

一般社団法人仕事と治療の両立支援ネットーブリッジ

給与規程

第 1 章 総 則

第 1 条（適用範囲）

この規定は、職員の給与について定めたものである。

第 2 条（賃金の構成）

賃金の構成は、次のとおりとする。

- 【賃金】
- 1.基本給
 - 2.手当（通勤手当）
 - 3.割増賃金（時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金、深夜労働割増賃金）

（2） 基準内賃金とは、第 4 章に規定する時間外手当の算定に含める賃金とし、基準外賃金とは、時間外手当の算定の基礎に含まない賃金とする。

第 3 条（賃金形態）

賃金は、日給月給制、時給制のいずれかとする。

（2） 但し、休職、休業、欠勤及び遅刻・早退などにより所定労働時間の全部又は一部を休業した場合においては、別に定めがある場合を除きその休業した時間に対応する賃金は支給しない。

（3） 管理監督者（労働基準法第 41 条第 2 号の監督若しくは管理の地位（経営者と一体的な立場）にある者については、遅刻・早退について、減額は行わない。

第 4 条（賃金締切日と支払日）

賃金は、毎月 1 日から末日に締切るものを計算し翌月 25 日（支払日が金融機関の非営業日のときはその前日）に支払う。

第 5 条（申請・異動手続）

各種手当の申請書等は、この法人が定める書式に必要な書類を添付し、事実発生の日から 2 週間以内に事務担当者宛に届出なければならない。

第 2 章 計 算 方 法

第 6 条（賃金日額と時間給）

1 日あたりの賃金額（賃金日額）の計算は、次の算定式により計算する。尚、端数は円未満を四捨五入とする。

$(\text{基準内賃金}) \div (\text{当該月の暦日数})$

(2) 1 時間あたりの賃金額（時間給）の計算は、次の算定式により計算する。尚、端数は小数点第三位を四捨五入とする。

【時間給】 $(\text{基準内賃金}) \div (\text{年間平均 月労働時間})$

第7条（賃金の計算方法）

所定労働時間の全部又は一部を休職、休業、休暇、欠勤及び遅刻・早退により労務の提供を行わなかった場合においては、次の算定式により賃金を支給する。但し、一賃金支払期間において出勤がない場合は、支給は行わない。

(2) 前項において、賃金期間の中途に入社、退社、休業、休職、復職した場合、所定労働時間の全部を休業した場合においては、次の算定式により計算した額を支給する。但し、欠勤については減額する。

$(\text{賃金日額}) \times (\text{対象期間の暦日数})$

(3) 所定労働時間の一部を休業した場合（遅刻、早退、私用外出）においては、次の算定式により計算した額を当月の賃金分から減額する。尚、端数は円未満を四捨五入とする。

$(\text{時間給}) \times (\text{休業時間})$

第8条（賃金の支払方法）

賃金は職員の指定した金融機関の本人名義の口座に振込む。

(2) 前項の規定に関わらず、次の各号に掲げるものは支払いのとき控除する。但し、第6号以下については、職員等の過半数代表者との書面による控除協定に基づいて行うものとする。

1. 給与所得税
2. 住民税
3. 健康保険料（介護保険料も含む）
4. 厚生年金保険料
5. 雇用保険料
6. その他、この法人と職員等で協議のうえ、協定して定めた諸控除金

(3) 給与の過払いがあった場合に、後に支払われるべき賃金から控除するという適正な賃金の額を支払うための手段たる相殺（調整的相殺）は、前項によって除外される場合に当たらない場合も行うことができる。但し、この法人は当該賃金控除の行使の時期、方法、金

額等からみて職員の経済生活の安定を脅かすことのないよう努めるものとする。

第 3 章 基準内賃金

第 1 節 基本給

第 9 条（基本給）

基本給は、各人の役割に応じ、各人に対する業務遂行能力向上と成果への期待、及び各人が従事している職務の遂行度を踏まえた上で、職責、職務遂行能力、経験、技能、勤怠（欠勤、遅刻、早退、途中外出）、規律保持、勤務成績、法人業績などの項目を勘案し、各人ごとに決定する。

第 4 章 基準外賃金

第 1 節 時間外手当

第 10 条（算定期間）

本章にいう 1 か月とは、各賃金計算期間の初日を起算日とする暦による 1 か月、1 年とは、毎年 4 月 1 日から翌 3 月末日までの 1 年をいう。

第 11 条（時間外勤務割増手当）

時間外勤務手当は、所定労働時間を超えて次の各号のごとく勤務をしたとき、勤務 1 時間につき、時間外勤務計算時における時間給に 100 分の 125 を乗じて得た額とする。

1. 1 か月の時間外労働が 45 時間以内、1 年の時間外労働が 360 時間以内の場合

2. 1 か月の時間外労働が 45 時間を超え、又は 1 年の時間外労働が 360 時間を超えた場合

（2） 1 か月の時間外労働が所定労働時間から 60 時間を超えて勤務をしたとき、60 時間を超える勤務 1 時間につき、時間外勤務計算時における時間給に 100 分の 150 を乗じて得た額とする。

