

労 働 協 約

SBSロジコム株式会社（以下会社という）とSBSロジコム労働組合（以下組合という）は労働協約を締結し、お互いに誠意をもってこれを遵守する。

第1章 総 則

（目的）

第1条 この協約は会社・組合双方がお互いに相手方の立場を尊重し、健全な労使関係を確立するとともに、組合員の地位の向上と労働条件の維持改善を図ることと、社業の興隆に寄与することを目的とする。

（団体交渉権）

第2条 会社はこの組合を会社における唯一の交渉団体であることを認める。

（ユニオン・ショップ）

第3条 会社の従業員は第4条に定める者（以下「非組合員」という。）を除き、すべて組合員とする。

2. 会社は組合を除名された従業員または組合に加入しない従業員および組合を脱退した従業員を解雇する。ただし、解雇することについて会社が特に異議のある場合には協議する。

（非組合員の範囲）

第4条 前条第1項に定める非組合員の範囲はつぎのとおりとする。

- （1） マネージャー職（管理職）以上の職にある者
- （2） 試用期間中の者、準社員、無期雇用契約社員、契約社員および臨時・嘱託の者
- （3） その他会社と組合で協議し決定した者

（協約の適用範囲）

第5条 この協約は会社・組合および組合員に適用する。

第2章 組 合 活 動

（組合活動の自由保障）

第6条 会社は組合員が組合活動する自由と権利を認める。

2. 会社は組合員が組合活動をしたことを理由としていかなる不利益な取り扱いもしない。

（就業時間中の組合活動）

第7条 組合活動は、原則として就業時間外に行う。

ただし、つぎの各号に該当する場合は、就業時間内に行うことができる。

- （1） ①協約で定められた各種委員会、各種専門委員会への出席およびその業務を行う場合
②組合員の苦情処理に関する調査を行う場合
③官公署主催の会合に組合代表が出席する場合
- （2） 組合または上部団体の会合および行事に出席する場合
- （3） やむを得ず前各号以外の組合活動を行う必要がある場合

2. 前項ただし書き第2号および第3号の場合、当該組合活動を行う組合員は、会社に対しあらかじめつぎの事項を記載した書面を提出したうえ、会社の許可を受けなければならない。
 - (1) 組合活動の名称・目的・理由
 - (2) 人数・所属・名称
 - (3) 日時・所要時間・場所
3. 前項の手続きを経て会社が許可をした場合には、無給とする。ただし、年次有給休暇その他出勤率の算定に関しては勤務したもものとして扱い、不就業の故をもって勤務成績に影響させない。

(組合専従者の配置および取り扱い)

第8条 会社は組合が組合員の中から組合専従者を置くことを認める。この場合は会社へその氏名を文章で通知する。なお、組合専従者の扱いはつぎのとおりとする。

- (1) 専従期間中は専従休職とする。また、専従を解かれたときは原則として会社は直ちに復職させる。
- (2) 専従休職中の勤続年数は通算する。
ただし、専従期間中の賃金（賞与等臨時に支払われるものを含む。）および退職金については支給しない。
- (3) 会社は専従者であったことを理由として、いかなる不利益な取り扱いもしない。
- (4) 専従期間中の健康保険、厚生年金保険、雇用保険の保険料の事業主負担については、組合がこれを負担し、保険事務は会社が取り扱う。
- (5) 専従期間中の福利厚生制度の適用および福利厚生施設の利用は一般従業員と同様に取り扱い扱う。
- (6) 専従期間後の年次有給休暇の算定は専従期間中引き続き会社に勤務したもものとして取り扱い扱う。
- (7) 専従期間後の賃金は専従前の賃金を基準に専従期間中引き続き会社に勤務したもものとして取り扱い扱う。

(会社施設の使用)

第9条 組合は組合活動のために会社の諸施設・什器およびその他を使用する場合には、その都度あらかじめ会社に届出て許可を得る。ただし、会社は本文に係わる消耗品等につき、実費を請求する場合がある。

2. 前項の定めにより組合から施設等の使用申し出を受けたとき、会社は正当な理由なくして拒否はしない。

(掲示板へ印刷物の掲示および配布)

