**第１章　総則**

**（目的）**

**第１条**　この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第８９条に基づき、とびきり焼肉英はなぶさ（以下「当店」という。）の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

２　この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

**（適用範囲）**

**第２条**この規則は、当店の労働者に適用する。

２　非正規労働者は各条項にて適用範囲を限定され、雇用契約書などにより詳細を明記するものとする。

**（規則の遵守）**

**第３条**雇用主は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

**第２章　採用、異動等**

**（採用手続）**

**第４条**雇用主は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

**（採用時の提出書類）**

**第５条**労働者として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。

1. 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
2. その他雇用主が指定するもの

２　前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに雇用主に変更事項を届け出なければならない。

**（試用期間）**

**第６条**労働者として新たに採用した者については、採用した日から3ヶ月間を試用期間とする。

２　前項について、雇用主が特に認めたときは、この期間を短縮し、又は設けないことがある。

３　試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後１４日を経過した者については、第４４条第２項に定める手続によって行う。

４　試用期間は、勤続年数に通算する。

**（労働条件の明示）**

**第７条**雇用主は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

**（人事異動）**

**第８条**雇用主は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

２　雇用主は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。

３　前２項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

**（休職）**

**第９条**労働者が、次のいずれかに該当するときは、所定の期間休職とする。

1. 業務外の傷病による欠勤が1ヶ月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないとき　（１年以内）
2. 前号のほか、特別な事情があり休職させることが適当と認められるとき

２　休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。

３　第１項第１号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

**第３章　服務規律**

**第１０条**労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、雇用主の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

**（遵守事項）**

**第１１条**労働者は、以下の事項を守らなければならない。

1. 許可なく職務以外の目的で当店の施設、物品等を使用しないこと。
2. 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈

与を受ける等不正な行為を行わないこと。

1. 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
2. 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
3. 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しな

いこと。

1. 許可なく他の会社等の業務に従事しないこと。
2. 酒気を帯びて就業しないこと。
3. その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

**（セクシャルハラスメントの禁止）**

**第１２条**性的言動により、他の労働者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。

**（職場のパワーハラスメントの禁止）**

**第１３条**　職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景にした、業務の適正な範囲を超える言動により、他の労働者に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

**（個人情報保護）**

**第１４条**労働者は、当店及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

２　労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた院内及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

**（始業及び終業時刻の記録）**

**第１５条**労働者は、始業及び終業時に出勤簿を自ら打刻し、始業及び終業の時刻を記録しなければならない。

**（遅刻、早退、欠勤等）**

**第１６条**労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前に雇用主に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

２　前項の場合は、第３５条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

３　傷病のため継続して5日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

**第４章　労働時間、休憩及び休日**

**(労働時間及び休憩時間)**

**第１７条**労働時間は、１週間については４０時間、１日については８時間とする。

２　始業・終業の時刻及び休憩時間は、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、又は繰り下げることがある。この場合、前日までに労働者に通知する。

３　非正規労働者に関しては面談の下決定される。

1. 日中業務

|  |  |
| --- | --- |
| 始業・就業時刻 | 休憩時間 |
| 平日始業　午前14時00分 | シフトによる |
| 平日終業　　午後25時00分 |

**（休日）**

**第１８条**休日は、次のとおりとする。

1. なし
2. その他当店が指定する日

**（時間外及び休日労働等）**

**第１９条**時間外労働についてはスタッフの動員数により行うことがある。

　　２　休日労働はあるものとする。

**第５章　休暇等**

**（年次有給休暇）**

**第２０条**採用日から６か月間継続勤務し、所定労働日の８割以上出勤した労働者に対しては、１０日の年次有給休暇を与える。その後１年間継続勤務するごとに、当該１年間において所定労働日の８割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 勤続期間 | ６ヶ月 | １年６ヶ月 | ２年６ヶ月 | ３年６ヶ月 | ４年６ヶ月 | ５年６ヶ月 | ６年６ヶ月以上 |
| 付与日数 | １０日 | １１日 | １２日 | １４日 | １６日 | １８日 | ２０日 |