第 12 条（休日勤務割増手当）

所定休日勤務割増手当は、所定休日に勤務したとき、勤務 1 時間につき、時間外勤務計算時における時間給に 100 分の 125 を乗じて得た額とする。

（2） 法定休日勤務割増手当は、法定休日に勤務したとき、勤務 1 時間につき、時間外勤務計算時における時間給に 100 分の 135 を乗じて得た額とする。

第 13 条（深夜勤務割増手当）

深夜勤務割増手当は、午後 10 時から午前 5 時までの時間に勤務した場合には 1 時間につ

き、時間外勤務計算時における時間給に 100 分の 25 を乗じた額を加算して支給する。

(2) 時間外又は休日勤務が午後 10 時から午前 5 時までの時間に及んだ場合には、第 17 条の時間外勤務割増手当及び第 18 条の所定休日割増手当又は法定休日勤務割増手当に、深夜勤務割増手当 100 分の 25 を加算して支給する。

第 2 節 その他基準外手当

第 14 条 (交通機関による通勤手当の支給)

通勤手当は、電車、バス等の公共交通機関を利用して通勤する者に対して、この法人が認めた乗車券相当額の実費を支給する。

(2) 2 つ以上の経路がある交通機関の利用選択は、最も合理的かつ経済的な経路及び手段を原則とし、本人からの申請に基づき、この法人が認めた経路及び手段とする。

第 15 条 (臨時に支払われる賃金)

臨時に支払われる賃金は、この法人が必要と認めた場合、一時的に賃金を支給する必要がある場合、その名称、目的、対象者、支給額、支給期間をこの法人が定めて支給することができる。

第 16 条 (その他基準外手当)

その他基準外手当は、諸手当以外に、この法人が必要と認めた場合には、その名称、目的、対象者、支給額、支給期間をこの法人が定めて支給することができる。

第 5 章 休業・休職等における賃金

第 17 条 (休職中の給与)

休職期間中は、無給とする。

第 18 条 (年次有給休暇・特別休暇)

職員が年次有給休暇又は特別休暇のうち有給である特別休暇を取得したときは、1 日あたりの賃金額を支給する。

第 19 条 (生理休暇)

職員が生理休暇を取得したときは、無給とする。

第 20 条 (産前産後休業)

職員が産前産後休業を取得したときは、無給とする。

第 21 条 (育児時間)

職員が育児時間を取得したときは、無給とする。

第22条（母性健康管理の休暇）

母性健康管理のための休暇もしくは休憩等を取得したときは、無給とする。

第23条（育児・介護休業）

育児・介護休業規定に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、無給とする。

但し、休業開始日及び休業終了日の属する月の分として支払うべき日がある場合は、日割計算によって支給する。

（2） 育児・介護休業規定に基づき「子の看護休暇」「介護休暇」を取得したときは、無給とする。

（3） 短時間勤務により就労が免除された時間は、減額する。

第24条（裁判員休暇）

職員が裁判員休暇を取得したときは、無給とする。

第25条（制裁による出勤停止）

職員が制裁により出勤停止を命じられ労務の提供がないときは、無給とする。

第7章 賃金の変更等

第26条（給与改定）

給与改定は、毎年4月1日をもって行うものとする。

2 特別な事由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臨時の給与改定を行うことがある。

3 昇降給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第27条（臨時昇給）

臨時昇給は次の各号の一つに該当する者について昇給の必要を生じた場合に行う。

1. 特別に功労のあった者
2. 能力の伸長が著しい者
3. その他この法人が必要と認めた者

第28条（降給及び臨時降給）

降給及び臨時降給は次の各号の一つに該当する者について降給の必要が生じた場合に行う。

1. 懲戒事由のうち降格の処分が付せられた結果、これと連動して基本給その他の手当も引き下げざるを得ない場合
2. 人事権行使の一環として役職が解かれ、又は職責が相当軽減した結果、降格し、これと連

動して基本給その他手当も引き下げざるを得ない場合

3. 勤務成績又は業務遂行能力が著しく不良の者
4. 勤務状況が著しく悪く、又は職務に甚だ怠慢の者
5. 前項に準じるような勤務態度等に問題がありこの法人が降給の必要があると判断した者
6. 職務を変更した者
7. 復職の場合において復職前に比べ職務遂行能力が著しく低下した者
8. その他、やむを得ない事由により本人と話し合いの上、基本給、その他の手当を引き下げざるを得ない場合

第29条（規定の改廃等）

この規定は、法律改正、この法人の経営状況又は社会情勢の変化等により必要と認めるときは、規定内容を変更することがある。

附 則

この規定は、2020年2月1日より施行する。