第10条 会社は適当と認めた場所において組合が掲示板を使用することを認め、掲示板に掲示する内容はつぎの各号の範囲とする。

- (1) 組合の各種集会の通知および報告に関する事項
- (2) 組合の選挙・役員の変動に関する事項
- (3) 組合員の教育・文化・厚生・娯楽および親睦に関する事項
- (4) その他会社の了解を得た事項

2. 組合は掲示板に掲示する以外に会社施設内で印刷物等の文書の配布を行う場合は会社の許可を必要とする。なお、組合員による文書の配布行為は、原則として就業時間外とする。

(通知義務)

第11条 会社および組合はつぎの各号に該当する事項が発生したときはそれぞれ相手方に文書をもって通知する。

(1) 会社から組合への通知事項

- ①会社の名称・組織・役員の変更
- ②採用・受け入れ・出向・退職した組合員の氏名
- ③労使協議を必要としない諸規程または取り扱いの制定・改廃
- ④就業規則の変更

(2) 組合から会社への通知事項

- ①組合の名称・組織・役員の変更
- ②上部団体または他の労働団体への加入・脱退
- ③組合員が組合を脱退したとき、または組合が組合員を除名したとき
- ④組合員が外部組合関係の役職員に就任または退任したとき
- ⑤組合規約の変更

第3章 団体交渉

(団体交渉)

第12条 会社および組合は相手方から団体交渉の申し入れがあったときはすみやかにこれに応じる。また、当事者の一方がやむを得ない事情があるときは直ちに相手にその旨を通知し双方打ち合わせのうえ、これを変更することが出来る。

(交渉委員)

第13条 団体交渉の交渉委員は会社および組合が任意に選出して、あらかじめそれぞれ相手方に通知する。また、交渉の途中で交渉委員を変更するときも同様とする。さらに、会社が会社以外の者および組合が組合以外の者を交える場合は相手方の同意を要することとする。

2. 交渉委員は会社および組合それぞれ10名以内とする。

(団体交渉事項)

第14条 団体交渉はつぎの事項について行う。

- (1) 組合員の労働条件その他組合員の待遇に関する一切の事項
- (2) 労働組合の地位・活動・労使関係の運営に関する事項
- (3) 会社・組合双方が必要と認めた事項

(団体交渉の手続き)

第15条 会社および組合は団体交渉を行うにあたっては付議事項を書面で相手方へ事前に通知する。

2. 団体交渉の日時・場所・交渉人数についてはあらかじめ双方で打ち合わせる。
3. 団体交渉は公開交渉としない。

(協定書の作成)

第16条 団体交渉での決定・妥結事項については協定書を作成し、会社・組合双方の代表者が署名または記名押印のうえ確認、それぞれ1通ずつ保管する。

第4章 労使協議会

(労使協議会の設置・目的)

第17条 会社と組合は、労使関係の円滑化を図るため、会社と組合との間に労使協議会を設置する。

(構成)

第18条 協議会は会社と組合がそれぞれ選出した委員をもって構成する。

2. 会社の委員は役員および非組合員から選出し、組合の委員は組合員から選出する。
3. 構成員は会社および組合それぞれ10名以内とする。
4. 協議会の議長は、会社側委員から選出する。

(付議事項)

第19条 協議会の付議事項はつぎの各号のとおりとする。

(1) 説明報告事項

- ①経営方針、経営および営業状況、業績概要および事業計画等
- ②経理、金融関係事項
- ③非組合員の労働条件等

(2) 諮問事項

- ①労働協約、その他労働条件に関するものを除いた諸規程のうち、全従業員に周知する規程の制定・改廃に関する事項
- ②生産等に関する合理化策、作業環境に関する事項等
- ③人事・教育・福利厚生に関する事項
- ④人事に関する具体的な評価基準およびその運用に関する事項

(3) 協議事項

- ①配転・出向・解雇等の人事や労働条件に関する事項
- ②人員整理、定年制等の雇用に関する事項
- ③事業所閉鎖、営業譲渡、会社分割および事業の縮小等のうち、労働条件につき、重大な影響をおよぼす事項

(4) 同意事項

- ①労働協約解釈上の疑義、または紛争処理に関する事項
- ②労働協約の改廃に関する事項

(決議に関する事項)

