

就業規則

令和 7 年 1 0 月

合同会社 Beehappy

目 次

第1章 総則…………… 5

- 第 1 条（目的）
- 第 2 条（適用範囲）
- 第 3 条（規則の遵守）

第2章 採用、異動等…………… 5

- 第 4 条（採用手続）
- 第 5 条（採用時の提出書類）
- 第 6 条（試用期間）
- 第 7 条（労働条件の明示）
- 第 8 条（人事異動）
- 第 9 条（休職）

第3章 服務規律…………… 7

- 第10条（服務）
- 第11条（遵守事項）
- 第12条（職場のパワーハラスメントの禁止）
- 第13条（セクシュアルハラスメントの禁止）
- 第14条（妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止）
- 第15条（その他あらゆるハラスメントの禁止）
- 第16条（個人情報保護）
- 第17条（始業及び終業時刻の記録）
- 第18条（遅刻、早退、欠勤等）

第4章 労働時間、休憩及び休日…………… 8

- 第19条（労働時間及び休憩時間）
- 第20条（休日）
- 第21条（時間外及び休日労働）
- 第22条（勤務間インターバル制度）

第5章 休暇等…………… 10

第23条（年次有給休暇）

第24条（産前産後の休業）

第25条（母性健康管理の措置）

第26条（育児・介護休業、子の看護休暇等）

第27条（慶弔休暇）

第6章 賃金…………… 13

第28条（賃金の構成）

第29条（基本給）

第30条（通勤手当）

第31条（役職手当）

第32条（資格手当）

第33条（技能手当）

第34条（特別手当）

第35条（割増賃金）

第36条（休暇等の賃金）

第37条（臨時休業の賃金）

第38条（欠勤等の扱い）

第39条（賃金の計算期間及び支払日）

第40条（賃金の支払と控除）

第41条（賃金の非常時払い）

第42条（昇給）

第43条（賞与）

第7章 定年、退職及び解雇…………… 18

第44条（定年等）

第45条（退職）

第46条（解雇）

第8章 退職金…………… 20

第47条（退職金の支給）

第48条（退職金の額）

第49条（退職金の支払方法及び支払時期）

第9章 安全衛生及び災害補償…………… 2 1

第50条（遵守事項）

第51条（健康診断）

第52条（長時間労働者に対する面接指導）

第53条（ストレスチェック）

第54条（健康管理上の個人情報の取扱い）

第55条（安全衛生教育）

第56条（災害補償）

第10章 職業訓練…………… 2 3

第57条（教育訓練）

第11章 表彰及び制裁…………… 2 4

第58条（表彰）

第59条（懲戒の種類）

第60条（懲戒の事由）

第12章 公益通報者保護…………… 2 5

第61条（公益通報者の保護）

第13章 副業・兼業…………… 2 6

第62条（副業・兼業）

第1章 総則

(目的)

第1条 この就業規則（以下「規則」という。）は、労働基準法（以下「労基法」という。）第89条に基づき、合同会社 **Beehappy Life3** の労働者の就業に関する事項を定めるものである。

2 この規則に定めた事項のほか、就業に関する事項については、労基法その他の法令の定めによる。

(適用範囲)

第2条 この規則は、合同会社 **Beehappy Life3** の労働者に適用する。

2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。

3 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

(規則の遵守)

第3条 会社は、この規則に定める労働条件により、労働者に就業させる義務を負う。
また、労働者は、この規則を遵守しなければならない。

第2章 採用、異動等

(採用手続)

第4条 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

(採用時の提出書類)

第5条 労働者として採用された者は、採用された日から2週間以内に次の書類を提出しなければならない。以下に記されたものでも会社が不必要と判断したならばその限りではない。

- ① 住民票記載事項証明書
- ② 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ③ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ④ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

(試用期間)

第6条 労働者として新たに採用した者については、採用した日から2か月間を試用期間とする。

- 2 前項について、会社が特に認めたときは、試用期間を短縮し、又は設けないことがある。
- 3 試用期間中に労働者として不適格と認めた者は、解雇することがある。ただし、入社後14日を経過した者については、第46条2項に定める手続きによって行う。
- 4 試用期間は、勤続年数に通算する。

(労働条件の明示)

