道通勤者を除く）に対しては左の区分に従って通勤手当及び社文乗車証を支給する

一、省線利用者
　賄入定期券の三分の二を支給する。但し土居駅、石鎚山駅より遠距する通勤者に対しては左の区分に従って通勤手当及び社文乗車証を支給する

　　支給額は土居駅石鎚山駅を起点とする。

二、社線利用者
　社文乗車証を交付して乗車させる

（支給条件及び金額）

第百三十八條　前条に該当する者で所属事業地を基点として直線距離四三粁以上の会社指定地域に居住する通勤者に対しては実出勤一日について通勤手当四円を支給する　但し専用バス利用者に対しては此の限りでない

（内国旅費の支給）

第百三十九條　会社は通勤者の外会社の定めるところにより左の通り旅費を支給する

一、旅費

区分	鉄道賃	船賃	徒歩賃（四粁につき）	滞在日当（一日に付）	日帰出張手当		転勤旅費		到着後手当	
					甲	乙	甲	乙	甲	乙
重要取扱A・B取扱階	二等	二等	二〇円	五〇〇円	一〇〇〇円	五〇〇円	三、五〇〇円	三、〇〇〇円	一、三〇〇円	一、一〇〇円
重要取扱C取扱階	二等	二等	二〇円	四九〇円	九〇〇円	五〇〇円	三、四〇〇円	二、九〇〇円	一、二五〇円	一、〇五〇円
実務取扱	三等	三等	二〇円	四八〇円	九〇〇円	五〇〇円	二、三〇〇円	一、八〇〇円	一、一〇〇円	一、〇〇〇円

