

就労継続支援A型事業所SOLA 利用者就業規則

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この就業規則（以下「規則」という）は、社会福祉法人龍口会（以下「法人」という）が行う障害福祉サービス事業の指定就労継続支援A型事業（以下「A型事業」という）の利用者のうち、雇用契約を締結した者（以下「A型事業利用者」という）の労働条件、服務規律、その他就業に関する必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 この規則及びこの規則に付属する諸規程等に定めのない事項については、労働基準法及びその他関係法令の定めるところによる。

(A型事業利用者の定義)

- 第2条 この規則においてA型事業利用者とは、次の各号すべてに該当する者をいう。
- (1) 市町村からA型事業の利用について支給決定された者
 - (2) 法人が定める運営規程に基づき、A型事業の利用を法人が認め、サービス利用契約を締結した者
 - (3) 第6条の規定により雇用され、法人の業務に常時従事する者

(適用範囲)

- 第3条 この規則は、前条に規定するすべてのA型事業利用者に適用する。

(規則の遵守)

- 第4条 法人及びA型事業利用者は、ともにこの規則を守り、相互に協力して業務の運営に当らなければならない。

第2章 雇用及び労働契約等

(雇用の申込)

- 第5条 A型事業の利用者で雇用を希望する者は、次の書類を提出しなければならない。
- (1) 履歴書（写真貼付）
 - (2) 障害福祉サービス受給者証の写し
 - (3) 職務経歴書（前職のある者）
 - (4) その他法人が必要と認める書類

(雇用の決定)

第6条 A型事業の利用者の雇用は選考によるものとし、選考は、第2条第1項第1号及び第2号に該当する者の中から人物、技能、心身の状況、適性、その他必要な事項を調査し、これらを総合的に判断し、その雇用の採否を決定する。

(雇用後の提出書類)

第7条 前条の規定によりA型事業利用者として決定された者は、次の書類を提出しなければならない。ただし、法人が認めたときは、その一部を省略することができる。

- (1) 身体障害者手帳または療育手帳または精神保健福祉手帳
- (2) 健康診断書(過去3ヶ月以内のもの)
- (3) 住民票記載事項
- (4) 身元保証書
- (5) その他法人が必要と認める書類

(届出事項の変更)

第8条 A型事業利用者は、前条に定める提出書類の記載事項に変更が生じたときは、遅滞なく法人に届け出なければならない。

(雇用契約期間・更新等)

第9条 A型事業利用者の雇用契約期間は、1年とし、原則として毎事業年度内(4月1日から翌年3月31日まで)とする。

- 2 契約の更新の有無は、各人別に決定し、雇入通知書にて本人に内示する。
- 3 前項第1号について契約を更新する場合またはしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。
 - (1) 雇用契約期間満了時の業務量
 - (2) A型事業利用者の勤務成績、態度
 - (3) A型事業利用者の能力
 - (4) 法人の経営状況
 - (5) 従事している業務の進捗状況

(試用期間)

第10条 A型事業利用者には雇用された者は、雇用の日から6ヶ月間は、試用期間とする。

- 2 法人は、前項の試用期間中にA型事業利用者として不適格と認められるときは、その者を解雇することができる。
- 3 法人が適当と認めたときは、試用期間を短縮または設けないことができる。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第11条 法人は、A型事業利用者の雇用に際して、雇用時の賃金、就業場所、職務（従事する業務）、労働時間、休日、賃金の支払方法、労働条件等を記した「雇用契約書」を交付するとともに、この規則を提示して労働条件を明示するものとする。

(配置換え)

第12条 法人は、業務上必要があるときは、A型事業利用者に対して配置換えを命ずることができる。

- 2 A型事業利用者は、第1項の配置換えを命じられたときは、正当な事由なくして、これを拒むことはできない。

(休職)

第13条 法人は、A型事業利用者が次の各号の一に該当するときは、所定の期間休職を命ずることができる。

- (1) 業務外の傷病により休暇が引続き3ヶ月におよんだとき
- (2) 自己の都合で1ヶ月を超えて欠勤したとき
- (3) 刑事事件に関して起訴されたとき
- (4) その他法人が必要と認めたとき

