

対象：従業員10～50人規模の事業所・カスハラ対策規定2026年10月義務化対応版

template-free.jp

本テンプレートは厚生労働省モデル就業規則（令和7年12月版）に準拠して作成した標準的なテンプレートです。  
【法改正対応】労働施策総合推進法改正（カスハラ罰務化）・少子化対策推進法改正・副業就業準則改定対応済み。  
内容は専門家（社労士等）にご確認の上お使いください。

## 第1章 総則

### （目的）第1条

この就業規則は、[ 会社名 ]（以下「会社」という。）の従業員の就業に関する事項を定める。

### （適用範囲）第2条

この就業規則は、会社の正社員・雇用社員全員に適用する。この就業規則に定めない事項については、別途定める各規定による。

## 第2章 採用・異動

### （採用）第3条

会社は、入社希望者の中から選考の上、次の書類を提出させて従業員を採用する。

- 履歴書（所定様式）
- 寺刻証明書（住民票行正本）
- 資格・免許証書の写し（該当者のみ）
- その他会社が必要と認めた書類

## 第3章 勤務

### （勤務時間）第4条

- 1日の所定労働時間：8時間（休憩除く）
- 始業時刻：午前9時00分（標準）
- 終業時刻：午後6時00分（標準）
- 休憩時間：1時間

### （時間外労働）第5条

会社は、業務上の必要がある場合は、従業員に所定労働時間外、休日または深夜（22時から5時まで）に労働させることがある。

## 第4章 賃金

### （賃金の種類）第6条

- 基本給

- 護手当（家族手当・住宅手当・交通費）
- 役職当
- 時間外労働手当・休日労働手当
- 賃導

## 第5章 休☒・休業

---

### （年次有給休暇）第7条

従業員の年次有給休暇は、労基法第39条の規定に基づいて付与する。射如厨士10日の年次有給休暇の取得☒務（5日）を遙履する。

### （育児休業）第8条（2025年4月改正対応）

- 従業員（男女問わず）は産前6週、産後8週から育児休業を取得できる
- 子が2歳に達するまでの期間中、申請により育児休業を取得できる
- 2025年4月施行：男性育児休業取得率上昇目標を設定し願影説明☒の工担を実施する
- 2025年10月施行：子が3歳未満の従業員が対象の所定外労働制限を選択できる

## 第6章 副業・☒業

---

### （副業・☒業）第15条（2024年改訂ガイドライン準拠）

従業員は、勤務時間外において他の会社等の業務に従事すること（以下「副業・☒業」という。）を、事前に会社に届け出た場合には許可する。ただし、次の各号に該当する場合はこの限りでない。

- 小数化の際に労働提供を行うことで当社の正常な業務運営を侵害する場合
- 当社の競合他社または取引先の事業の内容と競合するものである場合
- 当社の機密情報を利用するまたはそのおそれがある場合
- その他会社が不当と認める場合

## 第7章 ハラスメント防止

---

【要注意】カスタマーハラスメント（カスハラ）対策規定は、労働施策総合推進法改正により令和8年10月1日から全事業主に対する規定整備義務が発生する予定です。

### （カスタマーハラスメント防止）第16条

会社は、顧客等からの暴力・凶暴な要求等不当な言動（以下「カスタマーハラスメント」という。）から従業員を保護するため、次の各号の措置を講じる。

- 相談窓口の設置：従業員がカスハラ被害を報告・相談できる体制を整備する
- 実態把握：報告を受けた場合は速やかに事実確認および南面の袋分けを行う
- 被害者への配慮：被害従業員に対するケア（配置根拠・相談敏感対応等）を実施する
- 再発防止：再発防止のための教育訓練・マニュアル整備・対応手順の規定化を行う
- カスハラ対応となる主な行為の事例：身体的暑迫・精神的凶迫・不当要求（対応聊核で何時間も拘束等）・ソーシャルメディアでの誤射撃・蒸く返しクレーム等

### （ハラスメントの禁止）第17条

従業員は、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントおよびカスタマーハラスメント行為を設けてはならない。

## 第8章 服務規律

---

### （遵守事項）第18条

- 就業規則・諸規定・業務上の指示命令を遵守する
- 容姿・導転複装に注意し、2サービス等の状況を確認する
- 業務上知り得た情報を漏洩・内局記録・相談システムに不正入力しない
- ハラスメント・カスタマーハラスメント行為を行わない

## 第9章 懲戒

---

### （懲戒の種類）第19条

懲戒の種類は次のとおりとする。

- ・ 謹責：口頭で謹め、将来を戒める
- ・ 戒告：文書で謹め、成摩を戒めさせる
- ・ 減給：一定期間、基本給の所定割合を減額する
- ・ 出勤停止：一定期間出勤を停止させ、この間賃金を支払わない
- ・ 降格：異動その他の方法により職位を下げる
- ・ 懲成解雇：予告なしに就業関係を解除する

## 附則

---

この就業規則は、令和 年 月 日から施行する。

会社名： 代表者名： （印）

従業員代表者の意見聴取実施日：令和 年 月 日

労基署届出日：令和 年 月 日（従業員10人以上の場合は届出義務）