恒久的ならざる場合は七割を補給する

第三節　期末給与

（期末給与の基準）

第百三十五條　会社は組合員に対し毎年六月及び十二月に事業の成績、組合員の勤労の成績その他を考慮して期末給与（賞与）を支給する

会社は前項の支給基準及び期末給与（賞与）の基準について組合にこれを説く

第三節　船員食料

（船員食料金額）

第百三十六條　会社は組合員たる船員に対し左の区分に従って食料を支給する

一、内海航路（東至一三七度西四〇分に至る間の航路　但し小笠原丸が沼津港に入港するときは沼津港に入港する間の航路を含む）　一日につき　六十円

二、外海航路（内海航路以外の航路）　一日につき　八十円

三、船舶が修理の為休航した場合は内海と見做す

四、右船舶の場合は船舶当日より新に配属せられた船舶の食料を支給する

第四節　通勤手当

（通勤手当支給区間）

第百三十七條　前述により通勤する組合員（但し社保診断指定医院、乗務駅又は港駅周辺の徒

九、会社、組合協議して定めた前各号以外の賦課金、立替金その他これに類するもの

前項の会徴収する料金をいう

の支弁方法によって会社が控除するもの

会徴収する料金とは会社に於て行う所定外の修繕、即ち借住者の希望によって行う修

（第百三十二条　第一号の作業用品は組合及び未亡人の負担とする　但し第三号の作業用品の

芝百三十二条　左に掲ぐる作業用品は組合及び未亡人の負担とする　但し第三号の作業用品

により又は新規在入者にあっては未亡人負担とすることができる

一、坑内勤労者のランプ、尻敷、安全帽子、ガス缶、マッチ入、地下足袋、火口、ランプパッキン及び

芝百三十三条　前条第一号の作業用品（尻敷及び文柱夫の用品を除く）は新規採用者にあっては会社が

これを貸与し六ヶ月を経過した場合は無償で支給する

芝百三十四条　前項の貸与品は会社へ返還しなければならない

組合及び六ヶ月未満で退所又は坑外へ転職の場合は前項の貸与品を破損又は紛失した場合の取扱）

（芝百三十三条の作業用品を破損又は紛失した場合は未亡人の申出により実費をもって代品

を会社保有品から無償で譲渡する　但し地下足袋及び尻敷はこの限りでない

前項の場合破損又は紛失が業務上の事由による場合は会社はその価格の半額を補助する　但し妻

三、文柱夫の斧、鉈

二、文柱夫及び鉱夫の用品

三、木工及び鍛工が業務に従事する者の大工道具一切

① 日給 その日の所定実労働時間に従事した場合に支給される賃金の一日分の額

② 月給 その月の所定実労働時間に対して支給される賃金の月額

× その日の所定実労働時間の一部を労働した場合に支給される賃金の額

（賃金に関する意見の申出）

第百三十条 組合は組合員以外の従業者の賃金について意見の申出をすることができる

今北は意見の申出のうち合理的なものはこれを尊重する

（集金の特例）

第百三十一条 今北は組合員以外の従業者の賃金について法令で定められたもの外左に掲げるものを控除することができる

ことができる

一 今北に於て管理する住宅の、貸家維持料及び住宅修繕料

二 前号の住宅の電力料

三 労働組合の労務特配物資代金

四 労働組合の斡旋する日刊新聞紙代及び雑誌代（公共団体の定めた定価を超えない場合に限る）

五 寮内燈及用ランプ修繕料

六 組合の斡旋する日刊新聞紙代及び雑誌代（公共団体の定めた定価を超えない場合に限る）

七、特別取扱金返済金

八、国民生命保険組合の徴収する団体特別取扱月掛保険料

第百三十四條　組合多ノ場合ニ於テ（本俸）ハ原則トシテ毎年四月一日之ヲ行フ　但シ特別
（昇給）
第百三十五條　組合多ノ場合ニ於テ（本俸）ハ原則トシテ毎年四月一日之ヲ行フ　但シ特別
ノ事業ノ成績其ノ他ヲ考慮シテ之ヲ御定
ノニ対シテハ随時行フコトガアル
前項ノ場合ニ於テハ事業ノ成績其ノ他ヲ考慮シテ之ヲ御定
ノニ対シテハ随時行フコトガアル
前項ノ場合ニ於テハ事業ノ成績其ノ他ヲ考慮シテ之ヲ御定
ニ依ル
（減給ノ場合ノ取扱）
第百三十六條　組合多ガ出勤停止ノ懲戒ヲ受ケタル場合又ハ公傷缺勤ニシテ災害補償ヲ受ケ
組合多ガ出勤停止ノ懲戒ヲ受ケタル場合又ハ公傷缺勤ニシテ災害補償ヲ受ケ
ル場合ノ一切ノ賃金ハ日割ヲモツテ減給スル
（組合事業ノ場合ノ賃金）
第百三十七條　組合多ノ場合ニ於テハ組合多ノ業務ヲハジメタル場合ノ取扱ハ此ノ節ノ條
ニ拘ラズ本章ノ定ムルトコロニヨル
（休業手当）
第百三十八條　会社ノ責ニ帰スベキ事由ニヨル休業ノ場合ニ於テハ会社ハ休業期間中組合多
ノ賃金ノ百分ノ八十ノ休業手当ヲ支拂フモノトス
（辛酸時ノ賃金）
第百三十九條　組合多ガ業務ニ従事シ難イ場合ハ会社ハ左ノ算式ニ
依リ減額スル

茅百九條剖
茅百十條剖
茅百工條剖
茅百十三條剖
茅百十四條剖
茅百十五條剖
茅百十六條剖
茅百十七條剖
茅百十八條剖
茅百十九條剖
茅百二十條剖
茅百二十一條剖
茅百二十二條剖
茅百二十三條剖

除 除 除 除 除 除 除 除 除 除 除 除 除 除 除

（生理休暇）

第百三條　組合員が八百粁以上の地に出張を命ぜられたときは出発の日前五日以内及び帰着の日後五日以内に通じ計一日の出張休暇を受けることができる

（休暇期日中に行使する公休日）

第百四條　休暇期日中に行使する公休日は休暇日数に算入しない。但し第九十九条及び第百条の休暇ならばこの限りでない

第六章　給　與

第一節　賃　金

（最低賃金の確保）

第百五條　会社は組合員の最低賃金を確保する

（賃金の締切及び支拂日）

第百六條　組合員の賃金は毎月末日に支拂う。但し臨時に支拂う賃金はこの限でない

前項の支拂日に支拂うべき賃金は前月一日より末日までの賃金とする

第一項の支拂日が休日に当るときはこれを其の前日に繰上げる

（賃金支拂の方法）

第百七條　賃金は通貨で直接その全額を支拂う。但し法令に別段の定めがある場合又は組合員の同意を得た場合は賃金の一部を控除して支拂うことがある

第百八條

四　子の喪　同
五　祖父母の喪　同
六　前二号に該当しない四親等内の親族三親等以内の姻族、子の配偶者及び子の他家於ける者の喪　同

（公傷休暇）

第六百　一　傷　病により公民権行使のための必要やむを得ないと認める場合

（転勤休暇）

二　傷　組合員が転勤を命ぜられたときは出発前又は到着後七日以内において

六百　の日数の範囲内において休暇を受けることができる。

百六十新以上三百三十新未満の地に赴任するもの　二日
三百三十新以上四百八十新未満　〃　三日
四百八十新以上六百四十新未満　〃　四日
六百四十新以上　五日

前項の休暇は家族又は荷物を引続き赴任し、若しくは出発する地へ転勤を命ぜられた日から六月以内に休暇の始日家族又は荷物を引続きその地に移すときに限り転勤の辞令を受けてから六月以内に休暇を受けることができる　七日

八日向
五日向
二日向

二、後段の年における休暇日数はその年内の休暇日数を除いた日数とする

前項の年次有給休暇は翌年に限り繰越すことができる

（生理休暇）

第九十九條　組合員にして生理日の就業が著しく困難な女子又は生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇をうけることができる

有給の生理休暇は一生理時期につき引き続いて三日以内とする

第一項に於て生理日の就業が著しく困難な女子とは特異体質者で所属医師が軽業と認めたものをいい、生理に有害な業務に従事する女子とは左に掲げるものをいう

一、造船鉄大

二、屋根瓦大

三、收銅夫

四、電鉄課の経理作業又は電鉄カンヅード吊作業に従事する者

五、分析作業に従事する分析夫

（結婚、分娩、喪の休暇）

第百條　組合員に左の通り休暇を與える

一、本人が結婚するとき　挙式の日の前後を通じ七日間

二、本人が分娩したとき　分娩の日の前後を通じ八十五日間

三、父母配偶者の喪　死亡又は葬儀の日まで十日間

の休日ならばこの限りでない
ただし第十八条第四項（災害等による臨時の場合の措置）の者は深夜労働をさせることができない
（非常災害時の労働）
第九十六条　災害その他やむを得ない事由によって臨時の必要がある場合においては、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において、労働時間を延長し、又は休日に労働させることがある
（休日の振替え及び代休）
②　前項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当する場合を含む。）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
③　第一項の規定による許可の申請は、非常の場合を除き、一日前に、しなければならない。
一、災害の種類及び原因
二、一日の労働時間を延長し、又は休日に労働させる必要
三、従業者の数及び業務の種類
四、延長しようとする時間又は労働させようとする休日
五、災害の発生した年月日時
六、最寄の官公署に対する通信及び交通の便否
七、その他必要な事項
④　第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑤　第一項の規定による許可の申請又は前項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑥　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑦　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑧　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑨　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑩　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑪　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑫　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑬　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑭　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑮　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑯　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑰　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑱　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
⑲　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
⑳　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉑　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉒　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉓　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉔　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉕　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉖　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉗　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉘　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉙　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉚　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉛　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉜　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉝　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㉞　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㉟　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊱　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊲　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊳　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊴　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊵　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊶　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊷　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊸　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊹　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊺　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊻　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊼　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊽　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
㊾　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
㊿　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(51)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(52)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(53)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(54)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(55)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(56)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(57)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(58)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(59)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(60)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(61)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(62)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(63)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(64)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(65)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(66)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(67)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(68)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(69)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(70)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(71)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(72)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(73)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(74)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(75)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(76)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(77)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(78)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(79)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(80)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(81)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(82)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(83)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(84)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(85)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(86)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(87)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(88)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(89)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(90)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(91)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(92)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(93)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(94)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(95)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(96)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(97)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(98)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。
(99)　第一項の規定による許可の申請又は第四項の規定による届出があった場合においては、行政官庁は、その事態を調査し、労働者に対し、その時刻を変更すべきことを命じ、又は休憩を与えることができる。
(100)　前項の規定は、第一項の規定による許可の申請をしようとする場合において、事態急迫のため、あらかじめ許可を受けるいとまがないとき（第三十三条第二項の規定により同項ただし書の事由に該当するとき）は、事後遅滞なくその届出をしなければならない。

拘ず休憩時刻を設けないことがある

（育児時間）

第九十二條　生後一年に達しない生児を育てる女子は、前三條の休憩時間の外、一日二回各々少くとも三十分の育児時間を受けることができる

（休日）

第九十三條　使用者は、この法律又はこの法律に基いて発する命令により労働者に対して毎週少くとも一回の休日を与えなければならない

②　前項の休日を四週間を通じて四日以上の休日とする使用者については、その四週間を通じて休日が同項の休日の日数に相当する日数に達しない場合においては、その不足日数分の休日を与えなければならない

③　使用者は、前二項の規定による休日を与える場合においては、あらかじめ、その休日を与える日を特定しなければならない

④　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑤　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑥　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑦　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑧　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑨　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑩　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑪　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑫　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑬　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑭　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑮　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑯　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑰　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑱　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑲　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

⑳　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉑　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉒　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉓　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉔　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉕　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉖　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉗　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉘　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉙　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉚　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉛　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉜　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉝　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉞　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㉟　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊱　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊲　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊳　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊴　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊵　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊶　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊷　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊸　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊹　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊺　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊻　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊼　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊽　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊾　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

㊿　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(51)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(52)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(53)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(54)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(55)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(56)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(57)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(58)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(59)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(60)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(61)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(62)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(63)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(64)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(65)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(66)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(67)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(68)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(69)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(70)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(71)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(72)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(73)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(74)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(75)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(76)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(77)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(78)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(79)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(80)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(81)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(82)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(83)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(84)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(85)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(86)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(87)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(88)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(89)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(90)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(91)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(92)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(93)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(94)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(95)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(96)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(97)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(98)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(99)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

(100)　使用者は、第三十六條第一項の協定で休日を与える日を特定しない旨を定めた場合においては、その協定の有効期間の範囲内で、労働者に対して与えるべき休日を、その労働者の請求に基いて、特定しなければならない

勤務の場合は一の勤を二の勤、二の勤を一の勤に振替し、三交替勤務の場合は一の勤を二の勤に振替する。但し三交替勤務者については、三の勤を三の勤、三の勤を一の勤に振替することがある。

（休憩時間及び時刻）

第九十一条　休憩時間は左の通りとする。

一、普通勤務者

正午より午後一時まで

二、二交替勤務者

一の勤　正午より午後一時まで

二の勤　午後八時より午後九時まで

三、三交替勤務者

一の勤　正午より午後一時まで

二の勤　午後八時より午後九時まで

三の勤　午前四時より午前五時まで

業務の都合その他の事由があるときは会社組合協議して前項の時間及び時刻を変更し又は休憩時間を分割して通算他の時刻に休憩させることがある

特殊業務労働者については行政官庁の許可を受けて通常の休憩時間

（監視又は断続業務の休憩時間）

第九十二条　行政官庁の許可をうけた監視又は継続的労働に従事する組合員については前条

第五章　勤務時間、休日及び休暇

（勤務時間及び休日の特例）

第八十六条　船舶所有者は、船員の勤務時間については、一週四十八時間、一日八時間を原則とし、勤務時間の特例については、厚生労働省令で定めるところにより、次に掲げる船員について、一週及び一日の勤務時間を定めることができる。

一　漁船に乗り組む船員

二　船舶が特に狭い水路その他の国土交通省令で定める区域を航行している間における当該船舶に乗り組む船員

三　三交替制により労働する船員

一の船員　午前八時から午後四時まで

二の船員　午後四時から午後十二時まで

三の船員　午後十二時から午前八時まで

2　船舶所有者は、前項の規定により船員の勤務時間を定めるときは、あらかじめ、当該船員に対し、その勤務時間を通知しなければならない。

3　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、あらかじめ、当該船員に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

4　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

5　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

（変形労働時間制）

第八十七条　船舶所有者は、船員の勤務時間について、一箇月以内の一定の期間を平均し、一週の勤務時間が前条第一項第一号の船員にあつては四十八時間を、同項第二号の船員にあつては四十時間を超えない範囲内において、当該船員の勤務時間を定めることができる。

2　船舶所有者は、前項の規定により船員の勤務時間を定めるときは、あらかじめ、当該船員に対し、その勤務時間を通知しなければならない。

3　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、あらかじめ、当該船員に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

4　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

5　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

（変形労働時間制における労働時間の特例）

第八十八条　船舶所有者は、船員の勤務時間について、一箇月以内の一定の期間を平均し、一週の勤務時間が前条第一項第一号の船員にあつては四十八時間を、同項第二号の船員にあつては四十時間を超えない範囲内において、当該船員の勤務時間を定めることができる。

