

株式会社ライフサポート

給与規定

(目的)

第1条 この規定は、就業規則第50条から第60条に基づき、従業員の賃金について定める。

(適用範囲)

第2条 従業員へ支給する給与等は本規定の定めるところによる。

2 この規定における従業員とは、短時間労働者を含む雇用期間の定めのない従業員をいい、嘱託職員、試用期間中のもの、有期雇用のは準従業員と定義し、当該規定の適用を受けない。

3 本規定では週の所定労働時間が40時間である者を「正社員」とし、40時間未満の者を「短時間労働者」とする。

(給与の種類)

第3条

基準内給与

基本給

役職手当

資格手当

清掃手当

介護職員処遇改善手当

特定処遇改善手当

ベースアップ手当

基準外給与

時間外手当

休日出勤手当

深夜勤務手当

夜勤手当（住宅型有料老人ホーム職員のみ適用）

早朝勤務手当（調理師職員のみ適用）

通勤手当

年末年始出勤手当

(給与の計算期間)

第4条 給与は毎月1日から月末までを計算期間とする。

(給与の支給日、支払方法及び控除)

第5条 支給日は翌月15日とする。ただし、支給日が金融機関の営業日でない場合はその前日、その前日も営業日でない場合はその後日とする。

- 2 給与は原則として本人預金口座への振り込みにて、直接その全額を支給する。
- 3 次に掲げるものは、給与から控除できるものとする。
 - ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 健康保険料（介護保険料を含む）及び厚生年金保険の被保険者負担分保険料
 - ④ 雇用保険の被保険者負担分保険料
 - ⑤ 社食費（1食当たり300円を利用回数で乗じた額）
 - ⑥ 予防接種代金
 - ⑦ 会社支給数量を超えて、本人の希望で新たに支給する被服費

(計算方法)

第6条 従業員の都合により、所定勤務時間の全部又は一部を勤務しなかった場合は、その時間に対する給与は支給しない。

- 2 休職又は復職の場合は、原則として前項に準ずる。

(基本給)

第7条 正社員の基本給は、日又は月を基準に定めるものとし、職務内容、経験、技能、勤務成績、年齢等を勘案して各人別に決定する。但し、短時間労働者の基本給は時間を基準に定めるものとし、就業時間に応じて支給する。

(役職手当)

第8条 役職手当は、管理監督の職務にある従業員に対して支給する。

- 2 管理監督の職務にある従業員とは次のものをいう。
 - ① 施設長
 - ② 副施設長
 - ③ 住宅型有料老人ホーム責任者
 - ④ 訪問介護事業所責任者
 - ⑤ 通所介護事業所責任者
 - ⑥ 調理責任者
 - ⑦ 事務長

(責任者手当)

第9条 住宅型有料老人ホーム、訪問介護事業所、通所介護事業所、調理における責任者又はリーダーに対して月額10,000円(厨房の管理者については月額5,000円)の役職手当を支給する。但し、別途手当として支給せずに基本給に合算して支給する旨の了解を当該従業員と使用者の間で取り決めている場合にはこの限りではない。

(労働条件の通知)

第10条 労働条件の通知及びその締結は労働条件通知書の発行と従業員の受領をもって成立したものとす。

- 2 労働条件通知書の内容に不服がある場合には、当該労働条件通知書の受領から7日以内にその旨を施設管理者に申し伝えること。

(任用要件)

第11条 第9条で定める責任者とは、各事業所において以下の業務を行う技術及び知識、資格及び一定の従事期間を有するものとする。

- ① 各事業所の利用者及びその家族からの介護全般に関する相談業務
 - ② 利用者の安全を確保した身体介護技術
 - ③ 環境衛生に関する一定の知識
 - ④ 請求操作を除く介護ソフトの操作
 - ⑤ 勤務表及び有給休暇の管理と、雇用関連法規の理解
 - ⑥ 利用者及びその家族との契約業務
 - ⑦ 法人外事業所との連携
 - ⑧ 介護福祉士として5年以上の在職期間を有するもの
- 2 副施設長に任用される者は、1項に加え
- ① 高齢者医療に関する基礎知識
 - ② 介護請求及び介護保険法に関する知識
 - ③ 法人外の居宅介護支援事業所及び居宅介護支援専門員、かかりつけ医院との連絡調整
 - ④ 利用者及び家族との連絡調整
 - ⑤ 従業員のメンタルヘルス全般に関する業務
 - ⑥ 介護福祉士又は看護師として10年以上の在職期間を有するもの

(資格手当)

第12条 資格手当は次の資格を有する従業員に対し支給する。但し、保有する資格において業務遂行上必要性が認められない場合は支給を行わない。

- ① 介護福祉士
- ② 介護支援専門員
- ③ 実務者研修修了者
- ④ 社会福祉士（社会福祉士主事を含む）
- ⑤ 調理師
- ⑥ 栄養士
- ⑦ 管理栄養士

(介護福祉士手当)

第13条 介護職員として従事する従業員であって、介護福祉士の資格を有する正社員について月額8,000円の資格手当を支給する。但し、実務者研修修了者手当と重複して支給を行わない。

(介護支援専門員手当)

