

## 就業規則(本則)

## はじめに

この規則は、クルーと株式会社クラッソーネ(以下「会社」といいます。)の信頼関係を保ちながら、クルーの幸福実現と会社の発展を行うことを目的として制定したものです。会社とクルーは、それぞれの義務を理解し、誠実に実行しなければいけません。

---

- 第1章 基本となるきまり
  - 第2章 採用
  - 第3章 勤務
  - 第4章 勤務時のきまり
  - 第5章 安全および衛生
  - 第6章 賃金
  - 第7章 個人番号
  - 第8章 表彰・制裁
  - 第9章 退職・解雇
  - 第10章 雑則
- 

## 附則

1. この規則は、2014年1月1日から実施されます。
2. この規則を改廃する場合は、クルー代表の意見を聴いて行います。
3. この規則には次の規定が付属します。
  - 賃金規程
  - 服装規程
  - 育児・介護休業規程
  - 健康管理規程
  - 出張旅費規程
  - 短時間勤務規程
  - 風水害時におけるガイドライン

- 震災等災害時ガイドライン

#### 4. 改定履歴

- 2015年2月15日改定
- 2015年8月24日改定
- 2016年2月29日改定

## 第1章 基本となるきまり

### ■ 目的

#### ● 第1条

正社員

アルバイト

この規則は、会社におけるクルーの働く条件、その他の就業に関する事項を定めたものです。

#### ● (2)

就業規則や付属規程等クルーの就業に関する事柄は、個別労働契約や労働基準法その他の法令の定めに従います。

### ■ 適用範囲

#### ● 第2条

正社員

アルバイト

この規程は、会社に勤務する全てのクルーに適用されます。ただし、アルバイト等働き方が特殊なクルーについては、個別の雇用契約にて定めるものとします。

### ■ 規則を守る義務

#### ● 第3条

正社員

アルバイト

クルーと会社は、この規則を守り、お互いに協力して労働条件の維持向上と社業の発展に努めなければいけません

## 第2章 採用

### 第2章 採用

#### ■ 試用期間

##### ● 第4条

正社員

アルバイト

正社員として新たに採用したクルーについては、採用の日から6ヶ月間を試用期間とします。ただし、会社が認めた場合は、当該期間を短縮する場合があります

##### ● (2)

前項に関わらず、やむを得ない必要がある場合は試用期間を延長することがあります。

##### ● (3)

試用期間中又は試用期間満了の際、試用期間中の勤務態度、健康状態、発揮された能力等を総合的に勘案し、引き続きクルーとして勤務することが不相当と会社が認める者については、第8章の手続きに従い解雇されます。ただし、採用後14暦日を経過していない場合は、解雇予告手当の支払いは行わずに解雇します。

1. 遅刻、早退、欠勤が複数回あり、出勤状況が不良の場合
2. 上司の指示に従わない、同僚との協調性が乏しい、誠実に勤務する姿勢が乏しい等の勤務態度が不良の場合
3. 必要な教育を施したものの会社が求める能力に足りず、改善の見込みが薄い場合
4. 重要な経歴を偽っていた場合
5. 督促しても必要書類を提出しない場合
6. 健康状態が思わしくなく、今後の業務に耐えられないと認められる場合
7. 会社の事業にクルーとして採用することがふさわしくないと認められる場合
8. 第49条の諭旨解雇、懲戒解雇もしくは第8章の普通解雇に該当する場合
9. その他、前各号に準ずる場合

##### ● (4)

試用期間は勤続年数に通算します。

## ■ 採用時の提出書類

### ● 第5条

正社員

アルバイト

新たに採用されたクルーは、採用後2週間以内に、次の書類を提出しなければいけません。ただし、選考時に提出済の書類については再提出する必要はありません。なお、入社時点で源泉徴収票が以前の会社から発行されていない場合には、翌年1月末までに提出するものとします。

1. 身元保証書
2. 住所届
3. 源泉徴収票(前職者のみ)
4. 扶養親族届
5. 住民票記載事項証明書の写し(内容は会社指定)
6. 健康診断書(3カ月以内のもので内容は会社指定)
7. 誓約書(身元保証人連署)
8. 個人番号および運転免許証などの身分証明書の写し(マイナンバーカードの場合は身分証明書は不要)
9. 情報保護にかかる誓約書
10. その他会社が必要と認めたもの

## 第3章 勤務

### 第1節 労働時間、休憩、休日、出張

#### ■ 所定労働時間

##### ● 第6条

###### 正社員

所定労働時間は、休憩時間を除き 1日8時間 1週40時間とします。ただし、アルバイトクルーについては、個別の雇用契約に基づき定めるものとします。

##### ● 第7条

###### 正社員

###### アルバイト

始業、終業の時刻および休憩の時刻は次のとおりとします。

始業	9時00分
終業	18時00分
休憩	12時30分より13時30分まで

※但し、業務の状況により、上記休憩時間での休憩が難しい場合、上記始業・終業時刻の間で合計60分の休憩がクルーに付与されます。

#### ■ 休憩時間の利用

##### ● 第8条

###### 正社員

###### アルバイト

クルーは、休憩時間を自由に利用することが出来ます。ただし外出するときは、所属長に届け出なければいけません。(口頭でも可)