2　船舶所有者は、前項の規定により船員の勤務時間を定めるときは、あらかじめ、当該船員に対し、その勤務時間を通知しなければならない。

3　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、あらかじめ、当該船員に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

4　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

5　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

（変形労働時間制における労働時間の特例）

第八十九条　船舶所有者は、船員の勤務時間について、一箇月以内の一定の期間を平均し、一週の勤務時間が前条第一項第一号の船員にあつては四十八時間を、同項第二号の船員にあつては四十時間を超えない範囲内において、当該船員の勤務時間を定めることができる。

2　船舶所有者は、前項の規定により船員の勤務時間を定めるときは、あらかじめ、当該船員に対し、その勤務時間を通知しなければならない。

3　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、あらかじめ、当該船員に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

4　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者の同意を得なければならない。

5　船舶所有者は、第一項の規定により定められた船員の勤務時間を変更しようとするときは、船員の過半数で組織する労働組合又は船員の過半数を代表する者に対し、その変更しようとする日の少なくとも二日前までに、その変更しようとする勤務時間を通知しなければならない。ただし、緊急やむを得ない事由があるときは、この限りでない。

（新条文の解説）

第八十六条　審査会は、前条による諮問に対する答申を決定したときは、速やかに、これを記載した文書に理由を付してこれに署名し、これを諮問庁に送付しなければならない。

（理由を付した答申）

第八十六条　前条の規定により諮問庁に対する答申を決定したときは、審査会は、速やかに、これを記載した文書に理由を付してこれに署名し、これを諮問庁に送付しなければならない。

（答申書の送付）

第八十六条　審査会は、前条の規定により諮問庁に対する答申を決定したときは、速やかに、これを記載した文書に理由を付してこれに署名し、これを諮問庁に送付しなければならない。

第八十条　委員長又は委員が次に掲げる場合に該当するときは、除斥される。

一　本人が被告発者であるとき、又は被告発者と共同して犯罪を行つたものであるとき。

二　被告発者と親族、親族であつた者又は後見の関係にあるとき。

三　その他公平を欠く事情があるとき。

前項の除斥の決定は、委員会が委員長に行政庁の決定を請求して、これを行う。委員長又は前項の決定を請求された委員は、その意見を述べることができない。

（準用）

第八十一条　委員会に関する手続は、全て裁決に準ずる。

（議事非公開）

第八十二条　委員会における審理は、非公開とする。

（証人の出頭）

第八十三条　委員会は、その指定する日時及び場所に証人の出頭を求めることができる。

（証人の宣誓）

第八十四条　委員会は、前条の規定により出頭を求めた証人に対して、宣誓の上、証言をさせることができる。

（証人の陳述）

第八十五条　委員会は、証人に対して、委員長又は委員をして、次の事項について陳述をさせることができる。

一、会社の信用を傷つけた者
二、勤務に関する手続その他の届出を怠り又は詐ったた者
三、勤務怠慢、粗暴行為により職場の風紀秩序をを乱した者
四、火気を粗略に取扱い又は所定の場所以外でみだりに火気を使用した者
五、私金を作製し又は作製しようとした者
六、職務により自己の利益を計った者
七、故意又は重大な過失により会社の建築物、機械工作物その他の物品又は金銭を破損又は紛失いたした者
八、業務上の怠慢又は監督不行届きにより災害その他の事故を発生させた者
九、業務上に関する諸規定又は上長の指示に従わなかった者
（懲戒解雇）
第二十五条　左の各号の一に該当する者は懲戒解雇とする　但し情状によっては論旨解雇、出勤停止又は減給にとどめることがある
一、重要な経歴を詐りその他不正な方法を用いて入社した者
二、業務上の重大な秘密を社外に漏らし又は漏らそうとした者
三、会社の物品を無断で持出し又は持出そうとした者
四、正当な理由なしに無断欠勤引続き十四日以上に及んだ者
五、正当な理由なしに屢々遅刻、早退又は欠勤し勤務に不熱心な者
六、刑法上の処罰を受け甚しくはこれに類する不法行為のあった者
七、屢々懲戒を受けたにもかかわらず尚改悛の情がない者

第三節　株式

（制限）

第二十二条　当会社は、法令に別段の定めがある場合を除き、株主総会の決議によって、他人に対し、当会社の株式の譲渡による取得について、当会社の承認を要する旨を定めることができる。

（名義書換）

第二十三条　株式の譲渡による取得について、当会社の承認を得ようとするときは、当該株式を取得した者が、当会社所定の書式による書面をもって、その旨を当会社に対して請求しなければならない。

（株券）

第二十四条　株式に関する権利の行使または株券の再発行については、当会社所定の手数料を支払うものとする。

第二十五条　株券は、記名式とし、当会社の取締役二名以上の署名または記名押印および当会社の代表印の押印のあることを要する。

第二十六条　株券は、これを数個の株券に分割し、または数個の株券を合併することができる。

（株券の喪失）

第二十七条　株券は、紛失、盗難、滅失その他の事由により、所持人がこれを占有することができなくなったときは、公示催告および除権決定の申立てをすることができる。

（質権の登録および信託財産の表示）

第二十八条　当会社の株式について質権の登録を請求しまたは信託財産の表示を請求するには、当事者が、当会社所定の書式による書面に、その登録または表示の内容を記載して、当会社に提出しなければならない。

（株券の提出）

第二十九条　質権の登録または信託財産の表示の抹消を請求するには、当事者が、当会社所定の書式による書面に、その抹消の内容を記載して、当会社に提出しなければならない。

（手数料）

第三十条　前二条の場合には、当会社所定の手数料を支払うものとする。

（基準日）

第三十一条　当会社は、毎年三月三十一日の最終の株主名簿に記載または記録された議決権を有する株主をもって、その事業年度に関する定時株主総会において権利を行使することができる株主とする。