第14条 介護職員として従事する従業員であって、介護支援専門員の資格を有する正社員で、かつその業務に従事する従業員に対して月額10,000円の資格手当を支給する。

(実務者研修修了者手当)

第15条 介護職員として従事する従業員であって、実務者研修修了者の資格を有する正社員に対して月額5,000円の資格手当を支給する。

(社会福祉士及び社会福祉士主事手当)

第16条 正社員であって社会福祉士又は社会福祉士主事の資格を有し、介護に関連する相談全般業務を使用者の指示により利用者及びその家族へ行う業務に従事する従業員に対して月額30,000円の資格手当を支給する。

(調理師)

第17条 調理師として従事する従業員であって、調理師の資格を有する正社員に対して月額5,000円の資格手当を支給する。

(割増賃金)

第18条 時間外手当、法定休日出勤手当及び深夜勤務手当は、次の算式により計算する。

時間外手当 = $A \times 1.25 \times \text{時間外勤務時間数}$

法定休日出勤手当 = $A \times 1.35 \times \text{就業時間数}$

深夜勤務手当 = $A \times 0.25 \times \text{就業時間数}$

2 深夜勤務とは午後10時から午前5時までの勤務をいう。

3 A = 基準内給与を時間給に換算した1時間当たりの額。

(通勤手当)

第19条 自家用車で通勤する従業員に対して、その通勤距離に応じて通勤手当を支給する。

2 通勤手当の支給額は別表2に定める。

3 通勤手当は、不労日（年次有給休暇を含む）については発生しない。

4 従業員住居から勤務場所への通勤距離は、合理的で経済的な経路を用いる。

(夜勤手当)

第20条 夜勤1回につき、4,000円を支給する。

(早朝勤務手当)

第21条 調理師として従事する従業員が、朝6時から朝8時まで就業した時間には2割5分増しの早朝勤務手当を支給する。

(年末年始休暇及び年末年始休暇勤務手当)

第22条 12月30日から31日、1月1日から3日までの連続した5日間は年末年始休暇とする。

2 年末年始休暇中に就労した場合には、8時間当たり4,000円の年末年始休暇勤務手当を支給する。

(介護職員処遇改善手当)

第23条 介護職員として従事する正社員に対して月額20,000円の介護職員処遇改善手当を支給する。

(介護職員特定処遇改善手当)

第24条 介護福祉士の資格を有する正社員であって勤続年数が5年を経過した者、かつ第9条に定める責任者として従事する介護職員に対して月額10,000円の介護職員特定処遇改善手当を支給する。

(ベースアップ手当)

第25条 正社員であって、介護職員として従事する者に月額5,000円のベースアップ手当を支給する。

- 2 短時間労働者であって、介護職員として従事する者に1項のベースアップ手当を支給する。但し、支給額は当該労働者の週の所定労働時間から支給額を案分して算出する。

(一部手当の支給停止又は減額)

第26条 第21条、第22条、第23条の手当支給の根拠となる各種加算が廃止又は改定された場合、当該手当の一部またはすべての支給を停止できるものとする。

- 2 上記加算の改定等により、名称及び制度の変更がなされた場合には本規定の定める内容も同様に変更を行う。

(加算収入が支給実績を超過した場合の対応)

第27条 毎年3月1日時点において、第21条、第22条、第23条に定める手当の支給実績を当該手当の根拠となる加算収入が上回っている場合、賞与の上乗せ分として支給を行う。

(欠勤、遅刻、早退に対する基準内給与及び通勤手当の減額)

第28条 欠勤日数、遅刻、早退の時間数に応じて給与の減額を行う場合には、次の算式により計算する。

欠勤日数による減額＝基準内給与（日給制であればその日当、月給制であればその月給から換算した日当）×欠勤日数

遅刻早退による減額＝基準内給与（日給制であればその日当を8で除した額、月給制であればその月給から換算した時給）×遅刻・早退合計時間数

(休職中の給与等)

第29条 従業員が業務外の事故により負傷し又は疾病にかかり休職したとき、給与は支給しない。

- 2 就業規則及び本規則に別段の定めがない限り、職員の責に帰すべき不就業については給与を支払わない。

(昇給の種類)

第30条 昇給は基本給について行うものとする。

- 2 昇給は臨時昇給とする。但し、就業開始から2年を超えるごとに、当該従業員に対して昇給を行うか否かの評価等の判定を行い通知すること。
- 3 昇給は、経験年数及び職位・職責、保有資格、勤務態度等などから総合的に判断して行う。
- 4 有給休暇及び期間を問わない休業等の取得により、当該従業員が昇給等を含む処遇等について、一切の不利益を被らないものとする。但し、有給休暇及び休業の取得により会社に対して損失を発生させる場合であって、当該従業員の責任に帰すべき事由に該当する場合にはこの限りではない。

(基本給の随時決定)

第31条 職務に大幅な変更が生じた従業員については、その都度必要に応じて基本給の見直しを行う場合がある。

(賞与)

第32条 賞与は毎年12月の支給日に在籍している従業員に対して、その支給の可否の判断を行うものとする。賞与の額は、業績及び本人の職責、勤続年数、勤務成績、出勤率、法人に対する貢献度等を考慮して決定する。