##### ● (2)

クルーは、他のクルーの休憩を妨げてはいけません。

## ■ 始業、終業時刻等の変更

### ● 第9条

正社員

アルバイト

交通ストその他やむをえない事情がある場合や、業務上臨時の必要がある場合は、あらかじめ予告の上、全部又は一部クルーについて、始業、終業および休憩の時刻を変更することがあります。ただし、この場合においても1日の労働時間が8時間を超えないこととします。

### ● (2)

また、クルーが遅刻をした場合、該当時間の給与支払いはないものとします。ただし、交通機関の乱れによるやむを得ない事情があった場合は、月に2回且つ合計1時間まで給与の支払いが行われます。クルーは交通機関が乱れた証明として、遅延証明を会社に提出することとします。

## ■ 所定休日

### ● 第10条

正社員

アルバイト

所定休日は次のとおりとします。

1. 土、日曜日(会社が定める日を除く)
2. 会社が定めた交替休日
3. 夏期休暇、冬期休暇
4. その他年間カレンダーに定めた日

### ● (2)

前項の休日のうち毎週日曜日を法定休日とします。

### ● (3)

業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ所定休日を他の日と振り替えることがあります。



## ■ 休日の振替

### ● 第11条

正社員

アルバイト

業務の都合でやむをえない場合は、前条の休日を4週間以内の他の日と振り替えることがあります。

### ● (2)

休日を振替える場合、前日までに振替による休日を指定してクルーに通知します。

## ■ 非常災害時の特例

### ● 第12条

正社員

アルバイト

事故の発生、火災、風水害その他避けることの出来ない事由により臨時の必要がある場合には、第13条又は第14条の規定に関わらず、別に定める「風水害時におけるガイドライン」に従うものとします。

## ■ 時間外労働

### ● 第13条

正社員

アルバイト

クルーは勤務時間内で業務を終えられるよう、作業効率化を図ります。万が一、時間外労働が発生した場合、毎月の締め日までに、発生した時間外労働時間分の就業時間を別途短縮し、総勤務時間が所定労働時間と等しくなるよう努めるものとします。

### ● (2)

業務上必要がある場合は、所定労働時間外に労働を課すことが有ります。

### ● (3)

法定の労働時間を超える時間外労働は、所轄労働基準監督署長に届け出たクルー代表者との時間外労働協定の範囲内とします。

- (4)

満18歳未満の者については、法定の労働時間を越えて労働を課さないものとします。

- 休日労働

- 第14条

正社員

アルバイト

業務上必要がある場合は、第10条の所定休日に労働を課すことがあります。

- (2)

労働基準法で定める1週1日の法定休日に労働を課す場合は、所轄労働基準監督署長に届け出たクルー代表との休日労働協定の範囲内とします。

- (3)

満18歳未満のクルーについては、労働基準法で定める1週1日の法定休日に労働を課さないものとします。

- 割増賃金

- 第15条

正社員

アルバイト

第12条、第13条、第14条による時間外労働、休日労働又は深夜労働に対しては賃金規程に従って割増賃金を支払います。

- 出張等の労働時間および旅費

- 第16条

正社員

アルバイト

クルーが、出張その他会社の用務を帯びて会社外で勤務する場合で労働時間を算定しがたいときは、原則として所定労働時間を勤務したものとみなします。ただし、所属長があらかじめ別段の指示をしたときは、その指示を優先します。

- (2)

クルーが社用により出張する場合は、実態に基づき旅費を支給します。

■ 適用除外

● 第17条

正社員

アルバイト

労働基準法第41条第2号又は第3号に該当する管理監督者又は監視断続労働従事者等については、本節の規定に関わらず勤務を課し、本節の規定を適用しないことがあります。(深夜割増賃金に関する定めを除きます。)

## 第2節 有給休暇等

■ 年次有給休暇

● 第18条

正社員

アルバイト

前1年間(採用当初は前6ヶ月)の所定勤務日数の8割以上出勤したクルーに対し、勤続1年(採用当初は勤続6ヶ月)経過後、継続勤務年数に応じた日数の年次有給休暇が付与されます。

※下記有給休暇のうち最大5日は、労使協定によって定められた【計画的付与】によって使用する。

		継続勤務年数						
		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	所定勤務日数週5日	10	11	12	14	16	18	20
	所定勤務日数週4日	7	8	9	10	12	13	15
	所定勤務日数週3日	5	6	6	8	9	10	11
	所定勤務日数週2日	3	4	4	5	6	6	7

	所定勤務日数 週1日	1	2	2	2	3	3	3
--	---------------	---	---	---	---	---	---	---

- (2)

年次有給休暇は、クルーが指定した時季に付与されます。ただし、事業の都合によりやむを得ない場合には他の時季に変更することがあります。(例 代替勤務者の確保が難しい、業績不調等)

- (3)

会社は前項のやむを得ない事情がない限り、クルーの指定時季における年次有給休暇の取得を妨げません。その上で、クルーは円滑な組織運営のため、会議や式典といった会社行事との重複を避けるよう出来るだけ配慮するものとします。

- (4)