2　前項のほか、必要があるときは、取締役会の決議により、あらかじめ公告して、一定の日の最終の株主名簿に記載または記録された株主または登録株式質権者をもって、その権利を行使することができる株主または登録株式質権者とすることができる。

（株主名簿管理人）

第三十二条　当会社は、株主名簿管理人を置く。

2　株主名簿管理人およびその事務取扱場所は、取締役会の決議によって定め、これを公告する。

3　当会社の株主名簿（実質株主名簿を含む。）および新株予約権原簿の作成および備置きその他株主名簿および新株予約権原簿に関する事務は、これを株主名簿管理人に委託し、当会社においてはこれを取り扱わない。

（株式取扱規則）

第三十三条　当会社の株式および新株予約権に関する取扱いについては、法令または本定款のほか、取締役会において定める株式取扱規則による。

（事務引継）

第十六条　本法により廃止された法律の規定により、組合又は連合会の事務の引継ぎについて必要な事項は、命令で定める。

（物の持込制限及び許可の検査）

第十七条　組合員が入場又は退場の場合において自家用に供する物品のほか、次に掲げる物を持ち込み、又は持ち出そうとするときは、組合の許可を受けなければならない。

一　入場又は退場の場合において没収すべきものとして組合が定める物

二　業務上有害な発明改良又は工夫考案をした者

三　火災その他の災害を未然に防止し又は災害の際特に功労のあった者

四　法令試験に動務した者

五　その他前各号に準ずる善行又は功労のあった者

（手続）

第十八条　表彰は、表彰状を副書記長会で審査してこれを行う。

（方法）

第十九条　組合員の表彰は、賞状と賞与金とを授与してこれを行う。但し、賞与金を給することを適当と認めるときは、賞状と賞与金、賞状又は賞状及び賞牌とを併

（遅刻早退及び職場離脱）

第六十二条　組合員が遅刻早退及び勤務時間中職場を離れるときは上長に届出でその許可を受けなければならない

組合員が勤務中職場を離れるときはその時刻を記録しなければならない。

（休暇届）

第六十三条　組合員が第九十八条乃至第百四条に定める休暇を受けようとするときは事前に休暇届を会社へ提出しなければならない。

会社は前項の届出があったとき業務の都合上必要がある場合は届出の休暇期間を変更または休暇中に出勤を命ずることがある。但し生理休暇については二の限りでない。

休暇中に出勤を命ぜられたときはその用務終了後引き続き休暇を受けることが出来る

（面会）

第六十三条　組合員の私用のための面会は休憩時間中にしなければならない。但し上長の許可を受けたときはこの限りでない

前項の面会は会社指定の場所でしなければならない

（旦直及び宿直）

第六十四条　会社は業務上必要があるときは行政官庁の許可を受けて組合員に日直及び宿直をさせることがある

（出張）

第六十五条　会社は業務上必要があるときは組合員に出張を命ずることがある

（法令規則周知義務及び遵守義務）

第五十四条　会社は法令の定めるところにより労働関係法及びその法に基いてなされる命令並びに会社規則を遵守し滞なく組合員に周知せしめ会社及び組合員にその法令及び会社規則を誠実に遵守しなければならない

（社員の提出書類）

第五十五条　新に雇入れられた者は五日以内に提出しなければならない

一、履歴書

二、扶養家族及びその他の同居の親族の氏名、生年月日、続柄並びに職業

三、戸籍抄本

四、必要により免許証、卒業証明書等の写又は謄本

五、写真数枚

六、船員については行政官庁の指定した医師の健康証明書及び未成年者の場合は法定代理人の承諾書

（雇入契約）

第五十六条　組合員は左の事項の一に該当するときは速かに上長を通じて会社に届け出なければならない

一、氏名

二、本籍又は現住所

三、扶養家族及びその他の同居の親族の、氏名、続柄並に職業

四、学力の変動　各種資格試験合格、入職就任等の他身上に関する重要な書類

（就業条件）

第五十七条　組合員は左の事項を備えると共に会社取引によって定められた上長の指示に従って職場の秩序を保持し

（秘密厳守義務）

第四十五条　諮問を受けた者は諮問により知得した事項を漏洩してはならない。但し委員長、関係支部長（支部長）及び異動本人の意見を徴することを妨げない。

動本人の現所属組合支部の支部長又は従入組合支部長又は

前項の但し書により諮問の内容を知得した者についても前項本文を適用する

（停年延長の申出）

第四十六条　第三項により停年延長を希望するものは停年六月前迄に所属上長を経て所長に願出なければならない。

第三節　停年審査委員会

（審査請求）

第四十七条　前条により停年延長の願出があったときは所長は速かに調査書を作成して停年審査委員会（以下委員会という）に審査を請求しなければならない

（委員会の設置）

第四十八条　停年延長の請求による審査を行いその結果を所長に報告する

所長は前項の報告により決定し停年六月前までに本人に通知する

（構成）

第四十九条　委員会は会社及び組合より選出した各四名の委員を以て構成し委員長は委員の互選による

委員長に会議を召集しその議長となり会務を処理する

株主総会の招集	同一議案の場合	同　　左
	招集通知を発した後、株主総会の日の前日までに、その議案を撤回した旨の通知を発した場合	同　　左
株主提案の決議	株主提案の内容が、法令若しくは定款に違反する場合又は実質的に同一の議案につき株主総会において総株主の議決権の十分の一以上の賛成を得た日から三年を経過していない場合	同　　左
議決権の行使	同一議案の場合	同　　左
	招集通知を発した後、株主総会の日の前日までに、その議案を撤回した旨の通知を発した場合	同　　左
議決権の代理行使	同一議案の場合	同　　左
	招集通知を発した後、株主総会の日の前日までに、その議案を撤回した旨の通知を発した場合	同　　左
議決権の不統一行使	同一議案の場合	同　　左
	招集通知を発した後、株主総会の日の前日までに、その議案を撤回した旨の通知を発した場合	同　　左
株主総会の延期又は続行	同　　左	同　　左
株主総会の決議の省略	同　　左	同　　左

