

就業規則

2014年4月1日

株式会社シーエーシー

第 1 章 総 則

(目的)

- 第1条 この就業規則（以下規則という）は、株式会社シーエーシー（以下会社という）の社員の就業に関する事項を定めたものである。
- 2 この規則に別段の定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(準用)

- 第2条 前条のほか、嘱託、その他これに準ずる者で会社の業務に従事する者に対しては、エリア正社員、アルバイトおよびメイトスタッフ（無期契約メイトスタッフを含む）を除いてこの規則を準用する。
- 2 フレックスタイム勤務に関する事項については「フレックスタイム勤務規程」及び「フレックスタイム勤務に関する労使協定書」に定めるとし、フレックスタイム勤務が適用される社員（以下フレックス適用社員という）の就業に関する定めは、同規程及び労使協定の定めを適用するものとする。

(社員の定義等)

- 第3条 この規則で社員とは、第8条により採用された者をいう。
- 2 社員を分けて正社員と試用社員と契約社員とする。

第 2 章 服 務

(遵守義務の履行)

第4条 会社と社員は、この規則およびその他会社の定める諸規則を遵守し、互いに協力して会社の発展に努めなければならない。

(秩序維持)

第5条 職務上の指示に服し、会社の秩序維持に努めなければならない。職務上の指示はその所属社員の人格を尊重し、適切に行わなければならない。

2 セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業、介護休業等に関するハラスメント、パワーハラスメントなどしてはならない。

(職務の遂行)

第6条 各自の職務の責任を自覚し、誠実にこれを遂行するとともに進んで業務能率の向上に努めなければならない。

(機密保持)

第7条 機密保持については別に定める「機密保持規程」による。

(個人情報の取扱)

第7条の2 特定個人情報および個人情報、匿名加工情報の取扱については、別に定める「特定個人情報等取扱規程」および「個人情報取扱規程」、「匿名加工情報等取扱規程」による。

第 3 章 採 用

(採用)

第8条 会社は就職志望者のうち、所定の採用試験に合格し、入社手続を完了した者を社員として採用する。

(試用社員)

第9条 前条により採用された者については、採用日から3ヶ月間を試用期間とし、その期間を試用社員とする。ただし、会社が必要と認めた場合は、本期間にを伸縮することがある。

(正社員)

第10条 会社は前条の試用期間を満了した者を正社員として任命する。

(契約社員)

第10条の2 個別に雇用期間および雇用条件を定め、雇用契約を締結する社員を契約社員とする。契約社員については、個別に契約された「雇用契約書」記載事項が優先する。

第 4 章 勤務

第1節 就業時間および休日

(就業時間)

第11条 就業時間は1日実働7時間30分、休憩1時間とし、定時就業時間割は次のとおりとする。

始業 9時00分

終業 17時30分

休憩 12時から13時まで

ただし、業務上その他の事由により会社が必要と認めた場合は時間割を変更することがある。

(時差勤務)

第12条 業務上の事由により会社が必要と認めた場合は前条の定時就業時間割を繰り上げまたは繰り下げることがある。

(交替勤務)

第13条 業務上の事由により会社が必要と認めた場合は交替制により勤務させることがある。

(フレックスタイム勤務)

第13条の2 原則、以下の各号に該当する社員を除き第3条に規定する社員にフレックスタイム勤務を適用するものとし、フレックスタイム勤務が適用される社員の始業及び終業の時刻については、社員の自主的決定に委ねるものとする。

(1) 試用社員（新規入社時研修期間に限る）

(2) 会社がフレックスタイム勤務の適用がふさわしくないと判断した社員

(3) 雇用契約書にてフレックスタイム勤務以外の勤務条件を定めた契約社員

(4) 出向により当社の勤務制度の適用を受けない社員

2 フレックスタイム勤務を適用しない社員（以下フレックス非適用社員という）については、以下を除きこの規則の就業に関する定めを適用する。

・前項第3号に該当する社員・・個別の雇用契約書記載の勤務条件を適用する

・前項第4号に該当する社員・・出向先の勤務制度を適用する

3 フレックス適用社員には、第11条から第13条における規定は適用しない。

(母性健康管理にかかる就業時間の変更)

第13条の3 母性健康管理にかかる就業時間の変更等は、別に定める「母性健康管理規程」による。

(休日)