年次有給休暇は、権利発生から2年の間において利用することができます。

- (5)

年次有給休暇により休んだ期間の給与については、賃金規程に従います。

- (6)

年次有給休暇を取得する場合、クルーは取得期間に応じて一週間前に会社に届出を行わなくてはなりません。(連続して2日間以上取得する場合は1ヶ月前。なお、所定休日や特別休暇をまたいで取得する場合も連続とみなします。)

- (7)

5日を超えて付与された年次有給休暇について、クルー過半数の代表者と会社間で協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得するものとします。

- (8)

病気等の突発的な休暇については、当日始業時刻前までに電話などにより所属長へ連絡しなくてはなりません。この場合は出勤後直ちに文書にて届出をすることで、当該届出が後日であっても年次有給休暇への事後振替を認めます。なお、当日始業時刻前の連絡又は出勤後の届け出のない者については、特別の事情がない限り欠勤扱いとします。

- (9)

年次有給休暇は年次有給休暇は1時間単位で利用することができます。

## ■ 産前・産後休暇等

### ● 第19条

正社員

アルバイト

6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性クルーは、事前に請求することで、産前休暇を取得できます。

### ● (2)

産後8週間を経過していない女性クルーは基本的に就業しないものとします。ただし、産後6週間を経過した女性クルーは、事前に請求することで、医師が認める業務に就くことが出来る場合があります。

### ● (3)

妊娠中の女性クルーは、事前に請求することで、他の軽易な業務に転換できます。

### ● (4)

クルーが、本人もしくは配偶者の妊娠を会社に報告した場合、出産までの期間については、クルーが宿泊を伴う出張を行うことを禁止します。

### ● (5)

クルーが、本人もしくは配偶者の妊娠を会社に報告した場合、クルーは事前に申請をすることで、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務や、時間外勤務を行わないという選択が出来ます。なお、短時間勤務によって短縮された時間は不就業と見なされ、給与と諸手当が支払われないものとします。

### ● (6)

妊娠中又は産後1年を経過しない女性クルーは、事前に請求することで、第13条第2項による時間外労働、第14条第2項による休日労働又は深夜労働が課されない措置を受けることができます。

### ● (7)

妊娠中又は産後1年を経過しない女性クルーは、事前に請求することで、母子保健法による保健指導、健康診査を受ける時間を確保し、これに基づく指導を守れるように、労働時間の変更等の措置を受けることができます。詳細は第20条によります。

- (8)

産前・産後休暇の期間については、基本給その他の毎月固定的に支払われる給与は支給されません。

- (9)

賞与については、その算定対象期間に産前・産後休暇をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額が支給されます。

- (10)

定期昇給は、産前・産後休暇の期間中は行われぬものとし、産前・産後休暇期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給措置を受けることができます。

- 母性健康管理のための休暇等

- 第20条

正社員

アルバイト

妊娠中または出産後1年を経過しない女性クルーから、所定労働時間内に母子保健法に基づく保健指導または健康診査を受けるために、必要な時間についての休暇の請求があったときは、次の各号の範囲で休暇を与えます。

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

但し、医師または助産師（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)

妊娠中または出産後1年を経過しない女性クルーから、保健指導または健康診査に基づき労働時間等について医師等の指導を受けた旨申し出があった場合は、次の各号の措置を講ずることとします。

1. 妊娠中の通勤緩和

- 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時間の労働時間の短縮または1時間以内の時差出勤間

2. 妊娠中の休憩の特例

- 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、休憩の回数の増加

3. 妊娠中、出産後の諸症状に対する措置

- 妊娠中または出産後の諸症状の発生または発生のおそれがあるとして指導された場合、その指導事項を守ることができるようにするため作業の軽減、労働時間の短縮、休業等

● (3)

本条の休暇等に対する賃金は無給とします。

● (4)

本条の休暇の取得を希望する者は、所定の申請用紙に必要事項を記載の上、会社に届け出なければなりません。

■ 生理休業

● 第21条

正社員

アルバイト

生理日の就業が著しく難しい女性クルーは、始業時間までに請求することで、その日について休業を取得することができます。また、社内で生理により体調を崩した場合は早退を申し出ることができます。

■ 育児時間

● 第22条

正社員

アルバイト

生後1年未満の乳児を育てる女性クルーは、事前に請求することで、休憩時間の他、1日2回、各々30分の育児時間を取得することができます。

■ 育児休業・介護休業等

● 第23条

正社員

アルバイト

3歳未満の子を養育するクルーは、事前に申し出ること、その子が3歳に達するまでを限度として育児休業をすることが出来ます。ただし、日々雇用者および労使協定で育児休業をすることが出来ないとされた者を除きます。

- (2)

3歳未満の子を養育するクルーは、事前に申し出ること、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務や、時間外勤務を行わないという選択が出来ます。なお、短時間勤務によって短縮された時間は不就業と見なされ、給与と諸手当が支払われないものとします。

- (3)

3歳未満の子を養育するクルーは、事前に申し出ること、在宅勤務を選択することが出来ます。なお、在宅勤務中の給与は職種に応じて個別に決定されるものとします。また、在宅勤務が難しい職種の場合、会社は申し出を断ることが出来ます。

