

平成 21 年 10 月 21 日施行予定の改定就業規則 新旧対応

従業員就業規則

【旧】

第 3 節 配置転換、出向、派遣、転籍、休業、休職

第 27 条（配置転換、出向、派遣、転籍、休業、休職）

【新】

第 3 節 配置転換、派遣、出向、転籍、休業、休職

第 27 条（配置転換、出向、派遣、転籍、休業）

3. 前各号の対象者には職業に関する技能、知識又は技術を習得、向上させることを目的とする教育訓練を行うことがある。但し、第 16 条に基づく研修、法令で義務付けられている訓練は含まない。（3 項追加、以下降番）

4. 本条 1. および 2.、3. の命令を受けた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5. 就労形態が一般労働者派遣となる従業員に対しては労働者派遣法に基づき、本人に就業条件を書面にて明示し事前に同意を得る。

6. 会社は出向または転籍を命ずるに際しては、その出向・転籍先での労働条件等については本人の意向を聞き、個別に定めるものとする。

7. 会社が休業を行うときは事前に従業員に実施理由を周知する。但し、災害等の緊急事態の場合は事後速やかに実施可能な方法にて周知する。

従業員給与規定

【旧】

第 6 条（給与項目の適用）

(5) 裁量手当：所定勤務時間を超えて勤務する裁量を有する従業員について、その裁量時間に相当する賃金を算定する。尚、雇用契約により固有の補償を受ける従業員もこの手当項目により支給する。

【新】

第 6 条（給与項目の適用）

(5) 裁量手当：所定勤務時間を超えて勤務する裁量を有する従業員について、その裁量時間に相当する賃金を算定する。以下削除

【旧】

第 8 条（振休、代休、休暇、休業、休職中の給与）

(8) 第 29 条（休業・休職期間）の休職期間中は給与を支払わない。

(9) 第 29 条（休業・休職期間）の休業期間中は労働基準法第 26 条に準拠した金額の補償を行う。

【新】

第 8 条（振休、代休、休暇、休業、教育訓練、休職中の給与）

(8) 第 27 条（配置転換、派遣、出向、転籍、休業）の教育訓練は労働基準法第 26 条に準拠した給与もしくは別途締結の協定書記載の補償を行う。

(9) 第 29 条（休業・休職期間）の休職期間中は給与を支払わない。

(10) 第 29 条（休業・休職期間）の休業期間中（教育訓練含む）は労働基準法第 26 条に準拠した金額の補償を行う。