

大牟田ビンテージのまち株式会社
就業規則

第1章 総則

(総則)

第1条 この就業規則は、大牟田ビンテージのまち株式会社に勤務する者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを規定する。

2. 前項の規定にかかわらず、パートタイム労働者にはこの就業規則は適用しない。
3. パートタイム労働者に適用する就業規則は、別に定めるものとする。

第2章 労働時間

(労働時間及び休憩時間)

第2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。

始業	8時30分
終業	17時30分
休憩時間	1時間

(休日)

第3条 休日は、次のとおりとする。

- ・週休2日（相談の上決定する）
- ・年末年始（12月31日から1月3日まで）
- ・その他会社が指定する日

2 業務の都合により会社が必要と認める場合は、あらかじめ前項の休日を他の日と振り替えることがある。

(有給休暇)

第4条 有給休暇は、年次有給休暇、病気休暇及び特別休暇とする。

(年次有給休暇)

第4条の2

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。

勤務期間	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～
付与数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20

(病気休暇)

第4条の3 負傷又は疾病等のため療養する必要があるが、勤務しないことがやむを得ないと認められる場合には、病気休暇を取得することができる。

2. 病気休暇の期間は、療養のため勤務しないことがやむを得ないと認められる必要最小限度の期間とし、1日、1時間又は1分を単位として取り扱う。
3. 病気休暇は、あらかじめ会社の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事由によりあらかじめ請求できなかった場合には、その事由を付して事後において承認を求めることができる。

第3章 賃金

(賃金の構成)

第5条 賃金の構成は、基本給、諸手当及び割増賃金（時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金）とする。

従業員人件費水準（平均値）1,250円（時給換算・社会保障費会社負担除く）

パート・アルバイト 1,000円（時給換算・社会保障費会社負担除く）

(基本給)

第6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7条 通勤手当は、通勤に要する費用として通勤に要する距離に応じて支給する。

(管理職手当)

第7条の2 管理職手当は、他の者を指揮し、組織の運営に当たる者に対して基本給の100分の20を支給する。

(賃金の計算及び支給)

第8条 賃金の計算は月末締めとし、翌月10日払いとする。

(支給日)

第9条 賃金の支給日は10日とする。

- 2 支給日が金融機関の休日の場合は、その前日に支給するものとする。

(支払の方法)

第10条 賃金は、本人の申し出る金融機関口座へ、振込みにより支給するものとする。

(退職手当)

第11条 退職手当に関する規程は別途定める。

第4章 退職（退職に関する事項）

(退職を申し出る期限)

第12条 やむを得ない事情により退職を希望する場合は、退職予定日の1ヶ月前までに文書により申し出ること。

2 前項の規定により退職の申し出があった場合、必要に応じて、民法第628条の規定に基づき損害賠償請求をすることができる。

(普通解雇)

第13条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇することができる。

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、就業に適さないと認められたとき
 2. 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
 3. 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なおらない場合であって、従業員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。)
 4. 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなおその障害により業務に耐えられないと認められたとき
 5. 試用期間中又は試用期間満了時までに従業員として不適格であると認められたとき
 6. 次条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があると認められたとき
 7. 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき
 8. 事業の運営上のやむを得ない事情又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小・転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
 9. その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき
2. 前項の規定により従業員を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をするか又は予告に代えて平均賃金の30日以上解雇予告手当を支払う。ただし、労働基準監督署長の認定を受けて次条に定める懲戒解雇をする場合は、この限りでない。
3. 第1項の規定による従業員の解雇に際し、当該従業員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。

(懲戒解雇)

第14条 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第20条に規定する予告手当は支給しない。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、前条に定める普通解雇又は減給若しく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14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、数回にわたって注意を受けても改めなかったとき
4. 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
5. 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
6. 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。)
7. 素行不良で著しく会社内の秩序又は風紀を乱したとき
8. 数回にわたり注意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認められたとき
9. 相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき
10. 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
11. 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、又は供応を受けたとき
12. 私生活上の非違行為や会社に対する誹謗中傷等によって会社の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき
13. 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
14. その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

2 前項の規定による従業員の懲戒解雇に際し、当該従業員から請求のあった場合は、懲戒解雇の理由を記載した証明書を交付する。