(休職の期間)

第14条 休職の期間は、次のとおり定める。

- (1) 在職1年未満の者 …………… 3ヶ月以内
 - (2) 在職1年以上3年未満の者 …… 6ヶ月以内
 - (3) 在職3年以上の者 …………… 1年以内
 - (4) 前条第3号の休職をする者 …… その事件が裁判所に係属する期間
- 2 休職期間中に事由の消滅により復職し、30日以内に同じ事由により休職したときは、休職の期間を通算する。
 - 3 休職の期間は、継続して第1項各号の休職期間を超えない範囲内で更新することができる。

(休職期間中の賃金及び社会保険料等)

第15条 第13条の規定により休職を命じられたA型事業利用者（以下「休職者」という）の休職期間中は、賃金を支給しない。

- 2 休職者は休職期間中の健康保険、厚生年金保険、介護保険等の社会保険料及び住民税等を毎月末日までに法人に対して支払わなければならない。

(復職)

第 16 条 法人は、休職期間中に休職の事由が消滅したときは、休職者を復職させるものとする。

- 2 法人は、休職者を休職前の業務に復帰させることが困難であるときまたは不相当と認められるときは、第 12 条の配置換えをすることができる。

第 3 章 服務規律

(服務)

第 17 条 A 型事業利用者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、法人の指示命令に従い、秩序維持に努めなければならない。

(厳守事項)

第 18 条 A 型事業利用者は、次の各号に掲げる事項を厳守しなければならない。

- (1) 法人の名誉または信用を損なう行為をしないこと
- (2) 法令及び法人の諸規程等を守ること
- (3) 法人が保有している一切の個人情報及び機密に関する事項をもらさぬこと
- (4) 勤務時間中は、職務に専念し、みだりに就業場所を離れないこと
- (5) 業務を利用して私利を図るなど、公私混同の行為をしないこと
- (6) 業務に関連して、みだりに他からの供給を受け、または金品の贈与を受けないこと
- (7) 他の職員等の職務を妨害または誹謗中傷をしないこと
- (8) 許可なく職務以外の目的で法人の建築物、機器設備及び物品等を使用、または持ち出さないこと
- (9) 許可なく法人事業所内に印刷物等の掲示を行い、または集会、演説もしくは放送等、これに類する行為をしないこと
- (10) 法人事業所内で政治活動、宗教活動をしないこと
- (11) 整理整頓に努め、常に清潔を保つこと
- (12) 器具その他備品を大切に使用し、その保管を厳重にすること
- (13) 酒気をおびて就業しないこと
- (14) 喫煙は法人が指定する場所で行うこと
- (15) 法人事業所内に火器、凶器その他職務に必要なでない危険物を持ちこまないこと

- (16) 就業に際しての服装、身だしなみは、他に不快感を与えぬよう清潔にし、法人の品位及び規律等を損なうことのない、ふさわしい身なりに心掛けること
- (17) 日常の職務を通じ、経費の節減に努めること
- (18) 業務と関係のない電話や、インターネット、電子メールを使用しないこと
- (19) 自己および他の職員等が、裁判員候補者、選任予定裁判員、裁判員、補充裁判員（以下「裁判員等」という）であることを特定するに足る情報を不特定多数の者に対し、公にしないこと
- (20) 裁判員である他の職員等から事件に関して話を聞き出し、または聞き出そうとしないこと また、他の職員等が裁判員としての職務を終えたのちも評議の秘密等を守秘義務に配慮すること
- (21) 前各号の他、法人事業所内の秩序維持に努めること

(他事業の従事制限)

第 19 条 A型事業利用者は、法人の許可を得ないで、営利を目的とする他の事業に従事してはならない。

(出勤の禁止)

