就業規則

Lucie hair

平成２９年４月１日

（目的）

第１条　この就業規則は、従業員の労働条件、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。

(正規雇用への転換)

第２条　勤続半年以上の者又は有期実習型訓練修了者で、本人が希望する場合は、正規雇用に転換さ

 せることがある。

2 転換時期は、随時とする。

3 代表者の推薦がある者に対し、面接及び筆記試験を実施し、合格した場合について転換することとする。

（服務の遵守）

第3条　従業員はこの規則を遵守し、業務上の指示命令に従うとともに、誠実に自己の業務に専念し、互いに協力して職場の秩序を維持しなければならない。

２　従業員は職場内のみでなく、職務に関連する全ての場所において、性的言動により他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならな

い。

（採用手続及び提出書類）

第4条　会社は、就職を希望する者の中から選考して従業員を採用する。新たに採用した者については、採用の日から試用期間を設ける。また、会社が指定する書類を会社の指定した日までに提出しなければならない。

　⑴試用期間　３ヵ月間

２　前項の規定に基づき会社に提出された書類は、配置及び賃金その他処遇の決定、租税、社会保険その他の関係法令に基づく手続、会社の人事政策及び雇用管理の目的のために利用する。

（労働時間及び休憩時間）

第5条　所定労働時間は、１週44時間、１日８時間とする。

２　前項の定めにかかわらず、業務上必要があるときは、労働基準法の定めるところにより、１ヵ月を平均して１週の労働時間が44時間を越えない範囲内で、特定の週において44時間、特定の日において８時間を超える、１ヵ月単位の変形労働時間制による勤務をさせることがある。

３　始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、次のとおりとする。ただし、業務の都合その他やむを得ない事情によりこれらを繰り上げまたは繰り下げることがある。

　　　平日、土曜日 10:00〜19：00（休憩1時間）

　　　祝日 10:00〜18:00（休憩1時間）

　　　第2、4日曜日 10:00〜14:00（休憩シフトにより異なる）

（休日）

第6条　休日は、次のとおりとする。

　(１)　法定休日　　第1、第3、第５日曜日、月3〜4日

　(２)　法定外休日

　　　①　年末年始（会社の定める日）

　　　②　夏期休暇

　　　③　その他会社の定める日

２　会社は、業務の都合によりやむを得ない場合には、あらかじめ前項の休日と他の日を振り替えることがある。

（時間外及び休日労働）

第7条　会社は、業務の都合により、第４条の所定労働時間を超え、又は前条の所定休日に労働させることがある。この場合、法定の労働時間を超える労働又は法定の休日における労働については、あらかじめ会社は従業員代表と書面による協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。

（年次有給休暇）

第8条　各年度ごとに所定労働日の８割以上出勤した従業員に対しては、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 勤続年数 | ６ヵ月 | １年  ６ヵ月 | ２年  ６ヵ月 | ３年  ６ヵ月 | ４年  ６ヵ月 | ５年  ６ヵ月 | ６年  ６ヵ月以上 |
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

２　当該年度に新たに付与した年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合に は、その残日数は翌年度に限り繰り越すことができる。