２　前項の規定にかかわらず、週所定労働時間３０時間未満であり、かつ、週所定労働日数が４日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が２１６日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 週所定  労働日数 | １年間の所定  労働日数 | 雇入れ日から起算した継続勤務期間（単位：年） | | | | | | |
| 0.5 | 1.5 | 2.5 | 3.5 | 4.5 | 5.5 | 6.5以上 |
| 4日 | 169〜216日 | 7 | 8 | 9 | 10 | 12 | 13 | 15 |
| 3日 | 121〜268日 | 5 | 6 | 6 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 2日 | 73〜120日 | 3 | 4 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 |
| 1日 | 48〜72日 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |

３　第１項又は第２項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

４　前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち５日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

５　第１項及び第２項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

1. 年次有給休暇を取得した期間
2. 産前産後の休業期間
3. 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平

成３年法律第７６号。以下「育児・介護休業法」という。）に基づく育児休業及び介護休業した期間

1. 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

６　付与日から１年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から２年以内に限り繰り越して取得することができる。

７　前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

**(年次有給休暇の時間単位での付与)**

**第２１条**労働者代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、１年について５日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

（１）時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。

（２）時間単位年休を取得する場合の、１日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下

のとおりとする。

1. 所定労働時間が５　時間を超え６　時間以下の者…６　時間
2. 所定労働時間が６　時間を超え７　時間以下の者…７　時間
3. 所定労働時間が７　時間を超え８　時間以下の者…８　時間

（３）時間単位年休は１時間単位で付与する。

（４）本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払わ

れる通常の賃金の１時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額

とする。

（５）上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

**（産前産後の休業）**

**第２２条**６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。

２　産後８週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

３　前項の規定にかかわらず、産後６週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障がないと認めた業務に就かせることがある。

**（母性健康管理の措置）**

**第２３条**妊娠中又は出産後１年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母

子保健法（昭和４０年法律第１４１号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

　①　産前の場合

　　　　妊娠２３週まで・・・・・・・・４週に１回

　　　　妊娠２４週から３５週まで ・・・２週に１回

　　　　妊娠３６週から出産まで ・・・・１週に１回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

　②　産後（１年以内）の場合

　　　医師等の指示により必要な時間

２　妊娠中又は出産後１年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

* 1. 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、

原則として１　時間の勤務時間の短縮又は１　時間以内の時差出勤を認める。

* 1. 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回

　数を増やす。

* 1. 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医

師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

**（育児時間及び生理休暇）**

**第２４条**１歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか１日について２回、１回について３０分の育児時間を与える。

２　生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

**（育児・介護休業、子の看護休暇等）**

**第２５条**労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

２　育児休業、介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

**（慶弔休暇）**

**第２６条**労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

1. 本人が結婚したとき　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　５　日
2. 妻が出産したとき　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　５　日
3. 配偶者、子又は父母が死亡したとき　　　　　　　　　　　　　　　　５　日
4. 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき　　　　２　日

**（病気休暇）**

**第２７条**労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要があり、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を　１４　日与える。

**（裁判員等のための休暇）**

**第２８条**労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

1. 裁判員又は補充裁判員となった場合　　　　　　　　必要な日数
2. 裁判員候補者となった場合　　　　　　　　　　　　必要な時間

**第６章　賃金**

**（賃金の構成）**

**第２９条**賃金の構成は、次のとおりとする。

　　　　　　　　基本給（時給計算）

賃金　　　　　 手　当　　 通勤手当

　　　　　　　　　　　　　　時間外労働割増賃金

　　　　　　　　 割増賃金　 休日労働割増賃金

　　　　　　　　　　　　　　深夜労働割増賃金

**（基本給）**

**第３０条**基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

**（通勤手当）**

**第３**１**条**通勤手当は、月額３００００円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

**（割増賃金）**

**第３**２**条**時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

1. １か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の１か月は毎月３０日を起算日とする。
2. 時間外労働４５時間以下・・・２５％
3. 時間外労働４５時間超～６０時間以下・・３５％
4. 時間外労働６０時間超・・・・・５０％
5. ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・３５％（残り１５％の割