第 20 条 法人は、A型事業利用者が次の各号の一に該当するとき、出勤を禁止し、または退出を命ずることができる。

- (1) 酒気をおびる等の風紀を乱す者
- (2) 「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律(以下「感染症法」という)」に定める就業を禁止されている病者等または就業させることが衛生上不適当と認められる者
- (3) 凶器その他職務に必要でない危険物を携帯する者
- (4) その他前各号に準じる事由により、出勤を禁止し、または退出させることが必要であると認められる者

(セクシャルハラスメントの禁止)

第 21 条 A型事業利用者は、他の職員または利用者等の望まない性的言動により、不利益や不快感を与えたり、就業環境を害すると判断される行動等を行ってはならない。

第 4 章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間・休憩時間等)

第 22 条 A型事業利用者の労働時間は次のとおりとする。

- (1) 労働時間 …………… 4時間～6時間
 - (2) 基準日・期間 …………… 4月1日を基準日とし、翌年3月31日までの期間
 - (3) 週所定労働時間 ……… 1日の労働時間が8時間以内、かつ、変形期間を平均して1週間当り40時間以内
 - (4) 1週間の範囲 …………… 毎週日曜日から土曜日をもって1週間とする
 - (5) 始業及び終業時刻 …… 9時00分から16時00分
 - (6) 休憩時間 …………… 12時00分から13時00分
- 2 前項第2号の期間内における中途採用者及び退職予定者は、1日の労働時間が8時間以内、かつ、当該期間を平均して1週間当り40時間以内となるよう各人別に定める。

(始業及び終業時刻、休憩時間の変更等)

第23条 法人は、始業及び終業時刻、休憩時間を、業務の都合、交通事情その他やむを得ない事情により適宜変更することができる。また、その際は各時刻が連続しないよう定めることとする。

- 2 A型事業利用者は、休憩時間を自由に利用できるが、外出するときはその旨を申し出なければならない。

(出張者の労働時間)

第24条 A型事業利用者が出張その他の用務で、法人外での就業を命じられ、労働時間の算定が困難なときは、第22条第1項第5号の通常の労働時間の勤務をしたものとみなす。

(休日)

第25条 A型事業利用者の休日は、月に8日間とし、勤務割表によって示すものとする。

(時間外勤務・休日勤務)

第26条 法人は、A型事業利用者に対し、次の各号の一に該当するときは、第22条の労働時間及び前条の休日に関する規定に係わらず、時間外または休日に勤務させることができる。

- (1) 業務上やむを得ない事由があるとき
 - (2) 災害その他避けることのできない事由により、臨時に必要があるとき
 - (3) その他時間外勤務及び休日勤務を必要とするとき
- 2 時間外勤務または休日勤務を命じられた者は、家族の介護、育児等の家庭の事情または健康面などの正当な事由がある場合を除き、当該勤務を拒むことはできない。

(休日の振替)

第 27 条 法人は、前条の休日勤務を命じた A 型事業利用者に対しては、原則としてあらかじめ同一週内に振替休日を指定して与えるものとする。

- 2 法人は、業務の都合により前項の振替休日を与えることができないときは、当該者の同意を得て勤務させ、休日勤務手当を支給する。

(時間外勤務及び休日勤務の制限)

第 28 条 第 2 6 条の時間外勤務及び休日勤務は、「時間外労働及び休日労働に関する労使協定」の範囲内とする。

- 2 法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する A 型事業利用者が当該子を養育するため、または、要介護状態にある家族を介護する A 型事業利用者が当該家族を介護するために申し出があったときは、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」に定める制限時間を超えた労働及び午後 10 時から午前 5 時までの労働（以下「深夜勤務」という）をさせないものとする。
- 3 法人は、3 歳に満たない子を養育する A 型事業利用者が当該子を養育するために申し出があったときは所定外労働時間を越えて労働させないものとする。
- 4 法人は、妊娠中の女性 A 型事業利用者及び産後 1 年を経過しない女性 A 型事業利用者であって申し出た者及び 18 歳未満の者については、時間外勤務、休日勤務及び深夜勤務をさせない。
- 5 前各項の規定は、業務の正常な運営を妨げるときは適用しない。