第14条 休日は、次のとおりとする。

- (1) 日曜日
- (2) 土曜日
- (3) 国民の祝日（日曜日と重複した場合は翌日の月曜日）
- (4) 年末年始（12月30日より1月4日）
- (5) 旧株式会社シーエーシー（現株式会社CAC Holdings）創立記念日（8月8日）
- (6) 夏季休日（夏期2日間）
- (7) その他会社が臨時に定めた日

(振替休日)

第15条 業務上その他の事由により会社が必要と認めた場合は、前条の休日を、予め当該休日が属する月の翌月末日までの期間において、他の日に振替えることがある。

(時間外または休日勤務)

第16条 業務上その他の事由により会社が必要と認めた場合は第11条の就業時間外または第14条の休日に就業を命ずることがある。

(勤務インターバル)

第16条の2 社員は1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも10時間の継続した休息時間（勤務インターバル）を確保するよう努めるものとし、勤務インターバルを確保できない場合は、事前に所属長の許可を得るものとし、やむをえず事前に許可を得られない場合は、事後に速やかに許可を得るものとする。

(代休)

第17条 第14条の休日に実働7時間30分以上就業した場合は、翌月末日までに代休を取得することができる。

第2節 遅刻・早退・私用外出・欠勤

(遅刻・早退・私用外出)

第18条 遅刻・早退または私用外出をするときは事前に、またやむを得ないときは事後すみやかに、会社に届出なければならない。

2 前項の届出の内容が次の各号の一に該当するときは遅刻、早退または私用外出として取扱わない。

- (1) 選挙権その他公民としての権利の行使
- (2) 天災・事変
- (3) 交通機関の運転休止

(4) その他上記に準ずる事由があり会社が認めたとき

(欠勤)

第19条 欠勤する場合は事前に、またやむを得ないときは事後すみやかに、会社に届出なければならない。

第3節 休暇

(年次有給休暇)

第20条 年次有給休暇の算定の基礎となる年度は4月1日より翌年3月31日までとし、会社は社員に、入社2年目に16日間の有給休暇を付与する。以降毎年1日増の有給休暇を付与し、最高20日間の年次有給休暇を付与する。ただし、前年度の実働日における欠勤および私事による休職の日数が全実働日数の2割を超えた者には、付与しない。

- 2 採用された月度は下表のとおりとし、試用社員については、正社員任命の日から任命月度の年次有給休暇を付与する。

正社員任命 月度	月／日											
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3
年次有給休暇日数	15	14	14	13	13	12	12	11	10	7	5	3

(注) 月度とは、当月1日より当月末日まで

- 3 当年度の年次有給休暇に残日数があるときは翌年度に限り繰り越す。
- 4 復職した場合は、休職の事由および期間等により年次有給休暇の日数を別に付与する。
- 5 第1項但し書の欠勤等の率の算定については、年次有給休暇、第55条の2に定める産前産後の休業の期間、育児・介護休業規程による育児休業期間ならびに介護休業期間、業務上の傷病による休業の期間は出勤したものとして取り扱う。

(連続休暇)

第20条の2 前条の年次有給休暇の行使の促進を図り、健康増進等の福利厚生の一助とすることを目的として、1年度に1回、年末年始・5月連休とは別に、9連休の連続休暇の取得に努める（年次有給休暇の範囲）。

第20条の3 削除

(時季指定)

第20条の4 会社は、年次有給休暇を10日以上付与した社員の年度内における取得日数が5日に満たないと想定される場合は、5日に満たない日数について時季を指定

して取得させることとする。

- 2 前項の時季指定は、社員の取得日の希望を聴取し、その意見を尊重のうえ、決定する。
- 3 第1項に規定する年度内の年次有給休暇の取得日数については、第20条の5に規定する時間単位年休は含まないこととする。

(時間単位年休)

第20条の5 第20条の規定により付与された年次有給休暇のうち、年間5日（40時間）を上限とし、時間単位の年次有給休暇（以下、時間単位年休という。）を行使できるものとする。この5日には、前年の時間単位年休に係る繰越し分を含める。