但し、経営状態の低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日の変更又は支給しないことがある。

- 2 正社員であって、介護職員として従事する従業員に対して7月又は12月のいずれかに、120,000円の介護職員処遇改善賞与を支給する。但し、入社から1年を経過しない者には、不支給又は入社から支給日までの就業期間をもとに支給額を決定する。

(退職金)

第33条 第1条 従業員が1年以上勤務し退職又は死亡した場合には退職金を支給する。

- 2 前項の退職金の支給は、株式会社ライフサポート（以下、「会社」という。）が各従業員について独立行政法人勤労者退職金共済機構・中小企業退職金共済事業本部（以下、「機構・中退共」という。）との間に退職金共済契約を締結することによって行うものとする。

- 3 共済掛金の全額を会社が負担するものとする。

(共済の締結と適用範囲)

第34条 新たに雇い入れた従業員については、機構・中退共と退職金共済契約を締結する。

- 2 以下のものは雇用形態を問わず、当該退職金規定の加入対象外とする。

- ① 期間を定めて雇用される従業員
- ② 季節的業務の雇用される従業員
- ③ 試用期間中の従業員
- ④ 休職期間中のもの及びこれに準ずる従業員
- ⑤ 定年などで1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(共済掛金)

第35条 退職金共済契約の掛金月額、正社員で5,000円、短時間労働者は2,000円とする。

- 2 前項の定める短時間労働者とは、週の所定労働時間が40時間未満、20時間以上のものをいい、週の所定労働時間が20時間に満たないものは当該退職金規定の対象とならない。

(掛け金納付の停止)

第36条 休業期間及び業務上の負傷又は疾病以外の理由による欠勤がその月の所定労働日数の2分の1を超えた期間は、機構・中退共の掛け金納付を停止する。

- 2 前項の休業期間とは、産前産後休業、育児休業、介護休業をいう。

(退職金の額)

第37条 退職金の額は、掛け金月額と掛け金納付月数に応じ中小企業退職金共済法に定められた額とする。

(退職金の減額措置)

第38条 従業員の退職の事由が懲戒解雇の場合には、機構・中退共に退職金の減額を申し出ることがある。

(退職金の支給申請)

第39条 退職金は、従業員（従業員が死亡したときはその遺族）に交付する退職金共済手帳により、機構・中退共から支給を受け取るものとする。

2 従業員が退職又は死亡したときは、やむを得ない理由がある場合を除き、遅滞なく退職金共済手帳を本人またはその遺族に交付する。

(基本給の基準額)

第40条 職種別に以下の基準額を設ける。原則として雇用時に以下の基準額を適用するが、特別の事由によって増減できるものとする。

(介護職の基本給)

第41条 介護職員（正社員）住宅型有料老人ホーム 月額200,000円（年間休日数105日）

介護職員（正社員）デイサービスにこここ 月額190,000円（年間休日数110日）

介護職員（短時間労働者） 900円～1,300円

短時間労働者の時間給は労働時間数、従事する時間帯、保有資格等の条件により決定する。

(理学療法士及び作業療法士の基本給)

第42条 理学療法士及び作業療法士（正社員） 日給11,200円 又は

月給238,000円（年間休日数105日）

短時間労働者は時給1,000円とする。

(看護職の基本給)

第43条 准看護師（正社員） 日給9,088円 又は

月給230,000円（年間休日数105日） 短時間労働者は時給1,000円とする。

正看護師（正社員） 日給9,552円 又は

月給250,000円（年間休日数105日） 短時間労働者は時給1,100円とする。

(調理師の基本給)

第44条 調理師（正社員） 日給7,680円 又は

月給176,400円（年間休日数105日） 短時間労働者は時給900円とする。

(年次有給休暇)

第45条 就業規則第12条で定める年次有給休暇を取得した場合は、その期間については所定勤務時間を勤務した場合に支払われる通常の給与を支給する。

(育児・介護休業等の給与)

第46条 職員が育児・介護休業を取得したときは、休業日数分の給与は支給しない。

2 職員が育児・介護のために深夜業の制限又は短時間勤務により所定就業時間勤務しないときは、不労分を控除する。

(改廃手続き)

第47条 この規定を改廃する必要がある場合には、職員の代表から意見を聴取し、施設長の承認を得て行うものとする。

(一般資格等への手当の支給)

第48条 「(別表1) キャリアパス要件とインセンティブ確認表」に掲げる資格(一般)の取得及び研修の修了者には同表の掲げるインセンティブ(手当)を支給する。

- 2 当該別表の内容は随時変更できるものとする。但し、既に定められた内容(手当の額、支給の条件、支給の種類)を下回る変更をしてはならない。
- 3 当該別表を基準とした昇給は、従業員の人事考課及び評価に係る昇給と同様に扱われるべきものとし、定期的に昇給が行われる規則が就業規則等で定められる場合であっても、当該条項が継続して適用されている限り、人事考課及び評価が行われたことによる昇給に代えて行われたとみなす。

(附則)

第48条 本規則は、令和6年2月1日より施行する。