(出勤・退勤)

第 29 条 A 型事業利用者は、出勤したときは自ら出勤簿に押印しなければならない。

- 2 A 型事業利用者は、退勤するときはその職務において使用した器具、備品、書類、その他を整理、整頓して退出しなければならない。

(欠勤・遅刻・早退・私用外出)

第 30 条 A 型事業利用者は、欠勤、遅刻、早退及び私用外出するときは、所定の用紙に必要な事項を記入のうえ、事前に承認を得なければならない。

- 2 A 型事業利用者は、やむを得ない事情により前項の承認を受けることができなかったときは、事後速やかに届け出なければならない。
- 3 A 型事業利用者は、公共交通機関の遅れにより遅刻したときは、遅刻に係る証明書類を添付して事後速やかに届け出なければならない。

(直行・直帰)

第 31 条 A型事業利用者が自宅から直接、出張、外勤するときまたは出先から直接帰宅するときは、事前に法人の承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない事情により承認を受けることができなかつたときは、速やかに届け出なければならない。

(診断書の提出)

第 32 条 法人は、A型事業利用者が傷病のため欠勤が引き続き 7 日以上におよぶときは、医師の診断書の提出を求めることができる。

(短時間勤務)

第 33 条 A型事業利用者は本人の申し出（身体的、精神的な状況）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し出なければならない。

第 5 章 休暇及び休業等

(年次有給休暇)

第 34 条 法人は、雇用日から起算して 6 ヶ月以上継続勤務し、全労働日の 8 割以上勤務した A型事業利用者に対して、次の表のとおり勤続年数に応じた日数の年次有給休暇を与える。

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
付与日数	1 0 日	1 1 日	1 2 日	1 4 日	1 6 日	1 8 日	2 0 日

- 2 前項の年次有給休暇を付与する基準日を毎年 4 月 1 日とし、基準日において勤続 1 ヶ月以上 6 ヶ月未満の月数があるときは 6 ヶ月勤務したものとみなし、勤続 1 ヶ月未満のときは、基準日に係わらず第 1 項の規定により年次有給休暇を与える。
- 3 年次有給休暇は、A型事業利用者の請求する時期に 30 分を単位として与えることができる。
- 4 法人は、業務の正常な運営を妨げるときは、前項の規定に係わらず他の時期に変更させることができる。
- 5 第 30 条の欠勤、遅刻、早退及び私用外出について法人が認めた場合を除き、年次有給休暇を消化させることはできない。
- 6 第 1 項の出勤率の算定に当たっては、年次有給休暇及び特別休暇を取得した期間、産前産後の休業期間、子の看護休暇、介護休暇を取得した期間、育児休業期間、介護休業期間及び傷病休暇を取得した期間は、出勤したものとして取り扱う。

- 7 基準日において年次有給休暇の残日数があるときは、前年度に与えた当該休暇の残日数に限り基準日にこれを繰り越すことができる。ただし、第3項により1日未満の端数があるときは、その端数を切り上げて繰り越す。

(産前産後の休業)

- 第35条 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定の女性A型事業利用者から請求があったときは、休業させる。
- 2 出産した女性A型事業利用者は、8週間は休業させる。ただし、産後6週間を経過した女性A型事業利用者から請求があったときは、医師が支障がないと認めた職務に就かせることができる。

(育児時間)

- 第36条 法人は、満1歳未満の子を養育する女性A型事業利用者から、育児時間の申し出があったときは、第22条の休憩時間のほか1日2回、1回について30分の育児時間を認める。

(生理日の休暇)

- 第37条 生理日の就業が著しく困難な女性A型事業利用者から請求があったときは、必要と認める期間の休暇を与える。

(子の看護休暇)

- 第38条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するA型事業利用者は、負傷または疾病にかかった当該子の世話をするため、あるいは予防接種や健康診断を受けさせるために、事業年度内において当該子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。

(介護休暇)