- 2 時間単位年休を行使する場合、1日の年次有給休暇に相当する時間数は別表1のとおりとする。
- 3 各所定労働日において行使できる時間数の上限については、別表2のとおりとする。
- 4 時間単位年休を行使する場合は1時間単位で行使するものとし、行使した時間は1日の所定労働時間又は標準労働時間において行使した時間に相当する時間の勤務をしたものとみなす。
- 5 第20条第3項の規定は、時間単位年休を行使した場合に、本条第2項に規定する1日の時間数における残時間についても準用する。

(特別休暇)

第21条 次の各号の一に該当する場合は、特別休暇を取得することができる。

(1) 公傷病休暇（第7章に定める）

業務上負傷または疾病にかかり医師の診断書を提出したとき

その期間

(2) 赴任休暇（有給）

第53条により異動および出向を命ぜられ会社が必要と認める転居をするとき 別に定める「国内赴任規程」および「海外赴任規程」による

(3) 公務休暇（有給）

選挙権その他公民としての権利の行使または公の職務を執行するため会社が認めたとき その期間

(4) 生理休暇（無給）

生理日の勤務が著しく困難な女性 その期間

(5) 結婚休暇（有給）

① 本人の結婚 5日

② 子の結婚 2日

③ 兄弟姉妹の結婚 1日

(6) 出産休暇（有給）

男性社員が受けることができる妻の出産による休暇 2日

(7) 忌引休暇（有給）

① 配偶者・実父母・子の死亡 5日

- | | |
|--|-------|
| ② 義父母・実祖父母・実兄弟姉妹の死亡 | 3日 |
| ③ 義祖父母・義兄弟姉妹・孫の死亡 | 2日 |
| ④ 前3号以外の3親等以内の死亡 | 1日 |
| (8) 予防接種休暇（有給） | |
| 会社が認める感染症の予防接種を受けるとき
「予防接種休暇細則」による | 別に定める |
| (9) その他（有給） | |
| 罹災、交通遮断、伝染病予防その他の事由により会社が必要と認めたとき | その期間 |
| 2 第1項第5号から第7号に規定する特別休暇は連続で取得することとし、第14条に規定する休日又はその他の事由によって中断することはできない。 | |
| 3 第1項第5号①に規定する特別休暇は、入籍日より1年内に取得することを原則とする。 | |

(傷病休暇)

第21条の2 社員は次のすべての要件を満たす場合、1年度（第20条第1項に同じ）に20日を上限として、傷病休暇を取得することができる。

- (1) 私傷病の治療行為が7日以上の連続休暇を必要としていること
 - (2) 年次有給休暇の残日数が10日以下であること
- | | |
|---|-----------------------------------|
| 2 傷病休暇を取得する場合は、原則として、当該休暇を取得しようとする日の2週間前までに人事担当部門に申出を行い、承認を得なければならない。 | 2週間前までに人事担当部門に申出を行い、承認を得なければならない。 |
| 3 会社が前項の申出を受けるに当たり、申出者に対し必要最小限度の各種証明書の提出を求めた場合は、申出者は当該証明書を提出するものとする。 | |
| 4 傷病休暇は有給とし、1日単位で取得するものとする。 | |
| 5 当該休暇の取得を理由に第61条の適用を妨げないものとする。 | |

第4節 勤続年数

(計算方法)

第22条 勤続年数は採用された日から起算し、解雇または退職の日までを暦日により計算する。ただし、1ヶ月未満の端数が生じた場合は15日以下は切り捨て、16日以上は1ヶ月に切り上げる。

(休職期間)

第23条 休職期間の取扱いは次のとおりとする。

- (1) 休職・復職規程第3条第1項第1号および第2号に該当するとき
その期間を算入
- (2) 同規程同条第1項第3号に該当するとき
その期間の1/2を算入
- (3) その他の休職期間
算入しない

第5節 出張

(出張)

第24条 会社は業務の都合により必要ある場合は出張を命ずることがある。

- 2 前項により出張を命ぜられた者には別に定める「国内出張旅費規程」または「海外出張旅費規程」によりその旅費を支給する。

第 5 章 紿与・賞与

第1節 紿与

(給与・賞与)

第25条 紿与・賞与については別に定める「給与規程」による。

第26条から第31条まで削除

第 6 章 安全・保健衛生

第1節 安全

(安全基準)