（注）株主総会の決議の省略については、会社法第三百十九条第一項の規定により、株主総会への報告があったものとみなされる場合を含むものとする。

（議決権の代理行使）

第十四条　株主は、代理人によってその議決権を行使しようとするときは、当会社の議決権を有する他の株主一名を代理人として、その議決権を行使することができる。

２　前項の場合には、株主又は代理人は、代理権を証明する書面を当会社に提出しなければならない。

（議決権の不統一行使）

第十五条　株主は、その有する議決権を統一しないで行使することができる。

２　前項の場合には、株主は、株主総会の日の三日前までに、当会社に対してその旨及びその理由を通知しなければならない。

（停年延長者）

第三十六条　五十才停年延長者（以下停年延長者という）が指定延長期間内に五十五才停年の職に転職したときはその者の停年は指定延長期間に満たないで退職又は解雇（懲戒解雇を除く）する場合の一ヶの取扱は第三十七条　停年延長者が指定延長期間内に五十五才とする

停年退職と同様とする

前項の規定は前条に該当する者にはこれを適用しない

停年延長者の退職手続　退職しようとする者は十四日前に退職願を提出し会社の承認あるまで従前の職務に従事しなければならない但し緊急の事由によって退職する場合はこの限りでない

（公務就任退職）

第三十八条　組合員にして退職願を提出し会社の承認あるまで従前の職務に従事しなければならない但し緊急の事由によって退職する場合はこの限りでない

（退職手続）

第三十九条　組合員が知事又は市町村長に就任したときは自己の都合による退職と見做す

（公務就任退職）

第四十条　会社はその人事について組合より意見の申出があったときは公正にして合理的なものはこれを尊重する

（意見の申出）

第四十一条　会社及び組合は人事向物を取扱う場合、該当者を殴打しないよう手続方法等につき特に留意しなければならない

（人事向題の取扱）

第三節　人事異動の諮向

第一項による組合員を解雇するときは会社は組合と協議する但し第一号及び懲戒解雇については協議を要しない

第二項第三号の場合は前項の協議は個々人に及ばないものとする

第三十四条　会社は組合員が左の各号の一に該当するときは予告期間を設けないで解雇する

一、試験雇入れの場合において成績が不良なとき

二、採用決定後において健康を害し又は業務に耐えないと認められるとき

三、行政官庁の許可を受けてこの協約の定めるところにより懲戒解雇するとき

四、天災地変その他已むを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合、行政官庁の許可を受けて解雇するとき

（自然退職）

第三十五条　組合員が左の各号の一に該当するときは自然退職とする

一、傷病休職期間が満了しても治癒しないとき

二、死亡したとき

三、休職者が復職を命ぜられず休職期間が満了したとき

前項第一号の傷病者については満五十五才とする　但し坑内労働者については本人が希望するときは満五十才とする

第四十六条　休職期間は勤続年数に応じ次の通りとする　但し坑内労働者については本人が希望するときは満五十五才までの範囲内で審査委員会で審査の上満五十五才に定める

一、勤続年数満一年以上満三年未満の者　三十日

二、勤続年数満三年以上満五年未満の者　六十日

三、勤続年数満五年以上満十年未満の者　九十日

四、勤続年数満十年以上満十五年未満の者　百二十日

五、勤続年数満十五年以上満二十年未満の者　百五十日

六、勤続年数満二十年以上の者　百八十日

会社は業務上傷病に必要があるときは前項の休職期間を延長することがある

休職の種類	休職期間	期間中の手当	備考
一、業務外の傷病による場合	本俸給与を行うた日	(1)勤続1年未満の者 1年 (2)〃 3年 〃 6月 (3)〃 3年以上の者 2年	金期由本俸と家族給の合計の三分の二に相当する金額
二、国会議員に就任した場合	就任の日	在任期間	特別の事由があるときは会社は期間を延長又は短縮することがある
三、官公署その他の団体の事務に従事するため出頭する場合	辞令発令の日	事務従事期間	無給

(解雇)

第三十三条 会社は組合員が左の各号の一に該当するときは三十日前に予告するか又は三十日分の平均賃金を支給して解雇する

一、試験採用社員にて成績不良のため本雇とすることが不適当と会社が認めたとき、但し本採用後14日以内

二、精神又は身体の障害若しくは虚弱老衰等の為業務に堪えられないと認めるとき、

三、已むを得ない事業上の都合によるとき、

四、操行又は勤務成績が著しく不良なとき、

五、事故のため引続き一月以上欠勤しその情状を認めがたきとき、

六、その他前各号に準ずる私傷のやむを得ない事由があるとき、

前項の予告日数は一日について平均賃金を支払った場合はその支払った日数を短縮する

五、会社役員及び従業者以外の者を前号の交渉員又は着記とーない但し双方が承認した場合はこの限りでない

第三章　人事及び人事異動の認可

第一節　試験雇、異動、休職及び解雇

（試験雇）

第二十八条　会社は新に雇入れた者を入社後三月間試験雇社員とする但し有至験者等で特にその必要がないと認める者についてはこの期間を短縮し又は廃止することがある

試験雇社員が引続き、採用されるに至ったときは勤続期間に通算する

（転勤及び転職）

第二十九条　会社は業務上必要があるときは組合員に転勤又は転職を命ずることがある

（公務就任）

第三十条　会社は組合員の公務就任の自由を認める

（休職）

第三十一条　会社は組合員が左の各号の一に該当する場合は休職を命ずることがある

一、官公庁その他の団体の事務に従事するため出向するとき

二、業務外の傷病のため長期に亘り就業出来ないとき

三、国会議員に就任したとき

（休職の取扱）

第三十二条　前条の休職の取扱については左の通りとする

第十四条　会社が業務上必要と認めるときは第二十条による組合に使用させる会社の施設及び器具の返還を請求することがある

（事務用品の利用）

第十五条　会社は支障がないと認めたときは事務用品を有償で譲渡する

（掲示板）

第十六条　組合は左の各号の範囲内において会社の指定した会社掲示板を使用することができる、但し政治的目的をもつもの、人身攻撃にわたるもの、煽激的事にわたるものは、この限りでない