- 第39条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするA型事業利用者は、事業年度内において当該家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

(育児休業)

- 第40条 1歳未満の子を養育するA型事業利用者は、申し出により育児休業を、3歳未満の子を養育するときは、育児短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 育児休業または育児短時間勤務の対象者、期間、手続等の必要事項については、別に定める。

(介護休業)

第 41 条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする A 型事業利用者は、申し出により介護休業または介護短時間勤務の適用を受けることができる。

- 2 介護休業または介護短時間勤務の対象者、期間、手続等の必要事項については、別に定める。

(母性健康管理休暇)

第 42 条 妊娠中及び産後 1 年を経過しない女性 A 型事業利用者は、通院休暇または短期間勤務、休業等を必要とするときは、申し出により母性健康管理休暇の適用を受けることができる。

- 2 母性健康管理に関する休暇等の対象者、期間、手続等の必要事項については、別に定める。

(傷病休暇)

第 43 条 法人は、A 型事業利用者が負傷または罹患したときは、医師の認める期間について休暇を与える。

- 2 前項の休暇付与期間は、当該事由の発生後 3 年以内の期間とする。
- 3 法人は、A 型事業利用者が傷病休暇を受けるとき、医師の診断書の提出を求めることができる。

(休暇等の手続)

第 44 条 A 型事業利用者が、休暇及び休業を受けようとするときは、所定の用紙に必要事項を記入のうえ、事前に法人の承認を得なければならない。

- 2 緊急等でやむを得ない事情により所定の手続ができないときは、事後速やかに届け出なければならない。
- 3 A 型事業利用者が裁判員等になったとき、または現になっているときは、通知書等の写しを添えて、所定の用紙に必要事項を記入のうえ、法人に届け出なければならない。

第 6 章 賃金

(賃金)

第 45 条 A型事業利用者に対する賃金の決定、計算、支給方法、昇給等に関する事項は、法人が別に定める、賃金支給規定を準用するものとする。但し、利用者の勤怠状況並びに能力に応じて、所定の手続きを経て、利用者及び36代表者と法人との協議により、調整変更することができるものとする。

(休暇等の賃金)

第 46 条 年次有給休暇及は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。

- 2 産前産後の休業、育児時間、生理日の休暇、子の看護休暇、介護休暇、育児休業、介護休業、母性健康管理休暇の期間は、無給とする。
- 3 傷病休暇の期間は、労働者災害補償保険法（以下「労災保険法」という）に定める休業補償給付とする。

第 7 章 退職及び解雇等

(退職)

第 47 条 A型事業利用者は、次の各号の一に該当するときは退職とし、A型事業利用者としての身分を失う。

- (1) 本人から退職の申し出があり、所定の手続きが完了したとき
 - (2) サービス利用契約の期間が満了または解約、解除したとき
 - (3) 禁固以上の刑に処せられたとき
 - (4) 第 9 条の雇用契約期間が満了したとき
 - (5) 本人が死亡したとき
 - (6) 第 14 条の休職期間が満了し、復職しないとき
 - (7) 第 52 条の解雇のとき
 - (8) 第 74 条の懲戒解雇のとき
- 2 前項第 1 号の退職の申し出には、法人が行う就労継続A型事業以外の障害福祉サービス事業への異動等を希望する場合を含むものとする。

(雇止め)

第 48 条 労働契約に期間の定めがあり雇入通知書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたA型事業利用者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

(自己都合退職の手続)

第 49 条 A型事業利用者は、自己の都合により退職しようとするときは、退職予定日の30日前までに退職願を法人に提出しなければならない。ただし、やむを得ない事由のため30日前までに退職願を提出できないときは、少なくとも14日前までにこれを提出し、承認を受けなければならない。

(解雇等)