（賃金の種類）

第9条　賃金の種類は、次のとおりとする。

　(１)基本給

　(２)皆勤手当

　(３)売り上げ手当

　(４)店販手当

　(５)個人売上手当

（基本給）

第10条　基本給は、本人の年齢、経験、技能、職務内容等を考慮して各人別に月給で定める。但し、パートタイマー等については、時間給制とする。

（皆勤手当）

第11条　皆勤手当は、1万円を支給する。

（売り上げ手当）

第12条　売り上げ手当は、総売り上げ100万円超えるものに対して10％を支給する。

（店販手当）

第13条　店販手当は、１０％を支給する。

（個人売上手当）

第14条　個人売上手当は、70万円以上に1万円、80万円以上に2万円を支給する。

（割増賃金）

第15条　月給者の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

　　　　①　時間外労働割増賃金（法定労働時間を超えて労働させた場合）

　　　　　　　基本額÷１ヵ月平均所定労働時間×1.25×時間外労働時間数

　　　　②　休日労働割増賃金（法定の休日に労働させた場合）

　　　　　　　基本額÷１ヵ月平均所定労働時間×1.35×休日労働時間数

　　　　③　深夜労働割増賃金（午後10時から午前５時までの間に労働させた場合）

　　　　　　　基本額÷１ヵ月平均所定労働時間×0.25×深夜労働時間数

２　前項の１ヵ月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

　　　　　年間所定労働日数×１日所定労働時間数÷12

３　日給者又は時給者の割増賃金を計算する場合は、第１項の算式を次のように読み替えて算定する。

　　　　①　日給者の場合

　　　　　　　基本額÷１ヵ月平均所定労働時間を基本額÷１日所定労働時間と読み替

　　　　　　　える。

　　　　②　時給者の場合

　　　　　　　基本額を時給額と読み替える。

（年次有給休暇の賃金）

第16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の賃金を支給する。

（欠勤等の扱い）

第17条　欠勤、遅刻、早退及び私用外出の時間については、原則として１時間当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18条　賃金は毎月末日に締め切り、翌月１０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。

２　月給者であって、賃金の計算期間の中途で採用され、又は退職した場合の賃金は、当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

（賃金の支払いと控除）

第19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、次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

　（１）　雇用保険料、健康保険料

　（２）　その他、従業員代表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20条　昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年10月に能力に応じて行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

２　顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。

３　昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

（定年及び退職）

第21条　従業員の定年は65歳とする。とし、定年に達した日の直後の給与締切日をもって退職とする。

２　期間を定めて雇用した者の契約期間が満了したときは退職とする。

３　従業員が自己の都合により退職しようとするときは、少なくとも１４日前までに退職願を提出しなければならない。

（解雇）

第22条　従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、解雇するものとする。

　（１）　精神又は身体に障害があるか、もしくは虚弱、疾病のため業務に耐えられない

　　　　とき

　（２）　協調性がなく、注意、指導しても改善の見込みがないと認められるとき

　（３）　勤怠不良で改善の見込みがないと認められるとき

　（４）　業務能率が著しく劣り業務の習得の見込みがないとき

　（５）　特定の地位、職種又は一定の能力を条件として雇い入れられた者で、その

　　　　能力、適格性が欠けると認められるとき

　（６）　事業の縮小その他会社のやむを得ない事由がある場合で、かつ、他の職務に

　　　　転換することができないとき

　（７）　天災地変その他やむを得ない事由により、事業の継続が不可能となり、雇用

　　　　を維持することができなくなったとき

　（８）　会社の指示命令等に違反する重大な行為があったとき、又は服務に違反した

　　　　とき

　（９）　私生活上の非行又は犯罪等の非違行為があり、当社の社員として適格性がな

　　　　いと判断されるとき

　（10）　その他この規則に違反し、又は非違行為を繰り返し、あるいは前各号に準ずる

　　　　やむを得ない行為及び事情があったとき

（解雇予告）

第23条　会社は、前条の定めにより従業員を解雇する場合は、労働基準法第21条第１号から第４号に定める者を除き、30日前に本人に予告し、又は平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給する。

２　前項の予告日数については、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。

(職業能力評価制度)

第24条　会社は業務の遂行に必要な職業能力を体系的に定め、会社が指定する労働者の保有するその職業能力の評価を、計画的にジョブ・カードを活用して行う。

(セルフ・キャリアドック制度)

第25条　会社は、労働者に、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを定期的に実施する。 尚、キャリアコンサルティングを受けるために必要な経費は、会社が全額負担する。

(教育訓練休暇制度)

第26条　会社は、労働者が自発的に教育訓練を受講する場合に、教育訓練休暇を付与する。

2 教育訓練休暇は有給とし、5年に40時間の休暇を付与し、1年間に40時間の取得が可能とする。

3 教育訓練休暇は、労働者から、自発的に自社の仕事に必要な職業能力の習得のための教育訓練を受講する旨の申出があった場合に、適正をみて付与する。

附　　則

　この規則は、平成28年11月1日より適用する。

　　　改正日　平成28年12月1日

　　　改正日　平成29年3月1日

　最終改正日　平成29年4月1日