第7条 会社は、労働者を採用するとき、採用時の賃金、就業場所、従事する業務、労働時間、休日、その他の労働条件を記した労働条件通知書兼雇用契約書及びこの規則を交付して労働条件を明示するものとする。

(人事異動)

第8条 会社は、業務上必要がある場合に、労働者に対して就業する場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

- 2 会社は、業務上必要がある場合に、労働者を在籍のまま関係会社へ出向させることがある。
- 3 前2項の場合、労働者は正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(休職)

第9条 労働者が、業務外の傷病による欠勤が1か月を超え、なお療養を継続する必要があるため勤務できないときは、所定の期間休職とする。

所定の期間 0. 5年以内

- 2 休職期間中に休職事由が消滅したときは、原則として元の職務に復帰させる。ただし、元の職務に復帰させることが困難又は不適当な場合には、他の職務に就かせることがある。
- 3 第1項第1号により休職し、休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第3章 服務規律

(服務)

第10条 労働者は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令に従い、職務能率の向上及び職場秩序の維持に努めなければならない。

(遵守事項)

第11条 労働者は、以下の事項を守らなければならない。

- ① 許可なく職務以外の目的で会社の施設、物品等を使用しないこと。
- ② 職務に関連して自己の利益を図り、又は他より不当に金品を借用し、若しくは贈与を受ける等不正な行為を行わないこと。
- ③ 勤務中は職務に専念し、正当な理由なく勤務場所を離れないこと。
- ④ 会社の名誉や信用を損なう行為をしないこと。
- ⑤ 在職中及び退職後においても、業務上知り得た会社、取引先等の機密を漏洩しないこと。
- ⑥ 酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑦ その他労働者としてふさわしくない行為をしないこと。

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第12条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第13条 性的言動により、他の労働者に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第14条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(その他あらゆるハラスメントの禁止)

第15条 第12条から前条までに規定するもののほか、性的指向・性自認に関する言

動によるものなど職場におけるあらゆるハラスメントにより、他の労働者の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(個人情報保護)

第16条 労働者は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。

2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

(始業及び終業時刻の記録)

第17条 労働者は、始業及び終業時の時刻を自ら管理し、始業及び終業の時刻をサービス提供責任者又は管理者に報告しなければならない。

(遅刻、早退、欠勤等)

第18条 労働者は遅刻、早退若しくは欠勤をし、又は勤務時間中に私用で事業場から外出する際は、事前にサービス提供責任者又は管理者に対し申し出るとともに、承認を受けなければならない。ただし、やむを得ない理由で事前に申し出ることができなかった場合は、事後に速やかに届出をし、承認を得なければならない。

2 前項の場合は、第38条に定めるところにより、原則として不就労分に対応する賃金は控除する。

3 傷病のため継続して3日以上欠勤するときは、医師の診断書を提出しなければならない。

第4章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩時間)

第19条 1週間の所定労働時間は、2025年10月1日を起算日として、1か月ごとに平均して、1週間当たり35時間とする。

2 1日の所定労働時間は7時間とする。

3 始業・終業の時刻及び休憩時間は、毎月作成される勤務表のとおりとする。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。この場合において業務の都合によるときは、サービス提供責任者又は管理者が前日までに通知する。

(休日)

第20条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② 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。

(時間外及び休日労働等)

第21条 業務の都合により、第19条の所定労働時間を超え、又は第20条の所定休日に労働させることがある。

- 2 前項の場合、法定労働時間を超える労働又は法定休日における労働については、あらかじめ会社は労働者の過半数代表者と書面による労使協定を締結するとともに、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るものとする。
- 3 妊娠中の女性、産後1年を経過しない女性労働者（以下「妊産婦」という。）であって請求した者及び18歳未満の者については、第2項による時間外労働又は休日若しくは深夜（午後10時から午前5時まで）労働に従事させない。
- 4 災害その他避けることのできない事由によって臨時の必要がある場合には、第1項から前項までの制限を超えて、所定労働時間外又は休日に労働させることがある。ただし、この場合であっても、請求のあった妊産婦については、所定労働時間外労働又は休日労働に従事させない。

(勤務間インターバル)

第22条 いかなる場合も、従業員ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、8時間の継続した休息時間を与える。ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

- 2 前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。

第5章 休暇等

(年次有給休暇)

