(6)号は復職(原則として現職)させる。

(賃 金)

第〇条 賃金及び退職金等については、別に定める。

第〇条 組合員の賃金体系は次のとおりとする。



第〇条 賃金は通貨で全額を支払う。ただし、法令によって別段の定めがある場合は前条の賃金の一部を通貨以外のもの支給し、又はその金額を控除して支給することがある。

第〇条 賃金は直接組合員に支払う。

第〇条 賃金は毎月〇日に支払う。ただし、当日が金融機関の休業日に該当するときは、前日に繰り上げて支払う。

第〇条 賃金は、前月〇日から当月〇日までを1か月として計算する。

第〇条 賃金計算期間の途中における採用、復職及び退職した場合の当月の賃金は日割計算によって支給する。

第〇条 家族手当は、組合員の収入によって生計を維持している者で次に該当するものとする。ただし、次の各号に該当する者であっても他から収入のある者はこれを除く

(1) 配偶者（事実上の婚姻関係を含む） 月額〇〇〇〇円

(2) 子（満18歳未満の直系卑属で組合員と同一戸籍内の者）
一人につき月額〇〇〇〇円

(3) 満60歳以上の父母 一人につき月額〇〇〇〇円

第〇条 住居手当は、賃貸住宅居住者で会社施設以外の住宅に居住する者に次の区分により支給する。

(1) 月額家賃5万円未満 月額〇〇〇〇円

(2) 月額家賃5万円以上10万円未満 月額〇〇〇〇円

(3) 月額家賃10万円以上 月額〇〇〇〇円

（時間外、休日及び深夜労働の割増賃金）

第〇条 組合員に所定労働時間外、所定の休日及び深夜に労働させた場合には、以下により計算した割増賃金を支払う。

(1) 時間外労働

① 法定労働時間を超えて月45時間以内、かつ年間365時間以内労働させた場合

$$\frac{\text{基本給} + \text{精勤手当} + \text{役付手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間}$$

② 法定労働時間を超えて、かつ月45時間を超えて60時間以内、または年間360時間を超えて労働させた場合

$$\frac{\text{基本給} + \text{精勤手当} + \text{役付手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間}} \times 1.30 \times \text{時間外労働時間}$$

③ 法定時間を超え、かつ月60時間を超えて労働させた場合（④の場合を除く）

$$\frac{\text{基本給} + \text{精勤手当} + \text{役付手当}}{1 \text{ か月平均所定労働時間}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間}$$

- ④ 法定時間を超え、かつ月60時間を超えて労働させた場合であって第○条に定める「代替休暇」に充当した場合

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.30 \times \left[\text{「代替休暇」に充当した時間外労働時間数} \right]$$

- (2) 休日労働（法定休日の場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

ただし、休日が法定外休日の場合は、割増率1.35を1.25と読み替えて計算した額とする。

- (3) 深夜労働

$$\frac{\text{基本給} + \text{〇〇手当} + \text{〇〇手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間}$$

(欠勤等の控除方法)

第○条 欠勤等は次により賃金を控除する。

- 2 欠勤は、1日につき次項により算出した日割額分を控除する。ただし、当該月の出勤日数が10日未満のときは、出勤日数に日割額を乗じた額を支給する。

- 3 日割額の計算は、次による。

$$\text{日割額} = \frac{\text{基本給} + \text{家族手当} + \text{住宅手当} + \text{役付手当}}{\text{1か月平均所定労働日数}}$$

- 4 遅刻、早退、私用外出等で所定労働時間の一部を休務したときは、時間割額（前項の日割額の8分の1）を基礎としてその時間分を控除する。

(昇給)

第○条 昇給は、○月○日をもって、基本給について行う。ただし、会社の業績に著しい低下その他やむを得ない事由がある場合はこの限りではない。

- 2 前項のほか、特別に必要がある場合には、臨時に昇給を行う。

- 3 昇給は、各人の能力、技量、成績、勤務状況その他の資格を选考し、各人別に決定する。

(一時金)