第20条 労使協議における付議事項の取り扱いについてはつぎの各号のとおりとする。

- (1) 同意事項については、会社・組合双方の委員の合意により成立するものとする。
- (2) 協議事項については、会社・組合双方が意見の一致をみるように審議し、協議が整わない場合には会社が決定するものとする。
- (3) 諮問事項については、会社または組合の意見もしくは助言を双方が尊重し、承認した事項についてその実施に努力するものとする。

(効力)

第21条 協議会において協議成立した事項は、成立事項に労働協約と同一の効力を持たせるには、別に団体交渉を行うこととする。

(開催)

第22条 会社または組合のいずれか一方が労使協議会の開催を必要とする場合は、協議事項およびその趣旨、開催日時、開催場所ならびに議事順序について、開催予定日の少なくとも1週間前までに書面で相手方に申し入れなければならない。ただしやむを得ない場合はこの限りではない。

(書記)

第23条 労使協議会の事務を取り扱うため、数名の書記を置くことができる。

(守秘義務・機密事項の扱い)

第24条 会社および組合は労使協議会の席上、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。

(専門委員会の設置)

第25条 会社および組合が専門的な研究協議会を必要と認めた場合、専門委員会を設置することができる。

第5章 苦情処理

(苦情の定義)

第26条 苦情とは組合員の人事考課・異動・表彰(懲戒)・労働契約の解約等の人事に関する事項、賃金、休日、休暇その他労働条件、作業条件など労働協約・就業規則およびこれに関する諸規則に違反して運用・適用されたことに関する個別的な異議または疑義とする。

(苦情の申し立て手続き)

第27条 すべての組合員(従業員)は会社の直属の所属長もしくは組合代表者に対し苦情の事実を知り得た日から10日以内に苦情の内容など必要事項を記入のうえ、苦情の申し立てを行うことができる。

2. 会社もしくは組合は苦情を受理した日から10日以内に苦情処理委員会の招集手続きをとり、苦情処理委員会はすみやかにこれを処理する。

3. 苦情処理委員会の委員の人数については、会社および組合それぞれ同数とする。

(苦情処理委員会の設置)

第28条 組合員(従業員)の個別的苦情を公平かつ適切に処理するため苦情内容に応じて苦情処理委員会を設置する。

(苦情処理委員会の構成)

第29条 苦情処理委員会は苦情の申し立ての都度設置することとし、会社と組合がそれぞれ選出した同数の委員をもって構成する。

2. 苦情処理委員会を主宰し議事を整理するために、互選より議長を選出する。

(苦情処理委員会の運営)

第30条 申し立ての内容が苦情の対象外と認め得る場合、その理由を明らかにしたうえで、申し立てを却下することができる。

2. 必要に応じ当事者および関係者などの出席を求め、意見開陳および事情聴取を行うことができる。

3. 苦情処理の検討過程で労働協約・就業規則の解釈に疑義が生じ、会社と組合の間に見解の相違が出た場合は労使協議のうえ、疑義の解明を図るものとする。また結論が出るまでの間、苦情処理の手続きは中断する。
4. 議事は非公開とし、会社と組合がそれぞれ指名した者に議事録を作成させる。

(苦情の解決と未解決の扱い)

第31条 苦情の裁定は苦情処理委員会の開催日より原則3日以内に行う。

2. 裁定が成立した場合は、その内容を直接本人に文書または口頭で通知する。
3. 裁定が不成立の場合、労使協議会の付議事項として取り扱う。

(秘密保守と不利益扱いの禁止)

第32条 苦情処理した者は、その際知り得た個人の秘密や会社の機密を他に漏洩してはならない。

2. 会社と組合は、苦情の申し立てや苦情の処理への参加を理由に、当事者および関係者に対して不利益な取り扱いをしない。

第6章 労働争議・平和事項

(平和義務)

第33条 会社および組合は、誠実な団体交渉によって交渉事項の平和解決に最善の努力を払わなければならない。

2. 会社および組合は、本協約を含むあらゆる労働協約の有効期間中に、これを改廃するための争議行為または事業所閉鎖を行わない。

(争議行為の予告)

第34条 会社または組合が争議行為を行う場合には、少なくとも48時間前までにつぎの内容を記した書面によって通告および予告しなければならない。

- (1) 争議行為の日時または期間
- (2) 争議を行う場所
- (3) 争議の種類および争議の範囲
- (4) 争議参加人員
- (5) 争議を行う理由

(争議協定)