第23条 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、下の表のとおり勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤務期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤務期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定 労働 日数	1年間の 所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月 以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。

4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。

5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、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、労働者が第3項又は第4項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5日から控除するものとする。

6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。

- ① 年次有給休暇を取得した期間
- ② 産前産後の休業期間
- ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
- ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間

7 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。

8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。

9 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

(産前産後の休業)

第24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労働者から請求があったときは、休業させる。

2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。

3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

(母性健康管理の措置)

第25条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母
子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として3時間の勤務時間の短縮を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第26条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

慶弔休暇)

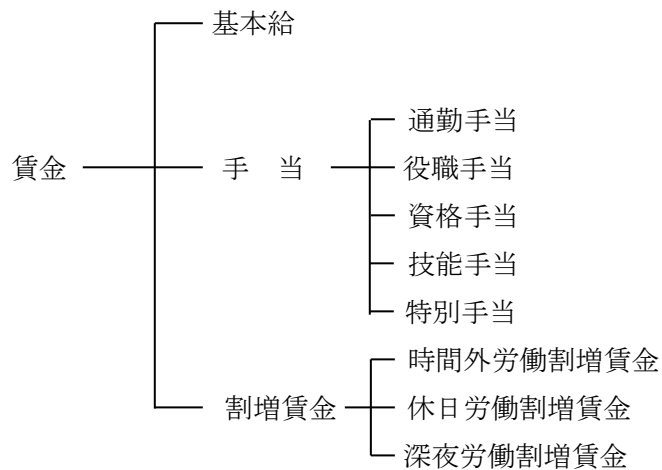
第27条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- | | |
|--------------------------------|----|
| ① 本人が結婚したとき | 1日 |
| ② 妻が出産したとき | 1日 |
| ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき | 2日 |
| ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき | 1日 |

第6章 賃金

(賃金の構成)

第28条 賃金の構成は、次のとおりとする。



(基本給)

第29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30条 通勤手当は、月額10000円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(役職手当)

第31条 役職手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

管理者	月額	100000円
サービス提供責任者	月額	100000円
主任	月額	30000円

- 昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役職手当は支給しない。
- 降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。
- 管理者とサービス提供責任者を兼務する場合は、管理者のみを支給対象とする。

(資格手当)

第 3 2 条 資格手当は、次の資格を持ち、その職務に就く者に対し支給する。

介護福祉士	月額	2 0 0 0 0 円
実務者研修修了者	月額	1 0 0 0 0 円
社会福祉士	月額	2 0 0 0 0 円
看護師	月額	1 0 0 0 0 円

(技能手当)

第 3 3 条 技能手当は、担当するご利用者等を踏まえ、各人別に決定する。

(特別手当)

第 3 4 条 1 2 月 2 9 日から 1 月 3 日までの期間に勤務した場合等、特別な場合に支給する。

(割増賃金)

第 3 5 条 法定労働時間の時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1 か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の 1 か月は毎月 1 日を起算日とする。

- ① 時間外労働 4 5 時間以下・・・2 5 %
- ② 時間外労働 4 5 時間超～6 0 時間以下・・・3 5 %
- ③ 時間外労働 6 0 時間超・・・・・・5 0 %
- ④ ③の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・3 5 % (残り 1 5 %の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(2) 1 年間の時間外労働の時間数が 3 6 0 時間を越えた部分については、4 0 %とする。この場合の 1 年は毎年 4 月 1 日を起算日とする。

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記 (1) 及び (2) のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

① 時間外労働の割増賃金

(時間外労働が 1 か月 45 時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{\text{1 か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金（午後10時から午前5時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役職手当} + \text{資格手当} + \text{技能手当}}{1 \text{ か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(休暇等の賃金)

第36条 年次有給休暇の期間は、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払う。

2 産前産後の休業期間、育児時間、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間の期間は、無給とし、慶弔休暇は通常の賃金を支払う。

3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない。

(臨時休業の賃金)

第37条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(欠勤等の扱い)

第 38 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

- 2 前項の場合、控除すべき賃金の 1 時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。
(基本給＋役職手当＋資格手当＋技能手当) ÷ 1 か月平均所定労働時間数

(賃金の計算期間及び支払日)

第 39 条 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月 15 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

