

現行	改定案	改定のポイント																
<p>(異動)</p> <p>第17条 業務上必要がある場合は、社員に対し従事する職務若しくは勤務場所の変更及び職位の昇進又は解任等の人事異動を命ずることがある。</p> <p>2. 前項の命令を受けた社員は、正当な理由がない限りこれに従わなければならない。</p> <p>3. 異動を行なった場合は、当該社員と協議のうえ、労働条件の変更を行うことがある。</p>	<p>(異動)</p> <p>第17条 業務上必要がある場合は、社員に対し従事する職務若しくは勤務場所の変更及び職位の昇進又は解任等の人事異動を命ずることがある。</p> <p>2. 前項の命令を受けた社員は、正当な理由がない限りこれに従わなければならない。</p> <p>3. 異動を行なった場合は、当該社員と協議のうえ、労働条件の変更を行うことがある。</p> <p>(エリア限定社員)</p> <p><u>第17条の2 前条の規定にかかわらず、24/7Workout所属の社員で、かつ、エリア限定社員のコース申込を行い、所定手続を経て認められた場合は、転居を伴わない自宅から通勤可能なエリア内の店舗にのみ勤務することができる。</u></p> <p><u>2 本条に規定するエリア限定社員を希望する社員は、原則入社時または毎年4月中に申込を行い、毎年6月1日付で適用するものとする。詳細は、別に定める「エリア社員制度取扱基準」に従うものとする。</u></p> <p><u>3 当該制度は、労働基準法第41条第2号に該当するエリア長、マネージャー職以上の管理監督者および統括エリア店長は適用除外とする。</u></p>	<p>24/7Workout 所属社員にのみ、エリア限定社員制度を導入し、地元に着した就業を希望する優秀な人材の採用や定着を図る。ただし、統括エリア店長になるには組織統制上勤務地を一定のエリアに限ることはできないため、エリア限定社員は昇進スピードは遅くなる。</p>																
<p>(年次有給休暇)</p> <p>第45条 入社日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="147 1278 996 1398"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>6ヶ月</td> <td>1年6ヶ月</td> <td>2年6ヶ月</td> <td>3年6ヶ月</td> <td>4年6ヶ月</td> <td>5年6ヶ月</td> <td>6年6ヶ月</td> </tr> </table>	勤続年数	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	<p>(年次有給休暇)</p> <p>第45条 入社日より6ヶ月以上継続勤務し、それぞれの対応日前日まで直近1年間(1回目の付与時のみ6ヶ月間)における所定労働日の出勤率が80%以上の社員に対して年次有給休暇を与える。付与日数は次の通りとする。</p> <table border="1" data-bbox="1055 1278 1895 1409"> <tr> <td>勤続年数</td> <td>6ヶ月</td> <td>1年6ヶ月</td> <td>2年6ヶ月</td> <td>3年6ヶ月</td> <td>4年6ヶ月</td> <td>5年6ヶ月</td> <td>6年6ヶ月</td> </tr> </table>	勤続年数	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	
勤続年数	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											
勤続年数	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
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
2.	前項にかかわらず、所定労働時間が30時間未満のものであって、かつ週所定労働日数が週4日以下又は年間216日以下の者については、労働基準法の定める比例付与の対象となる。						
3.	有給休暇は指定された時期に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時期の変更をすることが出来るものとする。						
4.	年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。						
5.	年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。						
6.	出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外する。						
	(1) 会社都合による休業期間						
	(2) 休日労働日						
	(3) 使用者の責による休業期間						
7.	出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。						
	(1) 業務上の疾病による休業期間						
	(2) 年次有給休暇を取得した期間						
	(3) 産前産後休暇期間						
	(4) 育児休業期間						
	(5) 介護休業期間						
	(6) 特別休暇により休業した場合						
8.	出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。						
	(1) 生理休暇						
	(2) 子の看護休暇						
	(3) 介護休暇						
9.	有給休暇の使用は、次の順による。						