第35条 会社または組合が争議行為を行う場合は、あらかじめ会社および組合との間で争議協定を締結する。

2. 前項の争議協定の内容はつぎのとおりとする。
 - (1) 争議行為中会社の業務に就く者
 - (2) 争議期間中に組合が利用せんとする会社施設および備品等
 - (3) その他争議決定に必要な事項

(争議行為の定義)

第36条 この協約において争議行為とは労使関係調整法第7条に規定する行為をいう。

(斡旋または調停の申請)

第37条 団体交渉で自主的に解決出来なかった場合に限り、会社および組合は双方の合意による申請または一方の申請により労働委員会の斡旋または調停に付する事ができる。その際は相手方に書面にて通知するものとする。

2. 斡旋または調停が成立しなかった場合、会社および組合の一方は相手方の同意を得て労働委員会の仲裁に付することができる。

3. 前2項の規定により労働委員会が斡旋、調停または仲裁を行っている間は、組合は争議を行わない。

(不公正争議行為)

第38条 会社または組合の一方がこの協約に違反し、あるいは確定された事項に違反して争議行為を行った場合は、その行為は不当なものとなし当事者の一方は相手方に対し争議行為の中止および原状回復を命ずることができる。

(正当な争議行為の保護)

第39条 会社は組合員が正当な争議行為をしたことを理由に解雇・損害賠償の請求もしくはこれに類する不利益な取り扱いをしない。

(争議不参加者)

第40条 つぎの各号の一に該当する業務に従事する組合員は、争議行為に参加しない。

(1) 安全衛生管理業務従事者

(2) 人事・経理・財務・秘書および総務担当業務

(3) 保全保安業務

(4) 出向中の者

(5) その他協議により必要と認められる業務

(争議行為の通知)

第41条 組合は争議行為を終了した場合には、直ちに争議行為の形態・終了時刻・参加人数を書面にて会社に通知するものとする。

(代置要員の禁止)

第42条 会社は、争議期間中、争議行為に妨害を加える目的をもって新たに他の労務者と労働契約を締結し、または労務の請負契約を締結しない。ただし、争議行為に妨害を加えない採用または請負契約はこの限りでない。

(争議行為中の非常)

第43条 争議行為中、火災その他非常時災害の場合は、その必要とする組合員を会社は直ちに就業させることができる。この場合、会社は事前または事後にすみやかに組合に通知する。

2. 争議行為中、会社が事業を遂行する上で果たさなければならない社会的責任を全うするため、緊急やむを得ない場合、その必要とする最小限の組合員を会社は就業させることができる。この場合、会社は組合に対して事前に通知する。

(争議行為期間中の賃金および賞与)

第44条 会社は争議行為に参加した組合員に対して争議行為の期間中の賃金、賞与その他の一切の給与は支給しない。

ただし、第40条の規定による争議不参加者に対しての賃金はこの限りではない。

(争議中の会社施設の利用)

第45条 会社は、争議行為中、争議行為参加組合員の会社施設および構内への立ち入りならびに備品の使用を禁止する。ただし、次に掲げる物についてはこの限りではない。

(1) 会社が組合に貸与した組合事務所ならびにその附帯備品、備品および組合掲示板

(2) その都度組合と協議のうえ必要と認めた施設および備品等

(労働争議中の交渉)

第46条 会社または組合は争議行為中であってもいずれか一方から団体交渉再開の申し入れがあった場合、すみやかにこれに応じなければならない。

第7章 人 事

(人事の原則)

第47条 会社は組合員の人事については公正かつ慎重に行う。

(人事事項)

第48条 会社は、従業員を採用した場合には、組合に通知する。

2. 会社は、組合に対し従業員の異動・転籍・出向・解雇・定年・賞罰・昇格等に関する事項について、事前に通知する。

3. 前項の人事発令が組合員本人の生活または組合活動に著しい支障を与えると認められる場合には、組合は異議を申し立てることができる。

4. 前項の異議の申し立ては、組合が通知を受けてから5日以内に行うものとし、会社および組合は直ちに協議する。

5. 会社は、組合の異議申し立てを正当と認めた場合には、異議申し立ての日から10日以内にその人事発令を取り消すものとする。

(採用)

第49条 会社は公平な選考手続きを経て採用された従業員が6ヵ月間の試用期間を経過し、就業が適当と認められた者は本採用(組合員)とする。

2. 会社は業務上、必要と認めた場合は試用期間を延長もしくは短縮することがある。

3. 試用期間は勤続年数に通算する。

(休職)