第 50 条 A型事業利用者が次の各号の一に該当するとき、その者を解雇または降給することができる。

- (1) 勤務態度または業務能力が著しく不良で向上の見込みがなく、他の業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、A型事業利用者としての職責を果たしえないと認められたとき
- (3) 14日以上正当な理由がなく無断欠勤し、出勤の督促に応じないとき
- (4) 業務上の負傷または疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷または疾病が治らない場合であって、A型事業利用者が傷病補償年金を受けているときまたは受けることとなったとき
- (5) 精神または身体の障がいについては、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がいにより業務に耐えられないと認められたとき
- (6) 試用期間中または試用期間満了時までにA型事業利用者として不適格であると認められたとき
- (7) 第73条に定める懲戒事由に該当する事実があると認められたとき
- (8) 事業の運営上のやむを得ない事情また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
- (9) 事業の運営上のやむを得ない事情また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・転換または部門の閉鎖等を行なう必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき
- (10) その他全各号に準ずるやむを得ない事情があったとき

(解雇予告・解雇予告手当)

第 51 条 法人は、前条によりA型事業利用者を解雇するときは、少なくとも30日前に予告するかまたは予告に代えて平均賃金の30日分以上の解雇予告手当を支払う。ただし、天災事変その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又はA型事業利用者の責に帰すべき事由に基いて解雇する場合においては、この限りでない。

- 2 法人は、前項の予告日数を解雇予告手当の支払った日数だけ短縮することができる。

- 3 所轄の労働基準監督署長の認定を受けて第74条に定める懲戒解雇をする場合及び試用期間中のA型事業利用者（14日を超えて引き続き雇用された者を除く）については、前項の規定に係わらず即時解雇することがある。

(退職時等の証明書)

第52条 法人は、A型事業利用者が第49条の退職をした場合は、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金または退職の事由について証明書を交付する。

- 2 法人は、A型事業利用者の第48条の雇止め及び第52条の解雇に際し、当該利用者から請求があった場合は、その理由を記載した証明書を交付する。

(解雇・その他の不利益な取扱いの制限)

第53条 法人は、次の各号に該当する場合、A型事業利用者を解雇その他不利益な取扱はできない。

- (1) 業務上の傷病による療養の開始後休業する期間及びその後30日間。ただし、療養の開始後3年を経過した日またはそれ以降において、労災保険法に基づく傷病補償年金の給付を受けているときは除く。
 - (2) 産前産後の休暇期間及びその後30日間
 - (3) 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇の申出及び取得
 - (4) 母性健康管理休暇の申出及び取得
- 2 法人は、天災事変その他やむを得ない事由によって事業の継続が不可能となったときで事前に所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、前項の規定に係わらず解雇することができる。

(退職・解雇者等の業務引継)

第54条 A型事業利用者は、退職、解雇、配置換え等により従来職務を離れることとなったときは、法人の指示に従い、その担当していた職務について、速やかに引継ぎを行わなければならない。

(債務の返済等)

第55条 A型事業利用者は、退職時において法人に債務があるときは、法人が指定する日までに完済しなければならない。

- 2 A型事業利用者は、健康保険証、その他法人から貸与された物品を返納しなければならない。

(退職後の責務)

第 56 条 A型事業利用者は、退職後においてもその在職中に行った職務に対する責は免れない。また、在職中に知り得た法人が所有している一切の個人情報及び機密に関する事項をもらしてはならない。

(退職金)

第 57 条 A型事業利用者の退職金は支給しないものとする。

第 8 章 安全・保健衛生

(安全・衛生)

第 58 条 法人は、A型事業利用者の安全及び衛生のため積極的な措置を講ずるものとし、A型事業利用者は、法人の定める規定、指示を厳守し、及び訓練を受け、安全衛生に関する業務に協力しなければならない。

(災害予防)

第 59 条 法人及びA型事業利用者は、相互に協力して、災害の予防に努めなければならない。

(災害処置)

第 60 条 A型事業利用者は、火災等の非常災害が発生する危険、その他の異常を認めるときは、臨機の処置をとるとともに、その旨を直ちに報告しなければならない。

(健康診断)

第 61 条 A型事業利用者は、法人が行う定期または臨時の健康診断を受けなければならない。ただし、事前に承認を得たうえで他の医療機関等を受診し、その結果を法人に報告するときはこの限りではない。