増賃金は代替休暇に充当する。）

（２）１年間の時間外労働の時間数が３６０時間を超えた部分については、４０％

とする。この場合の１年は毎年１月１日を起算日とする。

（３）時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記（１）及び（２）のいずれ

にも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

２　割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

**時間給制の場合**

**①　時間外労働の割増賃金**

（時間外労働が1か月45時間以下の部分）

　 　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　 　時間給　＋

　 　　　　　　　　　　１か月の平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　1.25　×　時間外労働の時間数

（時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分）

　 　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　 　時間給　＋

　 　　　　　　　　　　１か月の平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　1.35　×　時間外労働の時間数

（時間外労働が1か月60時間を超える部分)

　 　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　 　時間給　＋

　 　　　　　　　　　１か月の平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　1.50　×　時間外労働の時間数

（時間外労働が1年360時間を超える部分)

　 　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　 　時間給　＋

　 　　　　　　　　　１か月の平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　1.40　×　時間外労働の時間数

**②　休日労働の割増賃金**

　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　時間給　＋

　　　　　　　　　１か月平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　1.35　×　休日労働の時間数

* 1. **深夜労働の割増賃金**

　　　　　　　　役付手当＋技能・資格手当＋精勤手当

　時間給　＋

　　　　　　　　　１か月の平均所定労働時間数

　　　　　　　　　×　0.25　×　深夜労働の時間数

３　前項の１か月の平均所定

**（休暇等の賃金）**

**第３**３**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払う。

２　産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間及び子の看護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。

３　第９条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

**（臨時休業の賃金）**

**第３**４**条**会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業１日につき労基法第１２条に規定する平均賃金の６割を支給する。ただし、１日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第２６条に定めるところにより、平均賃金の６割に相当する賃金を保障する。

**（欠勤等の扱い）**

**第３**５**条**欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、時間分の賃金を控除する。

**（賃金の計算期間及び支払日）**

**第**３６**条**賃金は、毎月末日に締め切って計算し、当月１５日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

２　前項の計算期間の中途で採用された労働者又は退職した労働者については、月額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。

**（賃金の支払と控除）**

**第**３７**条**賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

２　次に掲げるものは、賃金から控除する。

1. 源泉所得税
2. 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
3. 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとした社宅入居

料、財形貯蓄の積立金及び組合費

**（賃金の非常時払い）**

**第**３８**条**労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

* 1. やむを得ない事由によって１週間以上帰郷する場合
  2. 結婚又は死亡の場合
  3. 出産、疾病又は災害の場合

④　退職又は解雇により離職した場合

**（昇給）**

**第**３９**条**昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年3月１4日をもって行うものとする。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。

**第７章　定年、退職及び解雇**

**（退職）**

**第４**０**条**労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

1. 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して１４日を経過した

とき

1. 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
2. 第９条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
3. 死亡したとき

２　労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

**（解雇）**

**第４**１**条**労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

1. 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし

得ないとき。

1. 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転

　換できない等就業に適さないとき。

1. 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後３年を経過しても当該負傷又は疾病

が治らない場合であって、労働者が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打ち切り補償を支払ったときを含む。）。

1. 精神又は身体の障害により業務に耐えられないとき。
2. 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格

であると認められたとき。

1. 第５６条第２項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
2. 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業

の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。

1. その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。

２　前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも３０日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の３０日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。

３　前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第５４条に定める懲戒解雇する場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。

1. 日々雇い入れられる労働者（ただし、１か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
2. ２か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
3. 試用期間中の労働者（ただし、１４日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）

４　第１項の規定による労働者の解雇に際して労働者から請求のあった場合は、解雇の理由を記載した証明書を交付する。

**第８章　退職金**

**（退職金の支給）**

**第４**２**条**退職金は支給しないものとする。

**第９章　安全衛生及び災害補償**

**（遵守事項）**

**第４**３**条**当店は、労働者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　労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、当店と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

３　労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。

1. 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、

速やかに会社に報告し、指示に従うこと。

1. 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
2. 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
3. 喫煙は、所定の場所以外では行わないこと。
4. 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
5. 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこ

と。

1. 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、責任者に

報告し、その指示に従うこと。

**（健康診断）**

**第４**４**条**労働者に対しては、採用の際及び毎年１回定期に健康診断を行う。

２　前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事する労働者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