第50条 会社は組合員がつぎの各号の一に該当するときは休職を命ずる。

(1) 疾病休職 私傷病により6ヵ月間に90日以上欠勤したとき

発令日は当該事由発生後、最初に到来する1日もしくは16日とする。

(2) 刑事休職 業務外または業務上、顕著な故意怠慢に基づく刑事事件に関し告訴または告発され未決拘留されたとき

(3) 特命休職 会社の都合によって他社に出向したとき

(4) 公務休職 常任を要する公職に就き、長期にわたり業務に支障があると認めたとき

(5) 専従休職 組合専従者となったとき

(6) 特別休職 前各号の他、特別に事情があるとき

ただし、同項第4号・第5号の事由による場合は会社に届け出をしなければならない。

(休職期間)

第51条 休職期間はつぎのとおりとする。

- (1) 疾病休職 発令の日から、入社6か月以上3年未満の者：6ヵ月間
入社3年以上の者：18ヵ月間
- (2) 刑事休職 発令の日から事由消滅までの期間
- (3) 特命休職 上記に同じ
- (4) 公務休職 上記に同じ
- (5) 専従休職 第8条(1)に定める期間
- (6) 特別休職 発令の日から事由消滅までの期間

(復職)

第52条 会社は組合員が第51条の休職期間の満了または休職期間中に休職事由が消滅した場合は復職させる。

ただし、会社が疾病休職の復職を認める場合とは、疾病休職者が休職期間満了に際し、会社の産業医または指定医の診断を受け、その結果を勘案し、当該組合員につき、就業に差し支えないと認めた場合とする。

(休職期間中の在職年数)

第53条 休職期間中の在職年数はつぎのとおりとする。

- (1) 疾病休職 休職期間を在職年数としない
- (2) 刑事休職 上記に同じ
- (3) 特命休職 休職期間を在職年数とする
- (4) 公務休職 休職期間を在職年数としない
- (5) 専従休職 休職期間を在職年数とする
- (6) 特別休職 休職期間を在職年数としない

(休職者の賃金)

第54条 休職者の賃金は別に定める賃金支給規程による。

(異動・出向)

第55条 会社は業務の都合により、組合員に対して異動および出向を命ずることができる。

2. 前項にあげるうち出向については、次のとおり取り扱うものとする。

- (1) 出向者はすべて在籍出向とし、その給与および賞与は、原則として当社賃金規定により会社が支払うものとする。
- (2) 出向期間は原則3年とする。ただし、業務の必要上やむを得ない場合、この期間を延長または短縮する。
- (3) 出向期間中の考課・昇格・昇給および賞与等の査定については、出向先における勤務成績を勘案の上、当社規程により社内勤務者と同一基準により行う。

(定年)

第56条 組合員の定年は満60歳到達後、最初に到来する3月31日または9月30日とする。

ただし、満60歳到達後、最初に到来する3月31日または9月30日までの期間中に本人の希望により退職を申し出た場合は定年退職とする。

2. 前項の定年退職の期日については、平成29年6月16日付就業規則改定施行に伴い以下の経過措置を設けるものとする。

60歳到達日	定年退職日
平成29年9月16日～平成29年9月30日まで	平成30年3月15日
平成30年3月16日～平成30年3月31日まで	平成30年9月15日
平成30年9月16日～平成30年9月30日まで	平成31年3月15日
平成31年3月16日～平成31年3月31日まで	平成31年9月15日
平成31年9月16日～平成31年9月30日まで	平成32年3月15日

(定年再雇用)

第57条 会社は第56条の規定により定年に達する者が再雇用を希望する場合は別に定める定年再雇用に関する規程によるものとする。

(退職)

第58条 会社は組合員がつぎの各号の一つに該当するときは退職とする。

- (1) 本人の希望により退職を申し出たとき
- (2) 定年に達したとき
- (3) 役員に就任したとき
- (4) 休職期間が満了し、なお復職ができないとき
- (5) 死亡したとき

(解雇)