第32条 会社は安全に関して職場環境を改善し、危険の防止その他必要な処置を講ずることに努めるとともに、社員は危険の防止については各自万全を期し、関係責任者の指示があった場合には、これに従わなければならない。

(災害防止)

第33条 常に整理整頓を旨として防火施設等の所在およびその取扱を熟知し、防火施設等のある場所には妨げとなる様な物品をおいてはならない。

(災害時の処置)

第34条 火災その他非常災害を発見したときはただちにその関係者に知らせるとともに、その指揮に従って行動し、急を要するときは自らも適当な処置をとらなければならない。

第2節 保健衛生

(衛生の心得)

第35条 常に保健衛生に留意し、健康の保持増進に努めなければならない。

(健康診断)

第36条 会社は年1回以上定期に、または必要に応じて臨時に健康診断を行なう。
2 正当な理由なく前項の健康診断を拒むことはできない。

(診断書の提出)

第37条 疾病、負傷により欠勤する場合、または会社が必要と認めた場合は遅滞なく医師の診断書を提出しなければならない。

(就業の禁止)

第38条 次の各号の一に該当する場合は医師の診断により就業を禁止することがある。

(1) 感染症法に定める感染症に罹患した者およびその疑似疾患者

(2) その他医師が就業を不適当と認めた者

就業を禁じられた場合はただちに休業して治療に専念しなければならない。

(同居人および近隣者の感染症)

第39条 同居人または近隣者が感染症法に定める感染症に罹患した、または疑いのある

場合はすみやかに会社に届出、指示を受けなければならない。

第 7 章 災 害 補 償

(療養補償)

第40条 業務上負傷し、または疾患にかかった場合もしくは再発した場合は必要な範囲でその費用を補償する。

(休業補償)

第41条 前条による療養のため就業することが出来ない場合、給与にかえて、その期間中休業補償を行なう。

(障害補償)

第42条 業務上負傷し、または疾患にかかりなおったとき、なお身体に障害が存する場合は、法令の定めるところにより障害補償を行なう。

(補償の例外)

第43条 負傷または疾患の原因が本人の重大な過失による場合は休業補償または障害補償を行わないことがある。

(遺族補償)

第44条 業務上死亡した場合は遺族または本人の死亡当時その収入によって生計を維持していた者に対し、平均給与の1,000日分を遺族補償として支払う。

(葬祭料)

第45条 業務上死亡した場合は葬祭を行なう者に対し、平均給与の60日分を葬祭料として支払う。

(打切補償)

第46条 第40条により治療を受け、またはその費用の補償を受ける者が療養開始後3ヶ年を経過しても負傷または疾病がなおらない場合は、平均給与の1,200日分の打切補償を行ない、その後は一切補償を行なわない。

(他の法令との関係)

第47条 本章に規定する補償を受ける者が同一の理由により労働者災害補償保険法その他の法令で給付を受ける場合は、その給付額に相当するものは補償しない。

第 8 章

表彰・懲戒・損害賠償

(表彰・懲戒・損害賠償)

第48条 表彰・懲戒・損害賠償については別に定める「表彰・懲戒規程」による。

第49条から第52条まで削除

第 9 章 異 動

(異動)

第53条 会社は業務上の事由により社員に部門、勤務地、職掌、等級、職務の異動を命ずることがある。

2 前項により関係会社等へ出向を命ずることがある。ただし、出向については別に定める。

第 10 章 休職・復職

第1節 休職

(休職)

第54条 休職については別に定める「休職・復職規程」による。

第55条削除

(産前産後の休業)

第55条の2 出産する予定の女性には、産前は請求により出産予定日から遡り6週間（多胎妊娠の場合は14週間）の休業を与える。産後は請求を待たず、出産日の翌日から8週間の休業を与える。ただし、産後6週間を経過し医師が支障ないと認めた場合は、本人の請求により就業させことがある。

2 前項の産前産後の休業は、無給とする。

(育児休業・介護休業)

第55条の3 育児休業等および介護休業等は、別に定める「育児・介護休業規程」による。

(治療・看護・介護等と仕事の両立支援)

第55条の4 治療・看護・介護等と仕事の両立支援の詳細については、別に定める「治療・看護・介護等と仕事の両立支援実施要領」による。

第2節 復職

(復職)