３　長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。

４　第１項及び第２項の健康診断並びに前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

**（健康管理上の個人情報の取扱い）**

**第**４５**条**会社への提出書類及び身上その他の個人情報（家族状況も含む）並びに健康診断書その他の健康情報は、次の目的のために利用する。

1. 会社の労務管理、賃金管理、健康管理
2. 出向、転籍等のための人事管理

２　労働者の定期健康診断の結果、労働者から提出された診断書、産業医等からの意見書、過重労働対策による面接指導結果その他労働者の健康管理に関する情報は、労働者の健康管理のために利用するとともに、必要な場合には産業医等に診断、意見聴取のために提供するものとする。

**（安全衛生教育）**

**第**４６**条**労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

２　労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

**（災害補償）**

**第**４７**条**労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和２２年法律第５０号）に定めるところにより災害補償を行う。

**第１０章　職業訓練**

**（教育訓練）**

**第**４８**条**当店は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

２　労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

３　前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも２週間前までに該当労働者に対し通知する。

**第１１章　表彰及び制裁**

**（表彰）**

**第**４９**条**当店は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

1. 業務上有益な発明、考案を行い、当店の業績に貢献したとき。
2. 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
3. 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
4. 社会的功績があり、当店及び労働者の名誉となったとき。
5. 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

２　表彰は、原則として会社の創立記念日に行う。また、賞状

**（懲戒の種類）**

**第５**０**条**当店は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の

区分により懲戒を行う。

①けん責

　　　始末書を提出させて将来を戒める。

②減給

　　　始末書を提出させて減給する。ただし、減給は１回の額が平均賃金の１日分の５割を超えることはなく、また、総額が１賃金支払期における賃金総額の１割を超えることはない。

③出勤停止

　　　始末書を提出させるほか、３０日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。

④懲戒解雇

予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監

督署長の認定を受けたときは、解雇予告手

**（懲戒の事由）**

**第５**１**条**労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

　①　正当な理由なく無断欠勤が３日以上に及ぶとき。

1. 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
2. 過失により会社に損害を与えたとき。
3. 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。
4. 性的な言動により、他の労働者に不快な思いをさせ、又は職場の環境を悪くしたと

き。

1. 性的な関心を示し、又は性的な行為をしかけることにより、他の労働者の業務に支

障を与えたとき。

1. 第１１条、第１３条、第１４条に違反したとき。
2. その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

２　労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第４４条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

* + 1. 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
    2. 正当な理由なく無断欠勤が７日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
    3. 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、５回にわた

って注意を受けても改めなかったとき。

* + 1. 正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。
    2. 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。
    3. 会社内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事

実が明らかとなったとき（当該行為が軽微な違反である場合を除く。）。

* + 1. 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。
    2. 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見

込みがないとき。

* + 1. 職責を利用して交際を強要し、又は性的な関係を強要したとき。
    2. 第１３条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。
    3. 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用したとき。
    4. 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等より不当な金品を受け、若し

くは求め若しくは供応を受けたとき。

* + 1. 私生活上の非違行為や会社に対する正当な理由のない誹謗中傷等であって、会社

の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。

* + 1. 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密を外部に漏洩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。

* + 1. その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

**第１２章　無期労働契約・正規労働契約への転換**

**（無期労働契約への転換）**

**第５**２**条**期間の定めのある労働契約で雇用する従業員のうち、通算契約期間が６ヶ月を超える従業員は、別に定める様式で申込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

２　前項の通算契約期間は、平成２５年４月１日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して６ヶ月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

３　この規則に定める労働条件は、第１項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。

**（正規雇用への転換）**

**第５**３**条**勤続６ヶ月以上の者で、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　転換時期は随時行うものとする。

　３　転換させる場合の要件及び基準は以下の通りとする。

　　　①　接客・施術等に関し雇用主の試験に合格した者。

　　　②　正規雇用と同様の勤務期間・日数で勤務が可能な者。

　　　③　転換時期までの職務遂行について別途当店の定める基準を満たした者。

**第１３章　公益通報者保護**

**（公益通報者の保護）**

**第５**４**条**会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

**第１４章　その他**

**（職業能力評価）**

**第**５５**条**　会社は業務の遂行に必要な職業能力を体系的に定め、会社が指定する労働者の保有するその職業能力の評価を、計画的にジョブ・カードを活用して行う。

**附　則**

この規則は、平成２６年３月１７日から実施する。

最終回改正日　　平成２８年４月１日