- (4)

常時介護を要する対象家族(配偶者、子、父母、配偶者の父母当方の定めるものに限る。)を持つクルーは、事前に申し出ること、対象家族一人につき要介護状態ごとに一回、通算93日を限度として、介護休業をすることが出来ます。

- (5)

常時介護を要する対象家族(配偶者、子、父母、配偶者の父母当方の定めるものに限る。)を持つクルーは、事前に申し出ること、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務や、時間外勤務を行わないという選択が出来ます。なお、短時間勤務によって短縮された時間は不就業と見なされ、給与と諸手当が支払われないものとします。

- (6)

育児および家族の介護を行う一定範囲のクルーは、事前に請求すること、午後10時から午前5時までの深夜就業を断ることが出来ます。また、第13条第2項による時間外労働は1ヶ月24時間、1年150時間以内とします。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この取り決めが適応されないことがあります。

- (7)

義務教育終了前の子を持つクルーは、事前に申し出ること、子の傷病の看護や予防接種等の世話、又は対象家族の介護、通院の付き添い等の世話のため、年次有給休暇とは別に1年に5日(子、対象家族が2人以上の場合は10日)を限度として看護休暇・介護休暇をすることが出来ます。ただし、日々雇用者および労使協定で看護休暇・介護休暇を利用することが出来ないとされた者を除きます。

- (8)

本条に定める休業・休暇による不就業については、賃金は無給とします。



● (9)

本条に定めるもののほか、育児休業・介護休業等に関しては、別に定める育児・介護休業規程に従います。

■ 公民権行使の時間

● 第24条

正社員

アルバイト

クルーは、事前に申し出ることによって、労働時間中に選挙権の行使、その他公民としての権利(裁判員制度含む)を行使するため、必要な時間を取得することができます。

● (2)

前項の申し出がクルーあった場合に、権利の行使を妨げない限度において、会社はその時刻を変更することがあります。

● (3)

本条の不就労の時間に対する賃金は無給とします。ただし、会社は年次有給休暇の取得を妨げません。

■ 特別休暇

● 第25条

正社員

アルバイト

クルーは次の各号のいずれかに該当する場合、それぞれに定める日数の特別休暇を取得することができます。

本人が結婚する場合	7日
本人もしくは配偶者が出産する場合	3日
配偶者又は子が死亡した場合	7日
父母もしくは配偶者の父母が死亡した場合	5日 (内訳:特別休暇3日、特別無給休暇2日)
祖父母が死亡した場合	3日 (内訳:特別休暇1日、特別無給休暇2日)
その他前各号に順次会社が必要と認めた場合	必要と認めた期間

特別無給休暇は年次有給休暇に置き換えることができます。

- (2)

入社6ヶ月未満のクルーについては、本人・配偶者・子の誕生日に特別休暇が付与されます。この特別休暇は月1回、通算3回を限度とします。

- 特別休暇等の賃金

- 第26条

正社員

アルバイト

第19条から前条までに定める休暇等に対する賃金の取り扱いについては、賃金規程や雇用契約に従います。

## 第3節 配置転換、出向、休職

- 配置転換および出向

- 第27条

正社員

アルバイト

業務の都合もしくは従業員の労務提供状況の変化により必要がある場合は、会社はクルーに異動(配置転換、職種変更、転勤、出向)を命じ、または担当業務以外の業務を行わせることができます。この場合、クルーは正当な理由がない限りこれを拒むことはできません。

- (2)

異動を行なった場合は、当該クルーと協議の上、労働条件の変更を行うことがあります。

- (3)

業務の都合により必要がある場合は、会社はクルーの同意を得た上で、関連事業所へ転籍させることがあります。

## ■ 正規雇用への転換

### ● 第28条

#### アルバイト

本人が希望する場合は、正規雇用へ転換させることがあります。

### ● (2)

転換期間は、随時とします。

### ● (3)

正規雇用への転換要件・基準

1. 正規雇用と同様の勤務期間・日数で勤務が可能な者。
2. 所属長の推薦があり、筆記試験又は面接試験に合格した者。

### ● (4)

アルバイト期間は試用期間に通算します。

## ■ 休職

### ● 第29条

#### 正社員

試用期間終了後のクルーが次の各号の一に該当するときは休職を命ずることがあります。ただし、1号、2号および4号の休職事由が業務外の傷病を原因とする場合において、当該傷病が休職期間中の療養によって治癒(完全な労務提供ができるまでに回復する)蓋然性が低いと認められた場合、クルーに自己保健義務に反する行為があった場合および精神的疾患の疑いがある場合等において同種の他のクルーの状況と比較して特段に業務に起因する事情が認められないにもかかわらず完全な労務提供ができない場合は、休職を命ずることなく普通解雇とすることがあります。

1. ① 業務外の傷病による欠勤が3カ月以内に通算10労働日にわたったときで、その傷病が治癒しないとき(治癒とは、従来の業務を健康時と同様に通常業務できる程度に回復することを意味します。)
2. ② 業務外の傷病により完全な労務提供ができず(常に所定労働時間の勤務ができない等)、その回復に一定の期間を要するとき
3. 業務命令により他事業に出向したとき
4. 地方公共団体の議員等の公職につき、労務の正常な提供が行えない場合

