

給与規定

特定非営利活動法人おかもやま入居支援センター

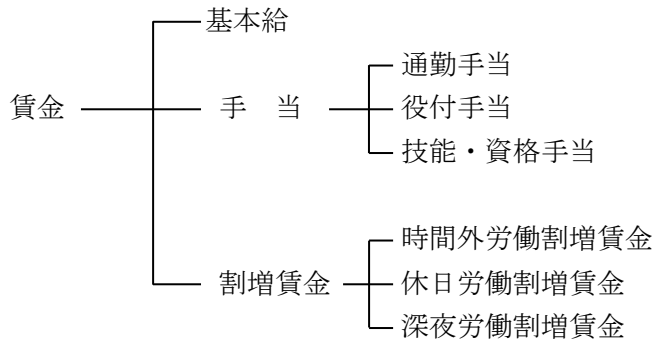
第1章 総則

(適用範囲)

第1条 職員の給与については本規定により定める。

(賃金の構成)

第2条 賃金の構成は、次のとおりとする。



(2) 前項の規定に関わらず、年俸契約等、別途個別条件に基づき労働契約を締結した職員については、それぞれの契約内容に委ねるものとし、前項は適用しない。

(基本給)

第3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勤務する事業所所在地の最低賃金額の1.2倍から2.4倍の範囲で決定する。

(通勤手当)

第4条 通勤手当は、所定労働時間の勤務をした者について、月額15,000円までの範囲内で、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(役付手当)

第5条 役付手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

サービス管理責任者	月額	<u>相当額</u>
事務責任者	月額	<u>相当額</u>
職業指導員	時給	<u>相当額を加算</u>

2 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付手当は支給しない。

3 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。

(技能・資格手当)

第6条 技能・資格手当は、法人が必要としている技能ないし資格をもち、法人が認めた者に対し、相当額を支給する。

(割増賃金)

第7条 時間外労働に対する割増賃金は、次項の計算方法により支給する。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

① 時間外労働の割増賃金 (法定労働時間を超える労働をさせた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{法定時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

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

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)

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

(2) 日給制の場合

① 時間外労働の割増賃金 (法定労働時間を超える労働をさせた場合)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

② 休日労働の割増賃金 (法定休日に労働させた場合)

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(3) 時間給制の場合

① 時間外労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数} \right]$$

② 休日労働の割増賃金（法定の休日に労働させた場合）

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数} \right]$$

③ 深夜労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数} \right]$$

3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{(365 - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間}}{\text{12}}$$

12

(休暇等の賃金)

第8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、生理休暇、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、介護休業期間及び子の看護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、無給とする。

(臨時休業の賃金)

第9条 法人側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。ただし、1日のうちの一部を休業させた場合にあつては、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10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。

(1) 月給の場合

基本給 ÷ 1 か月平均所定労働時間数

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1 日の所定労働時間数

(賃金の計算期間及び支払日)

第11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12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 労働者との個別合意により控除することとされた利用料等

(賃金の非常時払い)

第13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14条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年4月1日をもって行うものとする。ただし、法人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15条 賞与は、原則として、支給しない。

2 例外的に支給する場合、賞与の額は、法人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。

以上

(附則)

本規定は、令和2年8月19日から施行する。

令和7年4月11日改訂