

建設業のモデル就業規則（素案 B）

このモデル就業規則は労働基準法上、就業規則の作成と届出の義務が課せられていない労働者数 10 人未満の事業場における日雇い、出来高給の労働者を対象とし、就業規則を作成する場合に最小限記載する必要があると考えられる条文で構成し作成したものです。

就業規則（就業条件の基本事項）

事業所名 _____

所在地 _____

（目的等）

- 第 1 条 1. この規則は、建設工事における従業員、労働条件、服務規律その他の就業に関する事項を定めるものである。
2. 次の事項については別紙のとおりとする。
- ①労働契約の期間に関する事項
 - ②就業の場所及び就業すべき業務に関する事
 - ③労働時間に関する事
 - ④賃金に関する事
 - ⑤退職に関する事
3. 規則に定めのない事項については、労働基準法等其他法令のさだめるところによる。

（備考）

このモデル規則には、従業員の就業に関する重要事項が盛り込まれていますが、その前提になる法律上の基準は、労働基準法などの法律に定められていますし、また、就業規則に就業上のすべての事項が盛り込まれているわけではありませんので、この規則に定めるもののほか労働基準法など法令の定めについて留意を怠らないようにする必要があります。

（規則の遵守）

- 第 2 条 会社及び従業員は、ともにこの規則を守り、相協力して業務の遂行にあたらなければならない。

（備考）

- ①就業規則は内容のほとんどが従業員が守るべき義務を定めたもののように見えますが、それらは同時に会社側が従業員を扱う場合ルールとしてこれを守るべき義務を会社側に課したものであります。労使ともに相互の権利義務関係の根拠規定として誠実に遵守すべきものであります。
- ②就業規則は、個々の従業員との契約よりも強い効力を持っています。仮に就業規則の定める基準を下回る労働条件を契約しても、就業規則の効力が優先します。

（採用手続き及び提出書類）

- 第 3 条 会社は、就業希望者のうちから選考して採用し、従業員に採用された者は、採用の日から 14 日以内を試用期間とし、会社が指定する書類を採用の日から〇週間以内に提出しなければならない。

（労働条件の明示）

- 第 4 条 会社は、従業員の雇入れに際しては、労働契約書又は雇入れ通知書を交付するとともに、この規則を示して労働条件を明示するものとする。

（備考）

従業員の雇入れ、すなわち労働契約の締結に当たっては、契約書を必ずしも作成する必要はありませんが、これから従業員になる者に対し、契約の中身である賃金、労働条件その他の労働条件をはっきり知っておいてもらうことが必要です。これら労働条件を明示することは労働基準法でも義務付けられています。また、「建設労働者の雇用の改善等に関する法律」では、雇入れの際に雇用に関する文書を義務付けており、

(保障給)

- 第 11 条 出来高賃金による場合、出来高賃金の時間割賃金が定額賃金の時間割賃金の 100 分の 60 に達しないときは、次の算定により保障額を支給する。
 ・保障額＝定額賃金の時間割賃金×100 分の 60×当該出来高に係る総労働時間

(割増賃金)

- 第 12 条 1. 日給者の割増賃金は、次の算式により支給する。
 ①時間外労働（所定労働時間を越えて労働させた場合）
 $(日給 \div 1 日の所定労働時間) \times 1.25 \times 時間外労働時間数$
 ②休日労働（所定の休日に労働させた場合）
 $(日給 \div 1 日の所定労働時間) \times 1.35 \times 休日労働時間数$
 ③深夜労働（午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合）
 $(日給 \div 1 日の所定労働時間) \times 0.25 \times 深夜労働時間数$
 ④時間外労働が深夜に及んだ場合
 $(日給 \div 1 日の平均所定労働時間) \times 1.5 \times 深夜における時間外労働時間数$
 ⑤休日労働が深夜に及んだ場合
 $(日給 \div 1 日の所定労働時間) \times 1.6 \times 深夜における休日労働時間数$
 2. 出来高賃金の割増は、次の算式により支給する
 ①時間外労働割増賃金又は深夜労働割増賃金
 $\bigcirc (出来高賃金 \div 当該出来高に係る総労働時間) \times 0.25 \times 時間外 \cdot 深夜労働時間数$
 ②休日労働割増賃金
 $\bigcirc (出来高賃金 \div 当該出来高に係る総労働時間) \times 0.35 \times 休日労働時間数$
 ③時間外労働が深夜に及んだ場合の割増賃金
 $\bigcirc (出来高賃金 \div 当該出来高に係る総労働時間) \times 0.5 \times 深夜の時間外労働時間数$
 ④休日労働が深夜に及んだ場合の割増賃金
 $\bigcirc (出来高賃金 \div 当該出来高に係る総労働時間) \times 0.6 \times 深夜の休日労働時間数$