- 2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額 of 賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払と控除)

第 40 条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

- 2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。
- 3 次に掲げるものは、賃金から控除する。
- ① 源泉所得税
 - ② 住民税
 - ③ 健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分
 - ④ 労働者代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

(賃金の非常時払い)

第 41 条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

- ① やむを得ない事由によって 1 週間以上帰郷する場合
- ② 結婚又は死亡の場合
- ③ 出産、疾病又は災害の場合
- ④ 退職又は解雇により離職した場合

(昇給)

第 42 条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、継続勤務期間が 1. 5 年、3 年、5 年、7 年経過時に行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は、行わないことがある。

- 2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うこ

とがある。

- 3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第43条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
12月1日から5月31日まで	6月15日
6月1日から11月30日まで	12月15日

- 2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。
- 3 賞与の算定対象期間となるのは、6ヶ月継続勤務した後からとなる。

第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第44条 労働者の定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない労働者については、満75歳までこれを継続雇用する。

(退職)

第45条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 退職を願い出て会社が承認したとき、又は退職願を提出して14日を経過したとき
- ② 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき
- ③ 第9条に定める休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき
- ④ 死亡したとき

2 労働者が退職し、又は解雇された場合、その請求に基づき、使用期間、業務の種類、地位、賃金又は退職の事由を記載した証明書を遅滞なく交付する。

(解雇)

第46条 労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

- ① 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、労働者としての職責を果たし得ないとき。
- ② 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き。
- ③ 業務上の負傷又は疾病による療養の開始後1.5年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、労働者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より業務に耐えられないとき。
- ⑤ 試用期間における作業能率又は勤務態度が著しく不良で、労働者として不適格であると認められたとき。
- ⑥ 第60条第2項に定める懲戒解雇事由に該当する事実が認められたとき。
- ⑦ 事業の運営上又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事由により、事業の縮小又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、かつ他の職務への転換が困難なとき。

- ⑧ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があったとき。
- 2 前項の規定により労働者を解雇する場合は、少なくとも30日前に予告をする。予告しないときは、平均賃金の30日分以上の手当を解雇予告手当として支払う。ただし、予告の日数については、解雇予告手当を支払った日数だけ短縮することができる。
- 3 前項の規定は、労働基準監督署長の認定を受けて労働者を第59条第1項第4号に定める懲戒解雇にする場合又は次の各号のいずれかに該当する労働者を解雇する場合は適用しない。
- ① 日々雇い入れられる労働者（ただし、1か月を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ② 2か月以内の期間を定めて使用する労働者（ただし、その期間を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- ③ 試用期間中の労働者（ただし、14日を超えて引き続き使用されるに至った者を除く。）
- 4 第1項の規定による労働者の解雇に際して労働者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。

第8章 退職金

(退職金の支給)

第47条 労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、採用日から3年間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した場合とする。また、第60条第2項により懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

- 2 継続雇用制度の対象者については、定年時に退職金を支給することとし、その後の再雇用については退職金を支給しない。

(退職金の額)

第48条 退職金の額は、退職又は解雇の時の基本給の額に、勤続年数に応じて定めた下表の支給率を乗じた金額とする。

勤続年数	支給率
3～5年未満	1.0
5年～10年	3.0
11年～15年	5.0
16年～20年	7.0
21年～25年	10.0
26年～30年	15.0
31年～35年	17.0
36年～40年	20.0
41年～	25.0

- 2 第9条により休職する期間については、会社の都合による場合を除き、前項の勤続年数に算入しない。

(退職金の支払方法及び支払時期)

第49条 退職金は、支給事由の生じた日から1か月以内に、退職した労働者（死亡による退職の場合はその遺族）に対して支払う。

第9章 安全衛生及び災害補償

(遵守事項)