- 2 前項の健康診断のほか、法令で定められた有害業務に従事するA型事業利用者に対しては、特別の項目についての健康診断を行う。

(健康診断結果の措置)

第 62 条 法人は、健康診断の結果により必要と認めるときは、A型事業利用者の就業を禁止し、もしくは制限し、または業務の転換、労働時間の変更等必要な措置を講ずるものとする。

- 2 A型事業利用者は、正当な事由がある場合を除き、前項の措置を拒んではならない。

(病者の就業禁止)

第 63 条 法人は、伝染病、精神病または就業のために病状が悪化するおそれのある A 型事業利用者に対して、就業禁止の措置を講ずることができる。

(伝染病の届出)

第 64 条 A 型事業利用者は、その同居の家族、または同居人が伝染病に罹患し、またはその疑いのあることを知ったときは、その旨を直ちに届け出なければならない。

(安全衛生教育)

第 65 条 法人は、A 型事業利用者に対し雇用時及び配置換え等により職務内容を変更したときは、その従事する職務に必要な安全衛生教育を行う。

第 9 章 災害補償

(業務上災害補償)

第 66 条 A 型事業利用者が業務上負傷または罹患し、療養、障がい、死亡したときは労災保険法に定める労働者災害補償保険制度により、次の補償給付を行う。

- (1) 療養補償給付 …… 傷病により必要な治療を受けるときに行う給付
 - (2) 休業補償給付 …… 傷病により療養のため休業するときに行う給付。ただし、休業後最初の 3 日間は法人において通常の賃金を支給する
 - (3) 障害補償給付 …… 傷病が治癒しても、なお身体に障がいが残るときに行う給付
 - (4) 遺族補償給付 …… 死亡したときは、その遺族に行う給付
 - (5) 葬祭料 …………… 死亡したときは、葬祭を行うものに対する給付
 - (6) 傷病補償年金 …… 傷病が療養開始後 1 年 6 ヶ月またはそれ以降を経過したときに行う給付
 - (7) 介護補償給付 …… 障害補償給付(年金)または傷害補償年金の一定の障がいにより、現に介護を受けているときに行う給付
- 2 A 型事業利用者が前項第 1 号から第 3 号の補償を受けているときは、療養に努めなければならない。
- 3 第 1 項の補償が行われる場合は、法人は労働基準法上の補償義務を免れる。

(通勤災害給付)

第 67 条 A 型事業利用者が所定の通勤途上において、負傷または罹患し、療養、障がい、死亡したときは労災保険法に定める次の給付を行う。

- (1) 療養給付 …… 傷病により必要な治療を受けるときに行う給付
- (2) 休業給付 …… 傷病により療養のため休業するときに行う給付。ただし、休業後最初の 3 日間は法人において通常の賃金を支給する
- (3) 障害給付 …… 傷病が治癒しても、なお身体に障がいが残るときに行う給付
- (4) 遺族給付 …… 死亡したときは、その遺族に行う給付
- (5) 葬祭料 …… 死亡したときは、葬祭を行うものに対する給付
- (6) 傷病年金 …… 傷病が療養開始後 1 年 6 ヶ月またはそれ以降を経過したときに行う給付
- (7) 介護給付 …… 障害給付(年金)または傷害年金の一定の障害により、現に介護を受けているときに行う給付

2 通勤途上であるか否かの判定は所轄の労働基準監督署長の認定による。

第 10 章 職員への転換

(職員への転換)

第 68 条 法人は、A 型事業利用者が職員への転換を希望する場合には、その能力を有すると認められた者について職員に転換させることができる。

2 前項の場合において、法人は A 型事業利用者に対して必要な教育訓練を行う。

第 11 章 教育訓練

(教育訓練)

第 69 条 法人は、A 型事業利用者に対し、職務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、必要な教育訓練を行う。