第56条 復職については別に定める「休職・復職規程」による。

第 11 章 退職・解雇

第1節 退職

(退職および退職日)

第57条 次の各号の一に該当する場合は退職とし、その日を退職日とする。

- (1) 死亡したとき
- (2) 定年に達したとき（満60歳の誕生日が属する月の末日）
- (3) 会社法が定める役員に選任されたとき
- (4) 退職を願い出て会社が認めたとき
- (5) 休職期間が満了したとき
- (6) 失踪その他の事由により会社がやむを得ないと認めたとき

2 前項第4号の退職の願い出は文書により少なくとも退職希望日の30日前までに行わなければならない。

(再雇用)

第57条の2 前条第1項第2号による退職は、別に定める「再雇用規程」により、契約社員として再雇用することができる。

2 前項の再雇用制度の対象者に関する基準については、労使協定を締結する。

(選択定年)

第57条の3 選択定年制度は、別に定める「選択定年規程」による。

第2節 退職金

(退職金)

第58条 退職後の生活の安定を図り在籍中の勤務に対する労に報いるため、本人または労働基準法施行規則第42条ないし45条に定める相続人に対して退職金を支給する。

2 前項による退職金は別に定める「退職金規程」により支給する。

第58条の2から第60条まで削除

第3節 解雇

(解雇)

第61条 次の各号の一に該当する場合は解雇する。

- (1) 「表彰・懲戒規程」の諭旨解雇および懲戒解雇に該当するとき
- (2) 勤務態度等が甚だしく劣るとき、その他社員として不適当と認められたとき
- (3) 精神または身体の故障、傷病または虚弱により勤務に堪えられないと認められるとき
- (4) 会社の業務の都合による正当な事由があるとき

第4節 退職者・解雇者の義務

(退職者等の義務)

第62条 退職または解雇されるとときは事務引継ぎを完了し身分証明書、社員記章、その他会社の貸与品を返済し、債務あるときはこれを返済しなければならない。

第 12 章 ストックオプション

(ストックオプション)

第63条 会社は、株主総会または取締役会決議に基づき、社員に対し、新株予約権の付与を行うことができる。

2 新株予約権の付与および行使については、別に前項の新株予約権の付与に関する株主総会決議毎または取締役会決議毎に定める。

第 13 章 雜 則

(諸手続き)

第64条 この規則に関する諸手続きについては別に定める。

別 表

別表 1：時間単位年休行使時の 1 日の年次有給休暇相当時間数（第 20 条の 5 第 2 項）

1 日の所定労働時間又は標準労働時間	1 日の年次有給休暇相当時間数
5 時間以上 6 時間以下	6 時間
6 時間以上 7 時間以下	7 時間
7 時間以上 8 時間以下	8 時間

別表 2：各所定労働日に行使できる時間数の上限（第 20 条の 5 第 3 項）

1 日の所定労働時間又は標準労働時間	行使できる時間数の上限
5 時間以上 6 時間以下	5 時間
6 時間以上 7 時間以下	6 時間
7 時間以上 8 時間以下	7 時間

附則 (2014年4月1日制定)

1. この規程は制定日より施行する。
2. 次の変更は、2015年10月6日より実施する。
(変更) 第7条の2
3. 次の変更は、2017年1月1日より実施する。
(追加) 第5条第2項
4. 次の変更は、2019年4月1日より実施する。
(変更) 第2条、(変更) 第13条の2、(変更) 第20条、(追加) 第20条の4
5. 次の変更は、2020年6月1日より実施する。
(変更) 第5条第2項
6. 次の変更は、2020年7月1日より実施する。
(変更) 第7条の2
7. 次の変更は、2021年7月1日より実施する。
(変更) 第11条、第13条の2、第17条、(追加) 第2条第2項、第16条の2、
第20の4第3項、第20条の5、別表1、別表2
8. 次の変更は、2021年7月1日に遡及して実施する。
(追加) 第21条第1項第8号、(号番号繰り下げ) 第21条第1項第8号追加
に伴い、旧第21条第1項第8号を1号繰り下げ。
9. 次の変更は、2023年1月1日より実施する。
(削除) 第20条の3
(追加) 第21条の2、第55条の4
10. 次の変更は、2025年1月1日より実施する。
(変更) 第53条