第50条 会社は、労働者の安全衛生の確保及び改善を図り、快適な職場の形成のために必要な措置を講ずる。

- 2 労働者は、安全衛生に関する法令及び会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。
- 3 労働者は安全衛生の確保のため、特に下記の事項を遵守しなければならない。
 - ① 機械設備、工具等の就業前点検を徹底すること。また、異常を認めたときは、速やかに会社に報告し、指示に従うこと。
 - ② 安全装置を取り外したり、その効力を失わせるようなことはしないこと。
 - ③ 保護具の着用が必要な作業については、必ず着用すること。
 - ③ 20歳未満の者は、喫煙可能な場所には立ち入らないこと。
 - ④ 受動喫煙を望まない者を喫煙可能な場所に連れて行かないこと。
 - ① 立入禁止又は通行禁止区域には立ち入らないこと。
 - ⑦ 常に整理整頓に努め、通路、避難口又は消火設備のある所に物品を置かないこと。
 - ② 火災等非常災害の発生を発見したときは、直ちに臨機の措置をとり、管理者又はサービス提供責任者に報告し、その指示に従うこと。

(健康診断)

第51条 労働者に対しては、採用の際及び毎年1回（深夜労働に従事する者は6か月

ごとに1回）、定期に健康診断を行う。

- 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労働者に対しては、特別の項目について、定期に健康診断を行う。
- 3 第1項及び前項の健康診断の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(長時間労働者に対する面接指導)

第52条 会社は、労働者の労働時間の状況を把握する。

- 2 長時間の労働により疲労の蓄積が認められる労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、一定期間の就業禁止、労働時間の短縮、配置転換その他健康保持上必要な措置を命ずることがある。

(ストレスチェック)

第53条 労働者に対しては、毎年1回、定期的に、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行う。

- 2 前項のストレスチェックの結果、ストレスが高く、面接指導が必要であると医師、保健師等が認めた労働者に対し、その者の申出により医師による面接指導を行う。
- 3 前項の面接指導の結果必要と認めるときは、就業場所の変更、作業の転換、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等、必要な措置を命ずることがある。

(労働者の心身の状態に関する情報の適正な取扱い)

第54条 事業者は労働者の心身の状態に関する情報を適正に取り扱う。

(安全衛生教育)

第55条 労働者に対し、雇入れの際及び配置換え等により作業内容を変更した場合、その従事する業務に必要な安全及び衛生に関する教育を行う。

- 2 労働者は、安全衛生教育を受けた事項を遵守しなければならない。

(災害補償)

第56条 労働者が業務上の事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり、又は死亡した場合は、労基法及び労働者災害補償保険法（昭和22年法律第50号）に定めるところにより災害補償を行う。

第 10 章 職業訓練

(教育訓練)

第 57 条 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。

2 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。

3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも 4 週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

第 1 1 章 表彰及び制裁

(表彰)

第 5 8 条 会社は、労働者が次のいずれかに該当するときは、表彰することがある。

- ① 業務上有益な発明、考案を行い、会社の業績に貢献したとき。
- ② 永年にわたって誠実に勤務し、その成績が優秀で他の模範となるとき。
- ③ 永年にわたり無事故で継続勤務したとき。
- ④ 社会的功績があり、会社及び労働者の名誉となったとき。
- ⑤ 前各号に準ずる善行又は功労のあったとき。

2 表彰は、会社の創立記念日または会社の指定した日に行う。また、賞状のほか賞金を授与することがある。

(懲戒の種類)

第 5 9 条 会社は、労働者が次条のいずれかに該当する場合は、その情状に応じ、次の区分により懲戒を行う。

- ① けん責
始末書を提出させて将来を戒める。
- ② 減給
始末書を提出させて減給する。ただし、減給は1回の額が平均賃金の1日分の5割を超えることはなく、また、総額が1賃金支払期における賃金総額の1割を超えることはない。
- ③ 出勤停止
始末書を提出させるほか、7日間を限度として出勤を停止し、その間の賃金は支給しない。
- ④ 懲戒解雇
予告期間を設けることなく即時に解雇する。この場合において、所轄の労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(懲戒の事由)

第 6 0 条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が14日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。

④ 素行不良で社内の秩序及び風紀を乱したとき。

⑤ 第11条、第12条、第13条、第14条、第15条に違反したとき。

⑥ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素の服務態度その他情状によっては、第46条に定める普通解雇、前条に定める減給又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が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、3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 素行不良で著しく社内の秩序又は風紀を乱したとき。

⑧ 数回にわたり懲戒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き。

⑨ 第12条、第13条、第14条、第15条に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

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、若しくは求め若しく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正当な理由のない誹謗中傷等であつて、会社の名誉信用を損ない、業務に重大な悪影響を及ぼす行為をしたとき。