(休業手当)

- 第 13 条 1. 使用者の責となる事由により休業させた場合、その休業が所定労働時間の全部であるときは、平均賃金（労働基準法で定めるものをいう。以下同じ）の 100 分の 60 の休業手当を支給する。
 2. 前項の休業が所定労働時間の一部であるときは、賃金額が平均賃金の 100 分の 60 に満たない場合に限り、これとの差額を休業手当として支給する。

(備考)

1. 「使用者の責となる事由」とは、経営者として不可抗力を主張することができないすべての場合も含むと解されています。
 2. 平均賃金は通常の場合、次の算式によって計算します。
 ①原則過去 3 ヶ月間に支払われた賃金の総額÷当該 3 ヶ月間の総日数
 ②最低保障賃金が日給制又は出来高払制の場合には、次の算式によって計算した額と①の原則で計算した金額と比較し、高い方をこの場合の平均賃金とします。
 イ. 賃金の全部が日給制、時間給制又は出来高払制の場合
 ● $(過去 3 ヶ月間の日給 \cdot 時間給 \cdot 出来高給の総額 \div 当該 3 ヶ月の労働時間) \times 100 分の 60$
 ロ. 賃金の一部が月給制と併給されている場合
 ● $(過去 3 ヶ月間の月給の総額 \div 当該 3 ヶ月間の総日数 + 過去 3 ヶ月間の日給 \cdot 時間給 \cdot 出来高給の総額) \div 当該 3 ヶ月の労働時間 \times 100 分の 60$

(年次有給休暇)

- 第 14 条 年次有給休暇の期間は所定労働時間労働したときに支払われる通常賃金を支給する。

(欠勤等の扱い)

- 第 15 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、1 時間あたりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

(賃金の計算期間及び支払日)

- 第 16 条 賃金は毎月〇日をもって締め切り、〇月〇日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときはその前日に繰り上げて支払う。

(賃金の支払いと控除)

第 17 条 賃金は従業員に対し通貨で直接その全額を支払う。ただし、次の各号のものは、賃金から控除する。

- ①源泉所得税
- ②住民税
- ③健康保険料及び厚生年金保険料の被保険者負担分
- ④雇用保険料の被保険者負担分
- ⑤従業員代表者との書面協定により賃金から控除することとしたもの

(昇給)

第 18 条 1. 昇給は必要がある場合、基本給について行うものとする。
2. 昇給額は従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(安全衛生)

第 19 条 1. 会社は、従業員の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。
2. 従業員は、安全衛生に関する法令及び指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(退職)

第 20 条 1. 従業員の定年は満〇歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする
2. 退職を申し出て、会社から承認されたとき又は退職届けを提出して 14 日を経過したとき、雇用期間が満了した及び死亡したときは退職とする。

(普通解雇)

第 21 条 1. 従業員が、次のいずれかに該当する場合は第 3 条で定める 14 日間の試用期間を除き原則 30 日前に予告して解雇するか又は解雇予告手当を支払ったうえ即時に解雇する。
①正当な理由なく無断欠勤〇日以上及び出勤の催促に応じない場合。
②勤務成績又は業務能力が著しく不良で、向上の見込みがなく就業に適さないと認められたとき。
③故意または重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
④会社の業務上重要な秘密を外部に漏らして会社に損害を与え又は業務の正常な運営を阻害したとき。
⑤故意又は重大な過失により会社に重大な損害を与えたとき。
⑥事業の運営上のやむを得ない事情等により、事業継続が困難となったとき。
⑦その他前各号に準ずる重大な行為をしたとき。
2. 工事の完了、中止、変更その他やむを得ない事由により、従事させる作業がなくなったときに、解雇することがある。

(備考)

上記の解雇理由は一般的な規定例を参考として示したものです。就業規則に解雇理由を記載する場合はできる限り明確かつ網羅的に規定することが適当です。

(証明書の交付)

第 22 条 前記 20 条及び 21 条の規定による退職及び解雇の場合（予告による解雇を除く。）は従業員の請求に基づき、試用期間、業務の種類、その事業の地位、賃金及び退職又は解雇の理由を記載した文書を交付し、また、第 21 条の予告における解雇の場合は、従業員の請求に基づき、解雇の理由を記載した文書を交付する。

附 則

この規定は、平成〇年〇月〇日から施行する。

就業規則（変更）届

平成 年 月 日

労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を制定・変更いたしましたので、
意見書を添えて提出します。

主な変更事項

条文	改正前	改正後

労働保険番号	都道府県	所轄	管轄	基幹番号				枝番号		被一括事業番号		
ふりがな 事業場名												
所在地	TEL											
使用者職氏名												Ⓜ
業種・労働者数								企業全体 事業場のみ		人 人		

前回届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。