一、組合の各種集会の通告、報告及び情報
二、組合の選挙に関する通告
三、組合の文化体育その他娯楽親睦に関する催しの通告

（団体交渉の手続）

第十七条　会社と組合とが団体交渉を行う場合はをによる

一、交渉の議題はあらかじめ文書を以て相互に通告する
二、交渉は会社と組合が協議決定した時刻及び場所とする
三、交渉は午前八時から午前九時の間は相互に強要し得ない
四、会社、組合各十名以内の交渉員及び双方二名以内の書記の外は交渉の場所に立入らない、但し双方が承認した場合はこの限りでない

二、職務給（2）の職務異数については その者の従来の職務異数による 但し従来の職務を認定することが困難なときはその者の その月の平均異数による

三、右以外の計算方法その他の事項については第十条を準用する 但し所得税については 会社より支払を受けた賃金額と会社より支払を受けなかった賃金額との合計額に所得税法第三十八条第一項第一号（給与所得控除）を適用しその税額と会社より支払を受けた賃金額に対する税額とを比較して算出する

（非専従者取扱の例外措置）

第十九条 非専従者が所定の手続を経て特に遠隔の地（甚之、筏津、東平、四阪、湯浦、小大下）より組合の代議員総会及び本部執行委員会に出席する為 已むをえずその前後の日の欠業時間分については事情を参酌して考慮する

（会社施設の利用）

第二十条 会社は別に定める会社の施設及び器具を組合に無償で使用させる

第二十一条 組合が前条により使用する会社の施設及び器具の修繕料その他使用するために要する費用は別に定めるところにより組合負担とする

第二十二条 組合は第二十条により使用する会社の施設及び器具を会社の許可なく組合業務以外の目的に使用し又は他の者に使用させてはならない

第二十三条 組合はその使用する会社の施設及び器具が不必要になったときは直ちに会社に返還しなければならない

（非専従者の賃金その他の給与）

第十七条　前四条により非専従者が就業時間内に組合業務に従事した場合の会社の取扱は左の通りとする

一、賃金給与

（一）賃金

その日又はその月の所定就業時間に対する欠業時間の割合に応じて一切の賃金を支給しない但し第十三条第一号の諸会議に会議構成員として出席する場合はこの限りでない

右欠業時間の計算に当っては欠業一時間に満たない時間が二時間以上のときは一時間として取扱う

（二）期末給与、突破資金其の他の臨時の給与及び貸付金

欠業を勤務せしめない

二、勤惰取扱

組合欠業の処理をなし昇給、退職金の成績には影響させない

三、旅費

専従者と同様に取扱う

（非専従者の賃金計算等の取扱）

第十八条　非専従者が前条によって会社より支払を受け得なかった賃金額を会社賃金規則に準じ計算し組合へ通知する但し代休はしない

専従者は次の通り行う

一、会社は非専従者が会社より支払を受け得なかった賃金額を会

（組合の集会行事）

第十三条　組合員である従業者（非専従者でない者（以下非専従者という））の組合業務は原則として就業時間外に行うものとする、但し左の各号の一に該当する場合はこの限りでない

一、会社と組合とで構成する委員会及び停年審査委員会その他会社と組合とで構成する委員会に会議傍聴員として出席するとき、

二、予め会社の承認を得て組合の代議員総会及び本部執行委員会に出席するとき、

三、予め会社の承認を得て組合役員が官公庁、加盟団体等に出頭又は出席するとき、

四、その他已むを得ない場合予め会社の承認を得たとき、

（集会行事の手続）

第十四条　前条第二号乃至第四号の場合　組合は会社の承認を得んとするときは前日迄に日時、場所、用務の概要、所要証人名等を記載した文書を以て会社へ願出なければならない

会社は前項の願出があったときは業務に支障がない限り承認する

第十五条　第十三条第二号の場合において組合員が組合業務に従事する時は予め本人より所属上長を経て課長に届出なければならない

（組合業務出張）

第十六条　組合員が組合業務のための出張する場合は前二条に定める手続きの外出張先及び出張期間を本人より所属上長を経て課長に届け出なければならない、但し専従者についてはこの限りでない、