⑬ 正当な理由なく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不適切な行為があったとき。

第12章 公益通報者保護

（公益通報者の保護）

第61条 会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う。

第13章 副業・兼業

(副業・兼業)

第62条 労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。

2 会社は、労働者からの前項の業務に従事する旨の届出に基づき、当該労働者が当該業務に従事することにより次の各号のいずれかに該当する場合には、これを禁止又は制限することができる。

- ① 労務提供上の支障がある場合
- ② 企業秘密が漏洩する場合
- ③ 会社の名誉や信用を損なう行為や、信頼関係を破壊する行為がある場合
- ④ 競業により、企業の利益を害する場合

附 則

(施行期日)

第1条 この規則は、2025年10月1日から施行する。

パートタイム・有期雇用労働者就業規則の規定

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、合同会社Beehappy就業規則第2条第2項に基づき、パートタイム労働者及び有期雇用労働者の労働条件、服務規律その他の就業に関することを定めるものである。

2 この規則に定めないことについては、労働基準法その他の関係法令の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において「パートタイム労働者」及び「有期雇用労働者」の定義は以下のとおりとし、この規則ではパートタイム労働者及び有期雇用労働者を「パートタイム・有期雇用労働者」という。

- ① 「パートタイム労働者」とは、第2章の定めにより採用された者で所定労働時間が1日7時間以内、1週29時間以内の契約内容で採用された者をいう。
- ② 「有期雇用労働者」とは、第2章の定めにより採用された者のうち、期間の定めのある雇用契約で採用された者をいう。

(規則の遵守)

第3条 会社及びパートタイム・有期雇用労働者は、この規則を守り、お互いに協力して業務の運営に当たらなければならない。

第2章 採用および労働契約

(採用)

第4条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に当たっては、就職希望者のうちから選考して採用する。

(労働契約の期間等)

第5条 会社は、労働契約の締結に当たって期間の定めをする場合には、3年（満60歳以上のパートタイム・有期雇用労働者との契約については5年）の範囲内で、契約時に本人の希望を考慮の上各人別に決定し、別紙の労働条件通知書で示す。

2 前項の場合において、当該労働契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を別紙の労働条件通知書兼雇用契約書で示す。

3 当該契約について更新する場合又はしない場合の判断の基準は、以下の事項とする。

- ① 契約期間満了時の業務量により判断する。
- ② 当該パートタイム・有期雇用労働者の勤務成績、態度により判断する。
- ③ 当該パートタイム・有期雇用労働者の能力により判断する。
- ④ 会社の経営状況により判断する。
- ⑤ 従事している業務の進捗状況により判断する。

(労働条件の明示)

第6条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の採用に際しては、別紙の労働条件通知書兼雇用契約書及びこの規則の写しを交付して労働条件を明示する。

第3章 労働時間、休憩及び休日

(労働時間及び休憩)

第7条 1週間の所定労働時間は2025年10月1日を起算日として、1か月ごとに平均して1週間当たり29時間以内とする。始業及び終業の時刻並びに休憩時間は、毎月作成する勤務表のとおりとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合その他やむを得ない事情により始業及び終業の時刻並びに休憩時間を繰り上げ又は繰り下げることがある。

3 休憩時間は、自由に利用することができる。

(休日)

第8条 休日は、次のとおりとする。

- ① 日曜日
- ② その他会社が指定する日

(休日の振替)

第9条 前条の休日については、業務の都合上やむを得ない場合は、あらかじめ他の日と振り替えることがある。ただし、休日は4週間を通じ4日を下回らないものとする。

(時間外及び休日労働)

第10条 会社は、第7条第1項で定める労働時間を超えて労働させ、また第8条で定める休日に労働させないものとする。

2 前項の規定にかかわらず、業務の都合上やむを得ない場合は、合同会社Beehappy就業規則第19条第1項に定める社員（以下「社員」という。）の所定労働時間を超えない範囲内で労働させることができる。

(出勤手続)

第11条 パートタイム・有期雇用労働者は、始業及び終業時の時刻を自ら管理し、始業及び終業の時刻を管理者又はサービス提供責任者に報告しなければならない。

第4章 休暇等

(年次有給休暇)