5. 前各号のほか、会社が休職させる必要を認めたとき

● (2)

前項1号、2号については、会社が指定する医療機関にて診断を命ずることがあります。

● (3)

第1項2号に該当する場合は、休職を命ずることなく、協議の上、一時的もしくは継続的に従業員区分の変更(アルバイトへの変更等)を行うことがあります。

## ■ 休職期間

● 第30条

**正社員**

休職期間は次の各号のとおりとします。

1. 第28条第1項1号、2号の場合は、18か月  
但し、情状により期間を延長することがあります。
2. 第28条第1項3号の場合は、その出向期間
3. 第28条第1項4号、5号の場合は、使用者が認めた期間

● (2)

休職期間中の賃金は支給されません。

● (3)

休職は、同一または類似の事由につき2回までとします。

● (4)

休職期間中は原則として勤続年数に算入しません。但し、第28条第1項③号の休職事由による場合は勤続年数に算入します。

## ■ 復職

● 第31条

**正社員**

第28条第1項1号、2号による復職にあたっては、原則として会社が指定した医療機関で

の受診を命じ、その結果によって復職の是非を判断します。

- (2)

クルーは、第28条第1項1号、2号の休職事由が消滅したとして復職を申出する場合、または同5号の休職事由が業務外の傷病を原因とするものであって、当該休職事由が消滅したとして復職を申出の場合には、休職期間が満了する前の会社の指定する日までに医師の治癒証明(休職前と同様の完全な労務提供ができる旨の診断書等)を提出しなければなりません。なお、申出の日と休職期間満了日との都合等で休職期間を延長することがあります。

- (3)

前項による診断書の提出に際して、会社が診断書を発行した医師に対する意見聴取を求めた場合は、クルーはその実現に協力しなければなりません。

- (4)

第2項の診断書が提出された場合でも、会社は会社の指定する医師への検診を命ずることがあります。クルーが正当な理由なくこれを拒否した場合は、第2項の診断書を休職事由が消滅したか否かの判断材料として採用しません。

- (5)

休職の事由が消滅したときは、原則として休職前の職務に復職としますが、業務の都合もしくは当該クルーの状況に応じて異なる職務に配置することがあります。この場合、本人との協議の上、労働条件の変更を伴うことがあります。

- (6)

復職前もしくは後に一定の様子見期間(リハビリ勤務期間)を設けることがあります。この場合、本人と協議の上、労働時間および賃金等の労働条件を一時的に変更することがあります。

- (7)

復職しても6カ月以内に同一または類似の事由により欠勤または完全な労務提供ができない状況に至った場合は、再度の休職を命じます。この場合は第29条第3項の2回目の休職に該当し、休職期間は当該復職前の休職期間(第29条第1項①号の範囲)と通算します。

## ■ 休職期間の満了

### ● 第32条

#### 正社員

休職期間満了までに休職事由が消滅しない場合は、満了の日をもって第52条に定める一般退職とします。

## ■ 副業

### ● 第33条

#### 正社員

副業については、クローは会社へ事前に申請するものとします。その際、会社は以下に該当するものは副業を許可しない場合があります。また一度受理した場合でも、後に該当すると見なされた場合は注意 指導、または禁止することができます。

1. 業務に支障をきたす時間帯・頻度
2. 現在の事業と競合する内容
3. 将来の事業と競合する内容
4. 会社の機密事項に触れる内容
5. その他社内の秩序を乱すと思われる内容

### ● (2)

周りのクローに対し、過剰なセールス・勧誘を行ったと見なされた場合は、会社はそのクローに対し注意指導、または禁止することができます。

## ポイント解説

現状の休日制度としては、年間休日118日+本人・パートナー・キッズ誕生日休暇+他有給休暇+特別休暇という状況になっていますが、会社の成長に伴い、年間休日を125日程度までは伸ばしていきたいと思っています。

育児介護に関しても、託児所の設置等、長期的に計画していきます。

## 第4章 勤務時のきまり

### 第1節 勤務時の心得

#### ■ 就業の基本原則

##### ● 第34条

正社員

アルバイト

クルーは、この規則に定めるもののほか、業務上の指揮命令に従い、自己の業務に専念し、作業能率の向上と業務改善に努めるとともに、相互に協力して職場の秩序を維持しなければなりません。

#### ■ 勤務の心得

##### ● 第35条

正社員

アルバイト

クルーは、常に次の事項を守り、勤務を行わなくてはなりません。

1. クレドを深く理解し、それに基づいた行動をとること
2. 健康に留意し、積極的な態度を持って勤務すること
3. 自己の業務上の権限を越えて、業務の妨げとなる集団を作らないこと
4. 会社の名誉を害し信用を傷つけるようなことをしないこと
5. 会社・取引先の営業秘密その他の機密情報や会社・取引先の保有する個人情報ならびに会社のビジネスモデル(以下「会社情報」という。)を本来の目的以外に利用、漏洩(毀損、複写等を含む)し、又は会社情報や会社の不利益となるような事項を他に漏らし、又は私的に利用しないこと(退職後においても同様である。)
6. 会社の車両、機械、器具その他備品を大切にし、原材料、燃料、その他の消耗品の節約に努めること
7. 会社の製品・商品、ならびに会社情報その他電子媒体に記録された情報等を傷つけたり紛失・消去等しないこと
8. 許可無く職務以外の目的で会社の設備、車両、機械、器具その他の物品・情報等を使用しないこと
9. 職務に関し、不当な金品の借用又は贈与の利益を受け又は与えないこと
10. 労働時間中はみだりに職場を離れないこと
11. 酒気を帯びるなど就業に適さない状態で勤務しないこと
12. 職場の整理整頓に勤め、常に清潔に保つようにすること