第59条 組合員を解雇するときは、会社は組合に事前に通知したうえで解雇する。ただし、次の一つに該当するときはこの限りではない。

- (1) 履歴または提出書類を偽り、入社したことが判明したとき
 - (2) 正当な理由なく2週間以上無断欠勤し、出勤の督促に応じないとき
 - (3) 在籍のまま他の会社等に就職したとき
 - (4) 不正または不正行為により会社の信用を害し、または職場の秩序を乱し情状酌量の余地がないとき
 - (5) ユニオン・ショップ協定に定める組合員が、組合から除名もしくは脱退したとき
2. 組合は会社の解雇通知に対し異議の申し立てを行うことができる。また会社は、組合より異議の申し立てがあった場合には、誠意をもって協議に応じるものとする。
3. 会社はそれぞれに定められた手続きを完了するまでは解雇を行わない。
4. 会社は解雇理由を明記し、書面で直接本人に通知する。なお、労働者が労働基準法第22条1項に定める「退職時の証明」を求めたとき、会社はすみやかにこれに応じなければならない。

(解雇制限)

第60条 第59条の規定にかかわらず組合員はつぎの一つに該当するときは解雇されることはない。

- (1) 業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後30日間
- (2) 女性組合員が出産休暇を取得した期間およびその後30日間

(整理解雇)

第61条 会社の事業上の都合により、やむを得ず組合員の人員整理を行おうとするときには、その都

度整理基準および解雇条件等について事前に組合と協議決定する。

(賞罰)

第62条 組合員の賞罰については就業規則の定めに基づき賞罰審査委員会の審議を経て厳正かつ公平に行う。

(昇格・昇給)

第63条 会社は組合員の昇格・昇給については公平に行う。

第8章 労働条件

(賃金)

第64条 組合員の賃金は賃金支給規程により定める。

(賃金支給および方法)

第65条 月例賃金の計算期間は当月1日から当月末日までとし、翌月10日に直接本人口座に振り込み支給する。

ただし、支給日が土曜日・日曜日・祝祭日にあたるときは繰り上げて支給する。

2. つぎの各号に掲げるものは控除する。

- (1) 法令に定めるもの
- (2) 労働組合費
- (3) 各種共済費
- (4) 諸貸付償還金および賠償金
- (5) 諸保険料
- (6) その他会社と組合で協議して定めたもの

(賃金の非常時払)

第66条 会社は組合員がつぎの各号の一つに該当した場合、本人または権利者から請求があったときは前条の規定にかかわらず、すみやかに組合員に既往の労働に対する賃金を支給する。

- (1) 組合員またはその収入によって生計を維持する者の出産・疾病あるいは災害の場合
- (2) 組合員またはその収入によって生計を維持する者の婚礼あるいは葬儀の場合
- (3) 組合員またはその収入によって生計を維持する者がやむを得ない自由によって1週間以上にわたって帰郷する場合
- (4) 組合員が退職または解雇された場合
- (5) その他会社がやむを得ない事情があると認めた場合

(退職金)

第67条 組合員が退職するにあたっては退職金を支給する。支給に関しては退職金支給規程により定める。

(旅費)

第68条 組合員が会社の命令により出張した場合、別に定める国内旅費規程、及び海外旅費規程により旅費を支給する。

(労働時間)

第69条 1日の所定労働時間は原則8時間とし、年間所定労働時間は2,016時間とする。

(始業および終業時刻)

第70条 業務の都合により、始業および終業時刻は事業所の実情に応じ別に定める。

(変形労働時間)

第71条 1ヵ月を超える変形労働時間制を導入する場合は組合と労使協定を締結する。

(休憩時間)

第72条 1日の休憩時間は1時間とする。なお、例外を設ける場合は組合と別途協定を結ぶこととする。

2. 組合員は休憩時間を自由に利用することが出来る。

ただし、職場を離れまたは外出するときは、上長の許可を得ることとする。

(休日)

第73条 就業規則第46条に定めるとおりとする。

(時間外労働および休日労働)

第74条 会社は業務の都合上、やむを得ないときは所定労働時間の延長または休日に労働をさせることがある。

ただし、18歳未満の者はこの限りでない。

2. 休日出勤を振り替えるときは労働した当事者の了承を得るものとする。

3. 会社は組合員が正当な理由に基づいて時間外労働または休日労働を拒んだ場合、不利益な取り扱いをしない。

(深夜労働の禁止)