第12条 6カ月以上継続して勤務し、会社の定める所定労働日数の8割以上出勤したときは、次表のとおり年次有給休暇を与える。

		雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数						
週所定労働時間	週所定労働日数	6カ月	1年6カ月	2年6カ月	3年6カ月	4年6カ月	5年6カ月	6年6カ月以上
30時間以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日							
	4日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 2 年次有給休暇を取得しようとするときは、所定の用紙によりその期日を指定して事前に届け出るものとする。
- 3 パートタイム・有期雇用労働者が指定した期日に年次有給休暇を取得すると事業の正常な運営に著しく支障があると認められるときは、他の日に変更することがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、従業員の過半数を代表する者との協定により、各パートタイム・有期雇用労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ期日を指定して計画的に与えることがある。
- 5 当該年度の年次有給休暇で取得しなかった残日数については、翌年度に限り繰り越される。

(法令との関係)

第12条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第5章 賃金

(賃金)

第13条 賃金は、次のとおりとする。

① 基本給 時間給とし、職務内容、成果、能力、経験等を考慮して各人別に決定する。

② 諸手当

通勤手当 通勤に要する実費を支給する。金額は労働条件通知書兼雇用契約書の定めによる。

資格手当 介護福祉士は時間給200円を加算、実務者研修修了者は時間給100円を加算する。

加算手当 訪問介護業務を行う場合、時間給600円を加算する。

夜間、早朝手当 18時から22時、6時から8時までの間に労働する場合、時間給200円を加算する。

労働時間外手当 法定時間を超えて労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

(1) 1か月60時間以下の時間外労働について

基本給×1.25×時間外労働時間数

(2) 1か月60時間を超える時間外労働について

基本給×1.50×時間外労働時間数

休日労働手当 第8条の休日に労働させたときは、次の算式により計算して支給する。

基本給×1.35×休日労働時間数

(欠勤等の扱い)

第14条 欠勤、遅刻、早退、及び私用外出の時間数に対する賃金は支払わないものとする。この場合の時間数の計算は、15分単位とする。

(賃金の支払い)

第15条 賃金は、前月1日から前月末日までの分について、当月15日（支払日が休日に当たる場合はその前日）に通貨で直接その金額を本人に支払う。

2 次に掲げるものは賃金から控除するものとする。

① 源泉所得税

② 住民税

③ 雇用保険及び社会保険の被保険者については、その保険料の被保険者の負担分

④ その他、従業員の過半数を代表する者との書面による協定により控除することとしたもの

(昇給)

第16条 1年以上勤務し、成績の優秀なパートタイム・有期雇用労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し能力評価を行い、昇給を行う場合がある。

2 前項の能力評価は、勤続年数が1、5年、3年、5年、7年経過時に行う。

(退職金)

第17条 勤続3年以上のパートタイム・有期雇用労働者が退職し、又は解雇されたときは、退職金を支給する。ただし第2条第2項により懲戒解雇された場合は、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

(退職金額等)

第18条 退職金は、退職又は解雇時の基本給等に勤続年数に応じて定めた別表の支給率を乗じて計算した金額とする。

2 退職金は、支給事由の生じた日から2カ月以内に退職したパートタイム・有期雇用労働者（死亡した場合はその遺族）に支払う。

第6章 退職、雇止め及び解雇

(退職)

第19条 パートタイム・有期雇用労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

- ① 労働契約に期間の定めがあり、かつ、労働条件通知書にその契約の更新がない旨あらかじめ示されている場合は、その期間が満了したとき
- ② 本人の都合により退職を申し出て会社が認めた時、又は退職の申し出をしてから14日を経過したとき
- ③ 本人が死亡したとき
- 2 パートタイム・有期雇用労働者が、退職の場合において、使用期間、業務の種類、その事業における地位、賃金又は退職の事由（退職の事由が解雇の場合はその理由を含む。）について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

(雇止め)

第20条 労働契約に期間の定めがあり、労働条件通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していたパートタイム・有期雇用労働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。

- 2 前項の場合において、当該パートタイム・有期雇用労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第21条 パートタイム・有期雇用労働者が、次のいずれかに該当するときは解雇する。この場合において、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日分以上の解雇予告手当を支払う。