第○条 一時金は、原則として○月○日及び○月○日に在籍する従業員に対し、会社の業績等を勘案して○月及び○月に支給する。ただし、支給額、支給基準、配分、支給日等については、その都度会社と組合で協議決定する。

(退職手当)

第○条 会社は勤続2年以上の組合員が退職、解雇、又は死亡した場合に支給する。

ただし、懲戒処分により解雇する場合については、第〇条に定めるところによる。

第〇条 退職手当は、退職、解雇又は死亡時の本人給に対し、勤続年数により依願退職、定年退職にそれぞれ次の定率を乗じて算出した金額を基準とし、更にこれに退職又は解雇事由別倍率を乗じて計算する。

◇退職手当支給率表

勤続年数	定率	
	依願退職	定年退職
2	0.6	1.0
3	1.1	2.0
4	1.6	3.0
5	2.2	4.1

(以下省略)

第〇条 勤続年数の計算は採用の日から起算し、日数及び月数の計算は次のとおりとする。

- (1) 通算して15日に満たない日数は切捨て、15日以上の日数は1か月とする。
- (2) 通算して1か年に満たない月数は切捨て、又は切上げの方法をとらずそのまま計算する。
- 2 業務外の傷病による療養休職期間は勤続年数に算入しない。
- 3 前項のほか、合併のときの契約に基づく引継社員の被合併会社での勤続年数は、勤続年数に算入する。

第〇条 退職手当を計算する場合の退職又は解雇事由別倍率は、次のとおりとする。

- (1) 業務上の傷病により、不具疾病となり退職する場合
 - ① 勤続年数15年未満の者については依願退職基準額の1.50
 - ② 勤続年数15年以上の者については定年退職基準額の1.00
- (2) 死亡の場合
 - ① 業務上の死亡 定年退職基準額の1.00
 - ② 業務以外の死亡
 - (ア) 勤続年数 5年未満の者 依願退職基準額の1.00
 - (イ) " 10 " " 1.25
 - (ウ) " 15 " " 1.35
 - (エ) " 20 " " 1.45
 - (オ) " 20年以上の者 定年退職基準額の1.00

(3) 会社都合による解雇の場合 定年退職基準額の1.00
第〇条 前条に基づく退職手当支給額を算出する方法は、次の算式による。

$$\text{本人給} \times \left\{ X + (Y - X) \times \frac{\text{端数月}}{12} \times Z \right\} = \text{退職手当支給額}$$

X：端数月を切捨てた勤続年数に対する定率

Y：次年度定率

Z：退職又は解雇事由別倍率

第〇条 退職手当受領の範囲及びその順位は次のとおりとする。

- ① 本人
- ② 配偶者
- ③ 子
- ④ 父母
- ⑤ 祖父母
- ⑥ 兄弟姉妹
- ⑦ その他本人の収入により生計を維持していた係累者。ただし、特別の事情がある場合は変更することがある。

(10) 福利厚生

福利厚生は、従業員の生活安定を支援するためのものです。

具体的には、社宅や寮に関すること、医療施設に関すること、福利厚生施設（食堂、休憩室、更衣室等）に関すること、文化・リクリエーションに関すること等、組合員の福利厚生の充実を図ることを目的として協約化されます。

(11) 安全衛生

労働者の安全と健康の確保は、労働組合として取り組む重要な課題です。

例えば、組合員の安全衛生、安全衛生委員会等の設置、安全衛生教育等の内容を労働協約で規定することが必要です。

(安全衛生に関する労働条件の決定)

第〇条 会社は、労働災害の防止、快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて、職場における従業員の安全と健康を確保する。

(安全衛生委員会の設置)

第〇条 前条の目的を達成するため、会社・組合同数の委員によって構成する安全衛生委員会を設け、その決定を迅速確実に実施する。

2 安全衛生委員会の規則は別に定める。

(安全衛生教育)