（賃金の決定、計算等の取扱）

第十条　組合より毎月支払う事従者の賃金の計算等に関し会社組合及び事従者はたの通り行う

一、一部事従者については会社賃金規則に準じて会社に於て計算し組合へ通知する　但し代払はしない

二、組合は前号の各人（以下各人という）の勤務記録表を毎月二日迄に当該賃金計算担当者に提出する

三、会社は各人の賃金明細表を一括して毎月賃金支払日二日前迄に組合へ通知する

四、組合は各人の賃金明細表記載の引去額（各種保険料、貸家料その他）及び各保険の組合負担金を一括取纏め毎月十五日迄に会社へ納入する

この場合会社に於て賃金計算をしない事従者の主人負担及び組合負担保険料も同様とし為その者の前月分賃金明細表は毎月二十日までに会社へ通知する

五、勤務給（乙）については、その者の従来の職務実数による、但し従来の職務を認定することが困難なときは事従者就業時間三分の二以上の本人の平均実数とする

六、賃金時給表引去就以外の会社に対する返済金等については各人毎に各所属課へ納入する

（事従者の諸会議への出張手続）

第十一条　組合は事従者を次八条に定める会社の招請する諸会議へ出席の為出張させる場合は前日迄に氏名、所属、出張期間等を文書を以て会社へ届出なければならない

（事従者の原職復帰）

第十二条　事従者が次の事従を解かれ会社の業務に復帰したときは会社は原則として原職に復帰させる

但し已むを得ない場合はこの限りでない

支給する
(一) 団体協議会
(二) 賞与別委員会
(三) 停年審査委員会
(四) 住宅委員会
(五) その他会社が必要と認めて招請する会議

三、昇給
専従期間中は行わないが一般従業者の昇給期日に仮定昇給を定め復帰後に実施する

四、勤続年数
通算する。但し退職金の期間算定については専従期間中は社内勤務者にうりても社外勤務者と同様の取扱とする

五、福利厚生施設の利用
一般従業者と同様に取扱う

六、各種保険に関する取扱
健康保険、厚生年金保険、失業保険については事業所の被保険者として取扱う。但し保険料の代納はしない

(専従者の休暇)
第九条 会社及び組合は専従者であった者又は専従者に対しその専従期間と会社業務就業期間とを通算して休暇を与える
組合は専従者に対し会社業務の場合と同様の休暇を与えう

（組合業務専従者）

第七条　会社は組合業務の必要上組合員である従業者の若干名が一定の期間会社の業務を離れ専ら組合業務にたずさわることを認め、その者を組合業務専従者（以下専従者という）としてこの協約の定めるところによって取扱う

前項の専従者は別表第二号記載の通りとする

（会社の専従者取扱）

第八条　専従者に対する会社の取扱は左の通りとする

一、賃金及び賞与は一切支給しない

（二）賃金

専従期間中の賃金は一切支給しない

賃金計算期間の中途で専従者となり又は復帰した者については日割計算とする

（三）期末給与

期末給与（賞与）査定期間に於ける専従期間に応ずる合は支給しない

（三）災害弔慰金、其の他の臨時の給与及び貸付金

支給者日の組合専従者には支給又は貸付しない

（四）慶弔関係、災害見舞金及び特別融資金

一般従業者と同様に取扱う

二、旅費

支給しない、但し会社の指定する場合は会社所定の旅費規定により

第三条 従業者は入社と同時に組合の組合員（以下組合員という）でなければならない。但し左の各号の一に該当するものは組合員としない

一 労働組合法第二条第一号に該当する者

二、日々雇傭する者

三、二ヶ月以内の期間を定めて臨時に雇傭する者

四、嘱託として雇傭する者（但しこの協約締結の際既に組合員となっている者を除く）

五、その他会社、組合協議の上組合員たることを不適当と認めた者

組合員の除名せられた者の取扱については会社及び組合協議する

第四条 前条第一号に該当する者は左に掲げる者とする

一、係長代理以上、数頭以上の職分系列にある者

二、技師長、技師、技師補、調査役、調査役補及び秘書、通訳の業務に従事する別表第一ろ

三、人事給与に関する調査、企画、雇入、解雇、転勤、転職又は秘

（組合の地位）

第五条 会社は組合員が社外を以て構成する唯一の労働組合であることを認め組合員に関する一切の交渉は組合とのみ行う

第二章 組合活動及び団体交渉

（組合活動の自由）

第六条 会社は組合の正当な組合活動の自由を認めその組合活動をしたことによって不利益な取扱をしない

が子鏡業株式会社（以下会社という）と別手労働組合（以下組合という）とは労働法の精神に基いて以下の協約を結び双方誠意をもってこれを遵守することを確約する

前文

この協約の目的は会社組合双方が互に他の立場を尊重し、且つ日本全体の現段階を充分認識することにあり、よって会社は組合の労働権を尊重して産業の平和を確立し事業の発展と社員の福祉を計ることにあり、以て生活の安定を確保し組合は会社の生産の増強に努め以て職場規律の確立と労働能率の向上を計り以て生産の増強に協力して職場規律の確立と労働能率の向上を計り以て生産の増強に努めるものとする

第一章　総則

（会社、組合の関係）

第一条　会社と組合との関係の一切は法令によるものの外この協約の定めるところによる

（定義）

第二条　この協約に於て社員とは別手鉱業株式会社別手鉱業所の従業者（以下従業者という）中左に掲げるものを除いた者をいう

一、日々雇入れられる者

二、期間を定めて臨時に使用される者

三、嘱託

（組合員の範囲）

目次

前文
第一章 総則
第二章 組合活動及び団体交渉
第三章 人事及び人事委員会
　第一節 試験、異動、休職及び解雇
　第二節 人事異動の諮問
　第三節 停年審査委員会
第四章 服務
　第一節 規律
　第二節 表彰
　第三節 懲戒
　第四節 賞罰委員会
第五章 勤務時間、休日及び休暇
第六章 給與
　第一節 賃金
　第二節 期末給與
　第三節 給與金料
第四節 通勤手当
第五節 旅費
第六節 災害補償金
第七節 特別調賞金
第八節 停年保険の必理
第七章 安全衛生
第八章 福利厚生
　第一節 福利厚生事業
　第二節 住宅委員会
第九章 経営民主化
　第一節 経営民主化
　第二節 経営協議会
　　第一款 総則
　　第二款 中央経営協議会
　　第三款 職場経営協議会
　　第四款 雑則
　第三節 職階制
第十章 紛争処理
第十一章 効力
附則

Beshi-Aiikawa

労働協約