13. 所定の場所以外で喫煙し、又は火気を許可無く使用しないこと
14. 作業を妨害し、又は他者の人格を傷つける言動もしくは性的言動により就業環境を悪化させる等の行為、その他職場の風紀秩序を乱すような行為をしないこと
15. 暴力団又は反社会勢力とは一切の接触を持たないこと
16. 服装規程に基づいて身だしなみを整えること
17. 社内の秩序を乱す行為はしないこと
18. 前各号のほか、これに準ずるクローとしてふさわしくない行為をしないこと

## 第2節 出退勤

### ■ 出退勤

#### ● 第36条

正社員

アルバイト

クローは入社および退社の場合は、次の事項を守らなくてはなりません。

1. 始業時刻までに出社すること
2. 退社は文具、書類等を整理整頓した後に行うこと
3. 常にクローである自覚を持ち、それにふさわしい行動をとること

#### ● (2)

次の各号のいずれかに該当するクローに対しては、出社を禁止し、又は退社を課すことがあります。

1. 就業により健康を損なう恐れがある者
2. 火気、凶器その他業務に必要でない危険物を携帯する者
3. 業務を妨害し、もしくは会社の秩序を乱し、又はその恐れのある者
4. ウイルス・細菌等を蔓延させる原因となる恐れのある者
5. その他会社が就業に適さないと認めた者

### ■ 持込持出

#### ● 第37条

正社員

アルバイト

クローは入社および退社の場合において、日常携帯品以外の周囲に影響を与えるような



品物を持ち込む時、又は持ち出そうとする時は、所属長の許可を受けなければなりません。

## ■ 遅刻・欠勤

### ● 第38条

正社員

アルバイト

クルーは、遅刻又は欠勤しようとする場合は、あらかじめ所属長の許可を受けなければなりません。ただし、やむをえない事由によりその余裕の無い場合、始業時刻までに電話などにより届け出なくてはなりません。

(2)クルーが遅刻をした場合、該当時間の給与支払いはないものとします。ただし、交通機関の乱れによるやむを得ない事情があった場合は、月に2回かつ合計1時間まで給与の支払いが行われます。クルーは交通機関が乱れた証明として、遅延証明を会社に提出することとします。

## ■ 早退・外出

### ● 第39条

正社員

アルバイト

クルーは、やむをえない使用により早退又は外出しようとする場合は、あらかじめ所属長の許可を受けなければなりません。

## ■ 面会

### ● 第40条

正社員

アルバイト

クルーは、労働時間中に家族を除く私用外来者と面会してはなりません。ただし、所属長の許可を受けた場合は除きます。

## 第5章 安全および衛生

### ■ 遵守義務

#### ● 第41条

正社員

アルバイト

クルーおよび会社は、職場における安全および衛生の確保に関する法令および社内諸規則で定められた事項を遵守し、相互に協力して災害の未然防止に努めるものとします。

#### ● (2)

クルーは、自ら進んで職場の安全および衛生の確保に努めると共に、安全および衛生に関し会社が発する指示命令に従わなければなりません。

### ■ 災害防止

#### ● 第42条

正社員

アルバイト

クルーは、災害を発見し、又はその危険があることを知った場合は、臨機の措置をとり被害を最小限にとどめるよう努めなければならない。

### ■ 健康管理

#### ● 第43条

正社員

アルバイト

クルーに対しては、採用時および毎年1回、健康診断を実施し、その結果を通知します。

#### ● (2)

前項に定める場合のほか、法令の定めるところに従い必要な健康診断を実施します。

#### ● (3)

健康診断の結果、特に必要があると認められる場合には、医師の意見を聴き、就業場所の変更、作業の転換、勤務時間の短縮、作業環境の測定、施設の整備等の措置を講ずることがあります。また、時間外労働を月間100時間を越えて行い疲労の蓄積が認められるクルーから申し出があった場合は、医師による面接指導を行うものとします。

- (4)

クローは、自ら進んで健康の保持に努めると共に、会社の指示に従わなければなりません。

- 就業禁止

- 第44条

正社員

アルバイト

クローが、感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法(感染症法)に定める病に罹った場合は、必要な期間就業を禁止することがあります。

- (2)

クロー同居の家族が感染症法に定める病に罹り、またはその疑いのある場合には、直ちに会社へ届け出て必要な指示を受けるものとします。

- (3)

