

1  
2  
3  
4  
5  
6  
7  
8  
9  
10  
11  
12  
13  
14  
15  
16  
17  
18  
19  
20  
21  
22  
23  
24  
25  
26

# 就 業 規 則

令和3年2月25日 制定

小杉法律事務所

代表弁護士 小杉晴洋

1           る行為等をいう。)は、心身の健康や職場の士気を低下させる行為であり、所  
2           員はいかなる形でもパワーハラスメントに該当するか、該当すると疑われるよ  
3           うな行為をとってはならない。

#### 4   第 22 条（個人情報管理義務）

5           従業員は、依頼者、取引先その他の関係者並びに事務所の弁護士及び従業員  
6           等の個人情報を正当な理由なく開示し、利用目的を逸脱して取り扱い、又は漏  
7           洩してはならない。在職中はもとより、退職後においても同様とする。

#### 8   第 23 条（所持品検査）

9           事務所は、必要に応じて、その理由を明示のうえ、所持品の検査を行うこ  
10          とがある。この場合、従業員は、これに応じなければならない。

#### 11 第 24 条（入場禁止及び退場）

12          次の各号のいずれかに該当する者に対しては、事業場内への入場を禁止し、  
13          又は退場を命ずることがある。

- 14          (1) 事務所内の秩序及び風紀を乱し、又はそのおそれがあると思われる者
- 15          (2) 火気、凶器、毒物、薬物その他業務遂行に不要なものを携帯する者
- 16          (3) 酒気を帯び又は酒類を携帯する者
- 17          (4) その他事務所が入場禁止を必要と認めた者

#### 18 第 25 条（面会）

19          従業員は、勤務時間中に私用により外来者と面会してはならない。ただし、  
20          緊急やむを得ない場合であつて事務所の許可を受けた場合は、この限りでな  
21          い。

#### 22 第 26 条（車両通勤）

23          通勤方法は、被害者による損害賠償請求という事務所が取り扱う業務内容に  
24          かんがみ、原則として、徒歩及び公共交通機関の利用によるものとし、乗用自  
25          動車、バイク、自転車等の交通用具を自ら運転して通勤する場合は、事務所の  
26          許可を得なければならない。

1 第 62 条（介護休業）

2 介護休業に関する詳細は、育児介護休業規程によるものとする。

3

4 第 9 章 安全衛生及び災害補償

5 第 63 条（遵守義務）

6 従業員は安全衛生に関して、事務所の指示に従い、事務所の行う安全衛生に  
7 関する措置に協力しなければならない。

8 第 64 条（労働環境）

9 1 事務所は換気、十分な照明、その他従業員が職務を遂行するに適切な労働環  
10 境の整備に最善を尽くすものとする。

11 2 従業員は、事故の予防及び勤務環境の安全と整理のために労働環境の整備に  
12 努めなければならない。

13 第 65 条（健康診断）

14 1 事務所は、従業員に対して、労働安全衛生法に基づき採用時及び毎年 1  
15 回、定期健康診断を行う。なお、健康診断の結果については、速やかに事務所  
16 へ提出しなくてはならない。

17 2 前項の健康診断の結果、必要と認める時は労働時間の短縮、配置転換、その  
18 他健康保持ならびに疾病予防のため必要な措置を講じることがある。この場  
19 合、本人の承諾を得て上司などへ必要最低限の情報を開示することがある。

20 3 健康診断は必ず全従業員がこれを受けなければならない。

21 4 事務所は、従業員が身体又は精神上的の疾患にり患していることが疑われる場  
22 合、従業員に対し事務所の指定する医師による診断又は精密検査の受診を命ず  
23 ることができ、従業員は正当な理由なくこれを拒むことができない。受診命令  
24 による診察の結果、必要と認めるとき、事務所は第 2 項の措置を講ずることが  
25 できる。

26 5 従業員が正当な理由なく、第 1 項の健康診断及び前項の受診命令を拒否した

1 場合、事務所は従業員に対して懲戒処分を行うとともに、従業員の就労を拒否  
2 することができる。

### 3 第 66 条（就業制限等）

4 事務所は健康診断の結果、従業員の健康を保持するために必要があると認め  
5 られるときは、医師の指示に従って各号のいずれかの措置をとる。

- 6 (1) 就業を一定期間禁止又は制限する
- 7 (2) 軽易な業務に配置転換する
- 8 (3) その他必要な措置を講じる

### 9 第 67 条（就業禁止）

10 1 前条に定める就業を禁止する者とは、次に掲げる者をいう。

- 11 (1) 病毒伝播のおそれのある伝染病の疾病にかかった者
- 12 (2) 精神障害のために、現に自身を傷つけ又は他人に害を及ぼすおそれのある  
13 者
- 14 (3) 心臓、腎臓、肺等の疾病で労働のため病状が著しく悪化するおそれのある  
15 ものかかった者
- 16 (4) 就業することによって病状が悪化するおそれのある者及び療養期間が終了  
17 した後も回復せず通常の勤務が困難と認められる者
- 18 (5) その他、上記に準ずる者で就業を禁止または制限することが適当と認めら  
19 れる者

### 20 第 68 条（伝染病発生時の措置）

21 1 従業員は、同居若しくは近隣の者に伝染病が発生した場合、又はその疑いの  
22 ある場合は、直ちに保健所に連絡のうえ指示に従うとともに、速やかに事務所  
23 に届け出なければならない。

24 2 事務所は、社内で伝染性の疾病にかかった者が発生した場合は、速やかに保  
25 健所に連絡のうえ、消毒、健康診断等必要な措置を講じなければならない。

### 26 第 69 条（予防接種・救急薬品）