第〇条 会社は、以下のときは、街頭者全員に安全衛生に関する教育を実施する。

- (1) 従業員を雇い入れたとき
- (2) 従業員の作業内容を変更したとき
- (3) 従業員を危険又は有害な業務に従事させるとき

(12) 労使協議制に関する条項

労使関係は一面においてときに対立関係を生ずる性質を持つと同時に他面、労使双方とも労使関係の合理的安定と企業の発展を共通の利益として協力関係に立つ性質を持っています。労働者の生活水準の向上もつまり企業の繁栄が前提条件となっており、一方、企業の側においても労働者の理解と協力なくしては事業活動の目的を達成することは困難であり、企業の繁栄と労働条件の改善、生活水準の向上とは相互に密接な関連を持っています。従って使用者が経営上の諸問題についてもできる限り労働者の理解と協力を求めた上で決定実施するようにすれば、労働者の使用者に対する信頼感も高まり、会社の施策に対して協力を期待することができ、その結果、平和で明朗な労使関係が生まれ、企業の繁栄に結びつくこととなります。このように使用者が経営方針、生産計画、事業所の拡張・縮小、人員配置等経営上の諸問題について労働者に説明し、諮問し、協議することを制度化したものが労使協議制です。

労使協議に関する条項の内容については、労働条件に関する事項、苦情処理に関する事項、生産に関する事項、労使のあらゆる事項を付議事項とするものがあります。

労使協議機関の性格にもよりますが、労働条件に関する事項は団体交渉で、苦情処理に関する事項は苦情処理委員会で、新機械の導入や生産計画等に関する事項は労使協議会で取扱いをするという方法をとっている例も多いようです。労使協議事項の中で具体的に規定される事項には、労使協議制の名称、設置目的、構成、議事手続き、付議事項、決定事項の効力等があります。なお、協議会での決定事項の効力については、労働協約と同一の取扱いをするもの、単に労使を拘束するもの等があり、協議会で合意に達しなかった事項は、団体交渉に移行するもの、直ちに外部機関のあつせん、調停等に移すもの等があります。しかし、我が国の労使協議制は多くの場合、団体交渉の事前協議機関として活用されており、中には苦情処理機能及び団体交渉機能をも併せ有する場合がありますが、一般に団体交渉との結びつきはかなり強いといえます。

ア (設 置)

第〇条 会社と組合とは、この協約の本旨にもとづいて労使協議会（以下協議会という。）を設ける。

(構成)

第〇条 協議会は、会社及び組合により選定された原則として各10名以内の委員をもって構成し、各半数以上の出席をもって成立する。ただし、必要に応じ相手方の承認を得て臨時委員を出席させることができる。

2 委員を選定変更したときは、会社・組合それぞれ相手方に通知する。

(付議事項)

第〇条 協議会には、次の事項を付議する。

- (1) 労働条件の変更を伴う事業の拡張、縮小、転換及び職制機構の改廃に関する事項
- (2) 採用、異動、解雇の基準に関する事項
- (3) 職制機構の運営基準に関する事項
- (4) 給与及び退職金に関する事項
- (5) 就業時間・休日・休暇その他就業条件に関する事項
- (6) 従業員の安全衛生、作業環境に関する事項
- (7) 福利厚生施設の運営及び変更に関する事項
- (8) この協約の適用・改廃及び疑義に関する事項
- (9) この協約により協議又は協定すべき事項
- (10) その他双方が必要と認めた事項

(説明事項)

第〇条 会社は、組合に次の事項について説明を行う。

- (1) 一般的経営方針
- (2) 営業及び経理状況
- (3) その他双方が必要と認める事項

(開催)

第〇条 会社又は組合のいずれか一方から議題を添えて他の一方に協議会の開催を申し入れたときは、原則として3日以内に開催しなければならない。ただし、正当な理由がある場合はこの限りではない。

(書記)

第〇条 協議会には、会社及び組合それぞれ2名以内の書記を置き、記録の作成に当たらせる。

2 書記を選定したときは、会社及び組合は相互に通知する。

(専門担当者)

第〇条 協議会において必要と認めたときは、社員の中から専門担当者を出席させて説明させることができる。

(便法協議)