前2項の場合は、会社は平均賃金の60%を休業手当として支払います。ただし、有給休暇の取得は妨げません。

## 第6章 賃金

### 第6章 賃金

---

#### ■ 賃金

##### ● 第45条

正社員

アルバイト

クルーの賃金は、別に定める賃金規程により支給します。

#### ■ 退職金

##### ● 第46条

正社員

アルバイト

クルーの退職金は、原則としてありません。

## 第7章 個人番号

### 第7章 個人番号

#### ■ 個人番号の通知

##### ● 第47条

正社員

アルバイト

クルーは、採用時に会社に個人番号を通知しなければなりません。

##### ● (2)

会社は、クルーに対して身分確認のために写真付きの身分証明書(例:運転免許証等)の提示を求めることがあります。

##### ● (3)

クルーが扶養対象家族を有し、扶養対象家族の個人番号を会社に通知するにあたっては、虚偽のないように確実に確認をしなければなりません。

#### ■ 個人番号の利用

##### ● 第48条

正社員

アルバイト

会社は、クルーおよび扶養対象家族の個人番号について、以下の手続きに利用することができます。

1. 健康保険・厚生年金保険関係届出事務
2. 雇用保険関係届出事務
3. 労働者災害補償保険法関係届出事務
4. 国民年金第三号被保険者関係届出事務
5. 給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務

## 第8章 表彰・制裁

### ■ 表彰

#### ● 第49条

正社員

アルバイト

クルーが次の各号のいずれかに該当する場合は、その都度審査のうえ表彰します。

1. 業務上、有益な改善、イノベーションをもたらした場合
2. リーダーシップ、マネジメントにより、他のクルーによる有益な改善、イノベーションを促進した場合
3. 職場の雰囲気、クルー同士のつながりを向上させる上で、賞賛すべき振る舞いを行った場合
4. 前各号に順ずる程度に前項又は功労があると認められる場合

#### ● (2)

前項の表彰は、賞状のほか賞品を授与してこれを行います。

### ■ 制裁の種類、程度

#### ● 第50条

正社員

アルバイト

制裁は、その情状により次の区分により行います。

1. 訓戒：口頭又は文書による嚴重注意を行います。
2. 譴責：始末書を取り将来を戒めます。
3. 減給：平均賃金の1日分の半額（事案複数の場合も総額は1ヶ月賃金総額の10分の1を限度とします）
4. 出勤停止：7日以内の出勤を停止し、その期間中の賃金は支払いません。
5. 降格・降職：役職の格下げを行います。
6. 諭旨解雇：予告期間を設け、解雇します。
7. 懲戒解雇：予告期間を設けることなく即時解雇します。この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しません。

## ■ 訓戒、譴責、減給および出勤停止、降格・降職

### ● 第51条

正社員

アルバイト

次の各号のいずれかに該当する場合は、訓戒、譴責、減給又は出勤停止、降格・降職に処します。ただし、情状によっては、訓戒にとどめることがあります。

1. 正当な理由無く、遅刻・欠勤を重ねた場合
2. 過失により、営業上の事故又は災害を発生させ、会社に重大な損害を与えた場合
3. 第32条から第40条までの規定に違反した場合であって、その事案が軽微な場合
4. その他前各号に順ずる程度の不都合な行為を行った場合

## ■ 諭旨解雇、懲戒解雇

### ● 第52条

正社員

アルバイト

次の各号にいずれかに該当する場合は、諭旨解雇または懲戒解雇に処します。ただし、情状によっては、普通解雇又は減給もしくは出勤停止、降格・降職にとどめることがあります。

1. 無届欠勤14日以上に及んだ場合
2. 何度も無断欠勤を繰り返し、改善の見込みの無い場合
3. 故意又は重過失により災害又は営業上の事故を発生させ、会社に重大な損害を与えた場合
4. 前条で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みが無いとき
5. 第32条から第40条までの規定に違反した場合であって、その事案が悪質又は重大なとき
6. 重大な経歴を偽り採用されたとき
7. 刑事事件に関し有罪の判決を受けたとき
8. その他前各号に順ずる程度の不都合な行為を行ったとき

## ポイント解説

表彰については社内通貨制度を活用して、クルー同士で表彰しあう制度が根付いています。期毎の大きな表彰は制度化出来ていないので、今後の課題です。

## 第9章 退職・解雇

### ■ 定年

#### ● 第53条

##### 正社員

クルーの定年は満60歳とし、定年に達した日(誕生日の前日)の年度末(3月末日)をもって退職とします。ただし、本人が希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、65歳まで嘱託として継続雇用します。なお、労働条件については個別に協議し、労働契約書を締結します。労働契約は1年契約の更新制とします。

#### ● (2)

前項に関わらず満65歳に達したクルーが継続雇用を希望し、会社が必要と認めた場合は、さらに雇用することがあります。

#### ● (3)

年次有給休暇は正社員であったときの権利義務を継続して引き継ぎます。

### ■ 退職

#### ● 第54条

##### 正社員

##### アルバイト

クルーが次の各号にいずれかに該当するにいたった場合は、次の各号の日を退職の日とし、クルーとしての地位を失います。

1. 死亡した場合(死亡した日)
2. 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了した場合(契約満了日)
3. 自己の都合により、退職届を提出することで退職を申し出、会社の合意があったとき(合意した退職日)
4. 自己の都合により、退職届を提出することで退職を申し出たが、会社の合意がないとき(申し出から14日経過した日)
5. 休職期間満了日まで休職理由が消滅しないとき(休職期間満了日)
6. 届なく欠勤し、居所不明等で会社がクルーと連絡をとることができない場合で、欠勤開始日以後14労働日を経過したとき