第75条 会社は18歳未満の者を深夜に労働をさせない。

ただし就業規則第52条により勤務させるときはこの限りではない。

(育児および介護等に関する制限)

第76条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子の養育、または家族を介護する組合員が必要を求めた場合、会社は組合と協議のうえ育児・介護休業の制度、または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講ずるよう努めるものとする。また、特別な理由が生じたときは、会社に申し出て育児短時間勤務を小学校3年生まで延長することができる。

(公民権の行使)

第77条 会社は組合員が就業時間中に選挙権その他公民としての権利を行使し、または公の職務を執行するために必要な時間を請求したときはその時間を与える。

ただし、権利の行使または公の職務執行に支障がない限り、会社は請求された時間等を変更することができる。

(年次有給休暇)

第78条 会社は過去1年間（初年度は6ヵ月間）の全労働日の8割以上出勤した組合員に対して、勤続年数に応じた年次休暇をつぎのとおり与える。

		1年	2年	3年	4年	5年	6年
勤続年数	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月	6か月以上
年休日数	10日	12日	12日	14日	16日	18日	20日

2. 前項の休暇日数の算定基礎となる勤続年数は入社年月日より起算する。

3. 一休暇年度の年次有給休暇に残日数があるときは翌年度に限り繰り越して請求することが出来る。
4. 年次有給休暇の算定で業務上（通勤途上を含む）の災害による休業ならびに産前産後休暇・育児休業・介護休業および臨時休業による休暇はすべて勤務したものとす。
5. 会社は年次有給休暇を取得したことによる不利益な取り扱いはしない。
6. 年次有給休暇はいつでも取得できる。ただし、業務に重大な支障があるとき、会社は休暇を与える時季の変更を求めることがある。
7. 病気または私事欠勤を年次有給休暇に振り替える事が出来る。
8. 年次有給休暇の算定賃金は通常の勤務をしたものとして支給する。

（失効年次有給休暇の取り扱い）

第79条 失効となる年次休暇については、私傷病による長期療養時または家族の看護、介護に備えて失効より1年間に限り最高10日までプールすることができる。

（特別休暇・休業等）

第80条 会社は組合員がつぎの各号の一つに該当したとき特別休暇を与える。

（1）結婚休暇（有給）

組合員本人が結婚するとき 連続4日

（2）忌引休暇（有給）

①父母（養父母も含む）・配偶者・子のとき

組合員本人が喪主の場合 連続7日

組合員本人が非喪主の場合 連続5日

②祖父母・兄弟・姉妹・孫・配偶者の父母のとき 連続2日

（2）夏季休暇（有給）

3日間（有効期間は7月1日から10月31日までの間）

（4）災害休暇（有給）

①水害・火災その他非常罹災によって休務し、会社が認定した期間

②居住地付近に伝染病が発生し、交通遮断または隔離のため休務した期間

③法令によって交通を遮断され、および交通機関の運転停止により出社不可能となつて休務し、会社が認定した期間

（5）出産休暇（無給）

①出産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）

②出産後8週間

（6）生理休暇（無給）

女子組合員で生理日就業が著しく困難なとき

（7）育児休業（無給）

組合員は1歳に満たない子を養育するために、必要があるときは会社に申し出て育児休業を取得することができる。

ただし、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、育児休業を取得することができる。

また、この期間を過ぎても保育園に入れない等の特別な事情がある場合にかぎり、必要な日数を申請することで、最長2歳までの期間で延長することができる。

(8) 育児短時間勤務制度（無給）

3歳に満たない子を養育するために、必要があるときは育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。また、特別な理由があるときは、会社に申し出て小学校3年生まで制度を延長することができる。

(9) 介護休業（無給）

要介護状態にある対象家族を介護するため、所定の手続きを経て介護休業を取得できる。

(10) 組合活動休暇（無給）

①メーデー

②会社に届け出をし、会社が認めたもの。

(11) 公務休暇（有給）

①労働委員等として議会または委員会に出席した日

②業務上の刑事被告人となり、未決拘留中の期間。ただし、故意・怠慢の場合は除く

③業務上刑事事件につき、裁判所または警察署に召喚された日

(12) 裁判員休暇（有給）

就業規則第77条に定める裁判員制度に出頭するとき、またはその任務につくとき。

第9章 教育・訓練

(教育)

