

施設利用者規程

2023年10月1日 改定

(株)ファムロード

受付

令和5年11月14日

横浜南労働基準監督署

(目的)

第1条 この規程は、就業規則(以下「本則」という)第2条(社員の定義)の定めに基づき、施設利用者の就業条件に関する事項を定めたものである。

(適用範囲)

第2条 この規程は、本則第2条(社員の定義)に定める施設利用者に適用する。

尚、施設利用者とは、福祉行政より福祉サービス受給者証の交付を受け、現に所持している者が、当社が提供する「就労継続支援 A 型サービスを利用する契約」(利用契約書という)を締結し、別途 個別「労働契約」を締結した場合に適用するものである。

また、本規定に記載のない事項はパートタイマー就業規則及び個別労働契約によるものとする。

(免許及び資格取得の促進)

第3条 施設利用者が免許及び資格取得を希望し、その検定の受験等をする場合は、協議の上、業務の一環として就労したものとみなす場合がある。

(社員登用)

第4条 会社は施設利用者が希望し、以下の条件を満たす場合、書面による申し出により該当施設利用者を社員登用する場合がある。また、採用時期については協議の上各月 1 日から行うものとする。

- ① 出勤率が年間を通して 80%を超えている者
- ② 勤続年数が 3 年を超える者
- ③ 円滑なコミュニケーションが図れると認められる者
- ④ 施設利用者への支援が適切に行えると判断された者

(在宅勤務)

第5条 在宅勤務が可能な業務と判断された施設利用者が希望する場合、運営規程 第7条 指定就労継続支援 A 型の内容 (6)項に基づき、協議の上、在宅勤務を行うことができる。その際、パートタイマー就業規則第4章に定める服務規律及び次の事項を遵守するものとする。

- ① 在宅勤務開始時は支援員に決められた手段により勤務開始の旨を連絡するものとする。
 - ② 在宅勤務終了時は支援員に決められた手段により成果物の提出及び勤務終了の旨を連絡するものとする。
 - ③ 在宅勤務時間中は常に連絡が取れる状態にしておくものとする。
 - ④ 6時間を超えて在宅勤務する場合は休憩時間を1時間とするものとする。その際、支援員に休憩時間に入る際及び終わる際に連絡をするものとする。
- 2 在宅勤務の際の労働条件については、会社勤務時と同様とする。

受付

令和 5 年 11 月 14 日

横浜南労働基準監督署

(フレックスタイム制)

第 6 条 施設利用者は協議の上、フレックスタイム制を選択することができるものとする。

- 2 フレックスタイム制における勤務時間の清算の期間は、毎月 1 日から末日までの 1 箇月間とする。
- 3 清算期間における所定総労働時間及び標準となる労働時間は、個別労働契約で定めるものとする。
- 4 フレキシブルタイム、コアタイム及び休憩時間の時間帯は次のとおりとする。
始業時間帯 9時から12時まで
コアタイム 12時から15時まで
終業時間帯 15時から20時まで
休憩時間 13時から14時まで
- 5 フレックスタイム制を適用することとした施設利用者の始業、終業時刻については、それぞれの時間帯において施設利用者が自主的に決定したところによる。

(時短勤務)

第 6 条 施設利用者は本人の申出により、所定労働時間を協議の上、短時間勤務に変更することができる。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1か月前までに、会社に申出しなければならない。
- 3 この制度により短縮された労働時間については、給与を支給しない。
- 4 定期昇給がある場合においては、その算定にあたり、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(早出遅出勤務)

第 7 条 施設利用者は本人の申し出により、協議の上、早出勤務及び遅出勤務ができるものとする。

- 2 早出遅出勤務とは決められた 1 日の勤務時間を変えずに始業及び就業時刻を繰り上げ及び繰り下げするものとする。
- 3 早出遅出の際の労働条件については、通常勤務時と同様とする。

(時間単位の有給休暇)

第 8 条 会社はパートタイマー就業規則第 23 条に定める通り各年度に付与する年次有給休暇のうち 5 労働日分については、1時間を1単位として付与することができる。

受付

令和 5 年 11 月 14 日

横浜南労働基準監督署

(休職)

第9条 施設利用者が以下の各号の一に該当するときには休職を命ずる。ただし本条の規定は入社半年以内の者に関しては適用しない。

- ① 業務外の傷病による欠勤が連続又は断続を問わず日常業務に支障をきたす程度(概ね1ヶ月を目安)続くと認められるとき。
- ② 精神又は身体上の疾患により労務提供が不完全なとき。
- ③ 公の職務につき、業務に支障があるとき。
- ④ 出向をしたとき。
- ⑤ 前各号のほか、特別の事情があつて、会社が休職をさせることを必要と認めたとき。

(休職期間)

第10条 前条の休職期間(第1号、2号にあつては、書面により会社が指定した日を起算日とする。)は次のとおりとする。ただし、休職の事由又は程度を勘案し、会社はその裁量により休職を認めず、又はその期間を短縮することができる。