## ■ 退職手続

### ● 第55条

#### 正社員

クルーが自己の都合により退職しようとする場合は、少なくとも3ヶ月前までに退職願を提出しなければなりません。

### ● (2)

前項にかかわらず、第52条第4項の場合は会社に退職届を提出しなければなりません。

### ● (3)

退職願または退職届を提出した者は、第52条に規定した退職日までは、従前の業務に服さなければなりません。

### ● (4)

退職願または退職届を提出した者は、退職日までの間に必要な事務の引継ぎを完了しなければなりません。

## ■ 解雇

### ● 第56条

#### 正社員

#### アルバイト

第50条による場合のほか、次の各号のいずれかに該当する場合は、クルーを解雇することがあります。

1. クルーの心身の状況が、業務に耐えられないと認める場合
2. クルーの就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合
3. 休職期間が満了した時点で、なお休職事由が継続し、復職できない場合（休職期間を更新された場合を除く）
4. 事業の縮小その他人員整理の必要を生じた場合
5. 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、クルー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。）
6. 前各行のほか、これに順ずるやむをえない事由がある場合

## ■ 解雇の予告

### ● 第57条

#### 正社員

前条により解雇する場合は、次に掲げる者を除き30日前に本人に予告し、又は労働基準法に規定する平均賃金の30日分に相当する予告手当を支給します。ただし、所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは、除きます。予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがあります。

1. 日々に雇用する者(引き続き1ヶ月を超えて使用した者を除く。)
2. 2ヶ月以内の期間を定めて雇用した者(所定の期間を超えて使用した者を除く。)
3. 試用期間中の者(採用後14日を越えた者を除く。)

## ■ 解雇の制限

### ● 第58条

#### 正社員

クルーが業務上の傷病により療養のため休業する期間およびその後30日間、ならびに産前産後の女性が休業する期間およびその後30日間は解雇しません。ただし、業務上傷病の場合において、療養開始後3年を経過しても傷病が治らないで打切補償を支払った場合(法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む。)は除きます。

## ■ 清算

### ● 第59条

#### 正社員

#### アルバイト

クルーは、退職しようとする場合(懲戒解雇又は解雇された場合を含む。以下同じ。)は、速やかに会社から支給された物品等を返還し、その他会社に対する債務を清算しなければなりません。

### ● (2)

会社は、クルーが退職した場合は、所定の支払日前であっても権利者の請求があつてから7日以内に賃金その他その者の権利に属する金品を返還します。

### ● (3)

クルーは、労働基準法の定めるところにより、退職又は解雇の理由等について証明書を請求することが出来ます。

## 第10章 雑則

### ■ 災害補償等

#### ● 第60条

正社員

アルバイト

クローが業務災害又は通勤災害を被った場合は、労働基準法、労働者災害補償保険法等の定めるところにより、その療養等に必要な給付金を受けることができます。

#### ● (2)

クローが業務外の傷病にかかった場合は、健康保険法により給付を受けるものとします。

### ■ 慶弔見舞金

#### ● 第61条

正社員

アルバイト

クローの慶弔、罹病、罹災の際はそれぞれ祝金、見舞金、又は香料を支給します。

結婚祝金：10,000 円

※その他の見舞金については会社が個別に判断する。

### ■ 火災予防

#### ● 第62条

正社員

アルバイト

クローは、消防具、救急品の備付場所ならびにその使用方法を知得しておかなければなりません。

#### ● (2)

火災その他非常災害の発生を発見し、又はその危険があることを知った場合は、臨機の処置をとると共に直ちにその旨を担当者その他居合わせた者に連絡し、その被害を最小限にとどめるよう努めなければなりません。

## ■ 冤罪予防

### ● 第63条

正社員

アルバイト

クルーは何らかの冤罪の疑いをかけられ警察等により身柄が確保される可能性が生じた場合、身柄を確保される以前に、すぐさま所属長に連絡をしなければなりません。連絡を受けた所属長は弁護士へ連絡を取り、クルーの無実を証明する手伝いとなるよう努めます。

## ■ 損害賠償

### ● 第64条

正社員

アルバイト

クルーが故意又は過失によって会社に損害を与えた場合は、その全部又は一部の賠償を求めることがあります。ただし、これによって第47条の制裁を免れるものではありません。

## ■ 本の購入

### ● 第65条

正社員

クルーは業務に関する知識向上のため、毎月3千円以内で本を購入することができます。申請については社内システムから申請し、総務で決済を行います。購入理由や購入品を会社が適切でないとなした場合には、申請を取り下げることがあります。

### ● (2)

購入する本は中古品を選定するなど、無理の無い範囲で可能な限り安価な商品を選択するものとします。

## ■ 職業能力評価制度

### ● 第66条

正社員

アルバイト

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ものとします。