							以上
日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
2.	前項にかかわらず、所定労働時間が30時間未満のものであって、かつ週所定労働日数が週4日以下又は年間216日以下の者については、労働基準法の定める比例付与の対象となる。						
3.	有給休暇は指定された時季に与えるものとするが、事業の正常な運営が妨げられる場合には、会社は取得時季の変更をすることが出来るものとする。						
4.	年次有給休暇の賃金は所定労働時間に対する通常の賃金を支払う。						
5.	年次有給休暇の残余は1年限り繰越を認める。したがって、繰越分を含めた最高付与日数は40日となる。						
6.	出勤率の計算において、次の場合は全労働日から除外						
	(1) 会社都合による休業期間						
	(2) 休日労働日						
	(3) 使用者の責による休業期間						
7.	出勤率の計算において、次の場合は出勤したものとみなす。						
	(1) 業務上の疾病による休業期間						
	(2) 年次有給休暇を取得した期間						
	(3) 産前産後休暇期間						
	(4) 育児休業期間						
	(5) 介護休業期間						
	(6) 特別休暇により休業した場合						
8.	出勤率の計算において、次の場合は出勤した者とみなさない（欠勤扱いする）。						
	(1) 生理休暇						
	(2) 子の看護休暇						
	(3) 介護休暇						

<p>(1) 前年度から繰り越された日数 (2) 当年度分の有給休暇日数</p> <p>(年次有給休暇の単位) 第45条の2 年次有給休暇は1日もしくは半日単位で請求することができるものとし、半日単位で請求する場合、その単位は始業時間から勤務時間が4時間経過するまで、又は勤務時間4時間経過後から終業時間までとする。</p>	<p>9. 有給休暇の使用は、次の順による。 (1) 前年度から繰り越された日数 (2) 当年度分の有給休暇日数</p> <p>(年次有給休暇の単位) 第45条の2 年次有給休暇は1日もしくは半日単位で請求することができるものとし、半日単位で請求する場合、その単位は始業時間から勤務時間が4時間経過するまで、又は勤務時間4時間経過後から終業時間までとする。</p> <p>(年次有給休暇の時季指定) 第45条の3 <u>第45条第1項及び第2項の付与される年次有給休暇が10日以上与えられた社員に対しては、第45条第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に当該社員の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が社員の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、社員が第45条第3項または第45条の2に規定する半日単位、第47条計画年休の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を労働基準法で定める取得義務日数5日に充当することができる。</u></p> <p>2 <u>本条第1項にかかわらず、第45条第3項により取得した日数および第47条に基づく計画付与により取得した日数（当該日数が5日を超える場合には、5日とする。）分については、会社による時季指定は行わない。</u></p> <p>3 <u>本条第1項は、労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者にも適用する。</u></p>	<p>2019年4月1日付改正労基法の施行に伴い、付与日から1年以内に5日取得することを義務付け、かつ、計画年休または半日単位の年休を取得した際に当該法定義務の5日間に充当できることを規定した。</p>
<p>(例外事項) 第93条 本規則にない事項は、その都度取締役会により決定する。</p> <p>(附則) 1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする。</p>	<p>(例外事項) 第93条 本規則にない事項は、その都度取締役会により決定する。</p> <p>(附則) 1. 本規則の変更は、取締役会の決議によるものとする。</p>	

<p>2. 本規則は、平成24年9月1日より施行する。</p> <p>平成27年12月 1日 改定・実施 平成28年 6月29日 改定・実施 平成28年 8月 1日 改定・実施 平成28年 8月22日 改定・実施 平成28年 9月21日 改定・実施 平成28年11月15日 改定・実施 平成29年 8月18日 改定・実施 平成29年10月18日 改定・実施 平成30年 2月19日 改定・実施 平成30年 6月 1日 改定・実施 平成30年 7月20日 改定・実施 平成30年12月 1日 改定・実施 平成30年12月20日 改定・実施</p>	<p>2. 本規則は、平成24年9月1日より施行する。</p> <p>平成27年12月 1日 改定・実施 平成28年 6月29日 改定・実施 平成28年 8月 1日 改定・実施 平成28年 8月22日 改定・実施 平成28年 9月21日 改定・実施 平成28年11月15日 改定・実施 平成29年 8月18日 改定・実施 平成29年10月18日 改定・実施 平成30年 2月19日 改定・実施 平成30年 6月 1日 改定・実施 平成30年 7月20日 改定・実施 平成30年12月 1日 改定・実施 平成30年12月20日 改定・実施 <u>平成31年 2月20日 改定・実施</u></p> <p><u>平成31年2月20日の施行にあたり、本規則第45条の3に規定する年次有給休暇の時季指定については、改正労働基準法の施行に合わせて、平成31年4月1日付で施行する。</u></p>	<p>改定附則</p>
--	--	-------------