第81条 会社は組合員に対し、業務上必要な知識・技能の習得または向上を図るため一定の期間教育を施すことがある。

(自発的な能力開発への援助)

第82条 会社は組合員が自己の職業生活設計に応じ、自主的な職業能力開発・向上および自己啓発のため社外教育の受講を希望する場合、その意志を十分に尊重し勤務時間などに関する便宜を与える。

2. 前項の具体的な便宜内容および認定手続きについては別途、労使協議のうえ決定する。

第10章 安全衛生・災害補償

(総括安全衛生委員会の目的・設置)

第83条 会社は業務災害の防止、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組合員の安全と健康を確保する。

2. 総括安全衛生委員会の設置については総括安全衛生委員会規則のとおりとする。

(健康診断)

第84条 会社は組合員に対し入社の際および毎年定期的に健康診断を行う。

2. 前項の他、組合員は自ら進んで健康保持に努めなければならない。

3. 組合員は会社が行う健康診断を正当な理由なく拒否することはできない。

(就業制限)

第 8 5 条 会社はつぎの各号に該当する者に対して就業制限・労働時間の短縮・職務転換その他健康に必要な処置を講ずることがある。

- (1) 健康診断の結果、医師が休養を必要と認める者
- (2) 妊産婦
- (3) その他前各号に準ずる者

(就業禁止)

第 8 6 条 会社は伝染病その他労働によって病状が悪化するおそれのある疾病にかかった組合員を就業させない。

(安全衛生教育)

第 8 7 条 会社は組合員に対し採用時および作業内容が変更されたときに業務に必要な安全衛生教育を行う。

2. 特定の資格・講習を必要とする業務に従事する組合員については必要な講習を受講させる。

(災害補償)

第 8 8 条 会社は組合員が業務災害および通勤災害（以下労働災害という）を受けたときは、労働基準法および労働者災害補償保険法（以下法律という）に基づく給付に付加して、これを補償する。

2. 労働災害の認定および障害等級の程度は原則として行政官庁の認定に基づく。ただし、行政官庁の認定が受けられなかったときは会社と組合の協議により別途これを決定する。

(事実認定の調査)

第 8 9 条 第 8 8 条第 2 項の目的を達成するため会社と組合はそれぞれ委員を選出して総括安全衛生委員会にて協議し調査する。

(療養補償)

第 9 0 条 会社は労働災害による組合員の負傷・疾病に対してその治療費およびその他治療に要する費用の負担については別に定める災害補償規程による。

(休業補償)

第 9 1 条 会社は労働災害による組合員に対して、休業補償を支給する場合は別に定める災害補償規程による。

(身分保障・職場復帰)

第 9 2 条 会社は療養中・休業中および職場復帰した組合員に対して、労働条件その他について不利益な扱いはしない。

2. 会社は職場復帰後の配置について会社と組合の協議により決定する。

第 1 1 章 附 則

(有効期間)

第 9 3 条 この協定の有効期間は平成 2 6 年 8 月 1 日より 1 ヶ年とする。

(協約の改定と更新)

第 9 4 条 この協約の有効期間満了に際して会社または組合のいずれか一方がこの協約を改定しよう

とするときは、有効期間満了の1ヵ月前までに改定案を添えて相手方に申し入れる。

2. この協約の有効期間満了に際して会社および組合のいずれとも前項による改定の申し入れがないときは、本協約は当事者の特段の意思表示なくして自動的に更新されるものとし、具体的にはつぎのとおりとする。

(1) 更新後の有効期間は1年とし、以降は前項による改定の申し入れがない限り再度、自動的に更新が繰り返されるものとする。

(2) 更新にあたっては会社・組合双方が改めて更新期日を記入捺印する。

3. 第1項により、会社または組合のいずれか一方の申し入れにより団体交渉等において協議、もしくは交渉しても、期間満了までに協約が成立しないときは、新たな協約が成立するまでの間、協議部分についてのみ就業規則の規定によるものとする。

(協約の疑義解釈)

第95条 協約の解釈に疑義が生じたときはその都度、会社と組合で協議決定する。

2. 合意に達した解釈について覚書を作成し、会社・組合双方の代表者が記名捺印して双方1通ずつ保管する。

2019年10月 1日

SBSロジコム株式会社
代表取締役社長 鎌田 正彦

SBSロジコム労働組合
中央執行委員長 市村 準司