- ① 勤務成績又は業務能力が著しく不良で、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 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治らない場合であって、パートタイム・有期雇用労働者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。）
- ③ 身体又は精神に障害がある場合で、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
- ④ 事業の運営上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又は事業の縮小・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
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき
- 2 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮する。
- 3 パートタイム・有期雇用労働者が、解雇の予告がされた日から退職の日までの間に当該解雇の理由について証明書を請求した場合は、遅滞なくこれを交付する。

第7章 福利厚生等

(雇用保険等)

第22条 会社は、雇用保険、健康保険及び厚生年金保険の被保険者に該当するパートタイム・有期雇用労働者については、必要な手続きをとる。

(教育訓練の実施)

第23条 会社は、社員に実施する教育訓練で当該社員が従事する職務の遂行に必要な能力を付与するものについては、職務内容が同一のパートタイム・有期雇用労働者に対して、社員と同様に実施する。

- 2 会社は、前項のほか、パートタイム・有期雇用労働者の職務内容、成果、能力、経験等に応じ教育訓練を実施する。

第9章 安全衛生及び災害補償

(安全衛生の確保)

第24条 会社は、パートタイム・有期雇用労働者の作業環境の改善を図り安全衛生教育、健康診断の実施その他必要な措置を講ずる。

- 2 パートタイム・有期雇用労働者は、安全衛生に関する法令、規則並びに会社の指示を守り、会社と協力して労働災害の防止に努めなければならない。

(健康診断)

第25条 引き続き1年以上（労働安全衛生規則第13条第1項第3号に掲げる業務に従事する者については6カ月以上）使用され、週の所定労働時間が27時間を超えるパートタイム・有期雇用労働者に対しては、毎年定期的に健康診断を行う。

(安全衛生教育)

第26条 パートタイム・有期雇用労働者に対し、採用の際及び配置換え等により作業内容を変更した際には、必要な安全衛生教育を行う。

(災害補償)

第27条 パートタイム・有期雇用労働者が業務上の事由、事業主が同一人でない二以上の事業に使用される労働者の二以上の事業の業務を要因とする事由又は通勤により負傷し、疾病にかかり又は死亡した場合は、労働者災害補償保険法に定める保険給付を受けるものとする。

第8章 社員への転換

(社員への転換)

第28条 2か月以上勤続し、社員への転換を希望するパートタイム・有期雇用労働者については、次の要件を満たす場合、社員として採用し、労働契約を締結するものとする。

- ① 1日7時間、1週35時間の勤務ができること
- ② 管理者又はサービス提供責任者の推薦があること
- ③ 面接試験に合格したこと
- 2 前項の場合において、会社は当該パートタイム・有期雇用労働者に対して必要な教育訓練を行う。
- 3 年次有給休暇の付与日数の算定及び退職金の算定において、パートタイム・有期雇用労働者としての勤続年数を通算する。
- 4 転換時期は毎年4月1日又は、会社が指定する日とする。

第9章 無期労働契約への転換

(無期労働契約への転換)

第29条 期間の定めのある労働契約で雇用するパートタイム・有期雇用労働者のうち、通算契約期間が5年を超える者は、別に定める様式で

申し込むことにより、現在締結している有期労働契約の契約期間の末日の翌日から、期間の定めのない労働契約での雇用に転換することができる。

2 前項の通算契約期間は、平成25年4月1日以降に開始する有期労働契約の契約期間を通算するものとし、現在締結している有期労働契約については、その末日までの期間とする。ただし、労働契約が締結されていない期間が連続して6ヶ月以上ある社員については、それ以前の契約期間は通算契約期間に含めない。

3 この規則に定める労働条件は、第1項の規定により期間の定めのない労働契約での雇用に転換した後も引き続き適用する。ただし、無期労働契約へ転換した従業員に係る定年は、満70歳とし、定年に達した日の属する月の末日をもって退職とする。

附則

この規則は、令和7年10月1日から実施する。

(別表)

基本月給＝退職事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、3で除した金額

この基本月給に支給率を乗じた金額を退職金とする。

勤続年数	支給率
3～5 年未満	0.5
5 年～10 年	1.5
11 年～15 年	2.5
16 年～20 年	3.5
21 年～25 年	5.0
26 年～30 年	7.5
31 年～35 年	8.5
36 年～40 年	10.0
41 年～	12.5