- 2 A 型事業利用者は、法人から教育訓練を目的とした研修等の受講を命ぜられたときには、正当な事由がある場合を除き、教育訓練を受けなければならない。
- 3 A 型事業利用者は、一般就労又は職務に必要な知識、資質の向上を図るため、次の免許・資格、検定等を受講することができる。
 - (1)刈払機取扱作業安全衛生教育・・・・・・・・ 学科教育 5 時間程度
実技教育 1 時間程度
 - (2)伐木・チェーンソー作業従事者特別教育・・・・ 学科教育 9 時間程度

- 4 A型事業利用者は、前項第1項、第2項の免許・資格、検定等を受講する際の費用について全額助成を受けることができる。

第12章 表彰及び懲戒等

(表彰等)

第70条 A型事業利用者が、次の各号の一に該当するときは、これを表彰する。

- (1) 勤務成績が特に優秀であって、他の利用者等の模範となるとき
 - (2) 業務上有益な改良、工夫または考案があったとき
 - (3) 担当の職務に熟達し、献身的努力をもって業務に精励すること多年にわたる者
 - (4) 職務に関し、特に他の模範とするに足る行為があったとき
 - (5) その他、法人に貢献する顕著な事績があったとき
- 2 前項の表彰は、賞状及び記念品の授与をもって行う。
 - 3 第1項の表彰は、過去5年以内に第74条の懲戒を受けている者を対象外とする。
 - 4 第1項の各号で、特にその事績の顕著なものについては、特別昇給を併せて行うことができる。

(懲戒)

第71条 A型事業利用者が次の各号の一に該当するときは、懲戒を行う。

- (1) この規則、運営規程、サービス利用契約書及びその他の諸規程並びに規則等に違反したとき
- (2) 重要な履歴を偽り、または不正な手段によって雇用されたとき
- (3) 職務の遂行を怠ったとき
- (4) 正当な事由がなく、業務上の命令に従わなかったとき
- (5) 法人の信用を失わせるような行為をしたとき
- (6) 法人が保有している一切の個人情報及び機密に関する事項をもらしたとき
- (7) 法人事業所内の秩序、風紀をみだしたとき
- (8) 業務に関し、不正、不当な金品その他の有価物を受けたとき
- (9) 法人に不利益を与えるような行為をしたとき
- (10) 許可を得ないで、営利を目的とする他の業務に従事したとき
- (11) 刑事上の罪を犯したとき
- (12) 法人事業所内において、性的な言動によって他人に不快な思いをさせたり、職場
場の環境を悪くしたとき
- (13) その他前各号に準ずる非行があったとき

(懲戒の種類等)

第72条 懲戒の種類及びその内容は、次のとおりとする。

- (1) 戒告 …… 始末書を提出させ、将来を戒しめる。
- (2) 減給 …… 1回の減給額は、平均賃金の1日分の半額以内とし、総額は当該支払時期における賃金の10分の1以内とする。
- (3) 停職 …… 始末書を提出させ、7日を限度とした出勤停止を命ずる。その期間中の賃金は支給しない。
- (4) 諭旨退職 …… 退職を勧告する。これに従わない場合は懲戒解雇とする
- (5) 懲戒解雇 …… 即時に解雇する。この場合は、労働基準法第20条（解雇制限及び解雇予告の除外）の認定を所轄の労働基準監督署長より受けたときは、この規則第53条の解雇予告手当を支給しない

(賠償責任)

第73条 A型事業利用者は、故意または重大な過失によって法人に損害を与えたときは、その賠償の責任を負わなければならない。ただし、これによって前条の処分を免れるものではない。

第13章 雑則

(その他)

第74条 この規則の実施に必要な事項は、別に定めるものとする。

- 2 この規則の改廃は、理事会において定めるものとする。

附 則

- 1 この規則は、平成26年12月1日から施行する。
- 2 この規則の施行の前日においてA型事業の利用者であって第2条の各号すべてに該当する者は、この規則に基づき雇用したものとみなす。

令和3年5月1日改定

令和4年9月1日改定

令和5年5月1日改定