第〇条 会社及び組合は、双方承認の上、協議会付議事項に関する申入れ並びに回答聴取等単なる打合せについては、双方原則として3名以内の代表者をもって協議することができる。

(専門委員会)

第〇条 協議会事項につき、会社及び組合双方が必要と認めるときは、専門委員会を設けることができる。

2 専門委員会の構成はその都度認める。

(守秘義務、機密事項)

第〇条 会社及び組合は労使協議会において特に機密とすることを約した事項については、互いに他に漏らしてはならない。

イ (労使協議会)

第〇条 会社と組合とは、企業の合理的発展と労働関係諸事項の適正化を図るとともに、相互の関係を円満かつ平和的にするため労使協議会を設け、必要事項につき協議する。

(種類)

第〇条 労使協議会は全体労使協議会と事業場労使協議会とに分ける。

(構成)

第〇条 労使協議会は、次の委員をもって構成する。

- (1) 全体労使協議会は、会社、組合双方により各12名以内の委員
- (2) 事業場労使協議会は、当該事業場の会社、組合双方により各6名以内の委員。

(事前交渉)

第〇条 会社及び組合が適当と認められた場合は、この会に付議する事項につき事前に双方若干名以内の代表者をもって協議するものとする。

(全体労使協議会事項)

第〇条 全体労使協議会の付議事項は、次のとおりとする。

- (1) 協議決定事項
 - ① 労働条件の基準の決定及び変更に関する事項
 - ② 労働協約の締結及び変更に関する事項
 - ③ この協約の解釈及び適用に関し疑義又は意見の不一致を生じた場合
 - ④ 事業場労使協議会から移送された事項
 - ⑤ その他会社組合双方が必要と認められた事項
- (2) 協議事項
 - ① 作業能率の増進、技術の向上等に関する事項
 - ② 福利厚生に関する事項
 - ③ この協約において、会社組合双方が協議するように定めた事項
 - ④ その他この協議会の目的達成に必要な事項
- (3) 説明事項
 - ① 経営方針並びに会社経理の内容

② 採用計画の大綱等会社組合それぞれ説明することを必要と認めた事項

(事業場労使協議会付議事項)

第〇条 事業場労使協議会の付議事項は、次のとおりとする。

- (1) 前条に規定する事項で、会社組合がそれぞれ事業場ごとに処理することに同意した事項
- (2) 協定事項であって事業場労使協議会の権限に属した事項
- (3) 組合員の苦情に関する事項
- (4) 全体労使協議会から移送された事項

2 事業場労使協議会は、その決定によって特定の事項につき、全体労使協議会に移送することができる。

(開催規定)

第〇条 会社及び組合が、その相手方より労使協議会開催の申入れを受けた場合は、全体労使協議会においては5日以内に、事業場労使協議会においては3日以内にこれに応じ開催する。ただし、特別の理由により開催することができない場合は、それぞれ相手方の同意を得て開催を延期することができる。

2 労使協議会開催の事務処理は、会社が行う

(議案提出)

第〇条 労使協議会の議案は、全体労使協議会においては開催3日前までに、事業場労使協議会においては2日前までに、それぞれ相手方に提出しなければならない。ただし、緊急やむを得ないときはこの限りではない。

(決定事項及び議事録作成)

第〇条 労使協議会で決定した事項はこの協約と同一の効力を有するものとし、会社組合は、それぞれ1名の書記を任命し、議事録を2通作成し、会社組合代表者が署名の上それぞれ1通を保管する。

(関係者の出席)

第〇条 労使協議会は必要と認めるときは、会社組合双方同意の上、関係者の出席を求め意見を聞くことができる。

(専門委員会)

第〇条 この協議会は必要に応じ専門委員会を設け、特定事項について調査研究、審議させることができる。ただし、構成並びに権限についてはその都度定める。

(守秘義務、機密事項)

第〇条 労使協議会の委員及びその関係者は、労使協議会で知り得た事項を利用し、利得行為をしてはならない。