- ① 前条第1号及び第2号のとき……………2か月(勤続期間が1年未満の者については1か月)
 - ② 前条第3号、第4号及び第5号のとき…会社が必要と認める期間
- 2 施設利用者が復職後6か月以内に同一又は類似の事由により完全な労務提供ができない状況に至ったときは復職を取り消し、直ちに休職させる。この場合の休職期間は、復職前の休職期間の残存期間とする。
 - 3 第1項の規定にかかわらず、休職期間中に退職事由が生じたときは、その日をもって休職期間が満了したものとみなす。
 - 4 施設利用者が休職する場合、会社は、施設利用者に対し休職事由を証明する書類を提出させることができる。また、当該書類に有効期間の定めがある場合は、有効期間満了の都度再提出させることができる。
 - 5 施設利用者には前条第1項第1号又は第2号(以下「私傷病休職」という。)の事由が認められる場合、休職させる必要性の判断をするために、会社は施設利用者に対して会社の指定する医師の診察を受けさせ診断書の提出を命じることができる。また、診断書に記された就業禁止期間満了の都度再提出させることができる。
 - 6 休職期間、起算日、休職事由等は、休職に関する確認書により、書面で通知する。
 - 7 休職期間満了後においても休職事由が消滅しないときは、満了の日をもって自然退職とする。
 - 8 私傷病休職の場合、社員は当該傷病の治療に専念しなくてはならない。治療目的から逸脱する行動及び会社の信用を失墜させるような行為が認められた場合は、休職を打ち切り、懲戒処分にする可能性がある。
 - 9 休職期間中に会社から状況の報告を求められた場合、施設利用者はこれに応じなければならない。会社からの請求があるにもかかわらず、施設利用者が正当な理由なく状況報告を怠りまたは拒否した場合は、休職を打ち切り、休職期間が満了したものとみなすことがある。

受付

令和5年11月14日

横浜南労働基準監督署

(復職)

第 11 条 施設利用者の休職事由が消滅したと会社が認めた場合、又は休職期間が満了した場合は、原則として、休職前の職務への復職を命ずる。ただし、旧職務への復帰が困難な場合又は不相当と会社が認める場合には、旧職務とは異なる職務に配置することができる。

- 2 休職中の社員が復職を希望する場合には、所定の手続により会社に申し出なければならない。
- 3 休職期間が満了しても復職できないときは、原則として、休職期間満了の日をもって退職とする。
- 4 本条に定める手続きは、次の各号に掲げるところにより行う。
 - ① 施設利用者が復職を希望するとき…復職申出書に主治医の意見書を添付して届け出る。
 - ② 復職を命ずるとき…復職に関する確認書を交付する。
 - ③ 休職期間が満了しても復職できないとき…休職期間満了通知書により通知する。

(賃金)

第 12 条 賃金は月当たりの総額を毎月 25 日に、前月 1 日から前月末日までの分を支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたるときは、その直前の休日でない日に支払う。

- 2 賃金の構成は、基本給、時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金とする。また、必要に応じて、役職手当等を支給することができる。
- 3 基本給は、勤務時間に応じた貢献割合を考慮しつつ、本人の業務の内容、責任の程度、職務の成果、意欲、能力又は経験等を勘案して各人ごとに決定する。
- 4 遅刻、欠勤、早退に係る時間の賃金は支払わない。ただし、会社がやむを得ないと認める理由による場合は、この限りでない。
- 5 賞与は、原則として、支給しない。ただし、会社の業績に応じて、特別一時金を支給することがある。

(賃金改定)

第 13 条 賃金の改定(昇給・降給)については、原則として毎年 10 月分給与(11 月 25 日支給)から行うものとする。(別紙にて詳細記載)

- 2 新たな労働契約の締結の際に職種又は職務の内容を見直したとき、その他特別に必要なときは、賃金の改定(昇給・降給)を行うことがある。

(割増賃金)

第 14 条 所定外労働をさせた場合において、次の各号に掲げる時間があるときは、時間外割増賃金を支払う。

- (1) 1 日については、8 時間を超えて労働した時間
- (2) 1 週間については、40 時間を超えて労働した時間(前号の時間を除く)

受付

令和 5 年 11 月 14 日

横浜南労働基準監督署

- 2 前項の時間を計算するときは、1日又は1週間の労働時間は実労働時間を用いるものとし、欠勤、早退のほか、年次有給休暇(時間単位年休を含む。)の時間を含めない。
- 3 第1項第2号の1週間は、月曜日を起算日とする。
- 4 やむを得ない事情で午後10時から午前5時までの間に労働し、又は1か月に4日の法定休日に出勤したときの割増賃金は、労働基準法に定めるところによる。

付 則

この規程は令和3年4月1日から施行する。

この規程は令和5年10月1日から改定施行する。

受付

令和5年11月14日

横浜南労働基準監督署