

貸金規程

特定非営利活動法人わがこと

2024年 1月 1日

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第72条（賃金）の定めに基づき、会社の従業員の賃金に関する事項を定めるものである。

(適用範囲)

第2条 この規程の運用を受けるのは、原則、就業規則第2条（定義）に定める正社員である従業員とする。パートタイマー、契約社員および嘱託社員については個別の労働契約等によるものとする。

(賃金の支給範囲)

第3条 賃金とは、従業員の労働の対償として支払われるすべてのものをいう。したがって、従業員が労働しないときは別段の定めによる場合のほか賃金を支払わない。

第2章 賃金の決定

(賃金)

第4条 賃金体系は次のとおりとする。

- (1) 基本給（1か月の基本賃金）
- (2) 割増賃金
 - ① 時間外割増賃金（時間外労働に対する割増賃金）
 - ② 休日割増賃金（休日労働に対する割増賃金）
 - ③ 深夜割増賃金（深夜労働に対する割増賃金）

(基本給)

第5条 基本給は、月給制とし、従業員各人の業務の内容、責任の程度、成果、意欲、遂行能力、経験及び年齢等を総合考慮のうえ、本人ごとに定めることとする。

2 月給制の正社員に欠勤等不就労があるときは控除する。

(賃金の改定)

第6条 基本給及び諸手当等の賃金の改定（昇給及び降給のほか、据え置きも含む。以下同じ。）については、原則として毎年8月に行うものとし、改定額については、会社の業績及び従業員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。また、特別に必要があるときは、

臨時に賃金の改定を行うことができる。

第3章 割増賃金

(割増賃金)

第7条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、就業規則第57条(適用除外)に該当する者は、第1号及び第2号の時間外、休日に関する割増賃金は適用しない。

(1) 時間外割増賃金(法定労働時間を超えて労働させた場合)

(時間外労働が1か月60時間以下の部分)

$$\frac{\text{法定の算定基礎賃金}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1+0.25) \times \text{時間外労働時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間超の部分)

$$\frac{\text{法定の算定基礎賃金}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1+0.5) \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 休日割増賃金(法定の休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{法定の算定基礎賃金}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1+0.35) \times \text{法定休日労働時間数}$$

(3) 深夜割増賃金(午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{法定の算定基礎賃金}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

2 前項各号の1か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\text{年間所定労働時間} \div 12$$

(割増賃金の適用除外)

第8条 就業規則第57条(適用除外)に該当する従業員には、就業規則第55条(割増賃金を支払う場合)に定める割増賃金は、深夜割増賃金を除き、支払わないものとする。

第4章 賃金の計算及び支払方法等

(賃金の計算期間及び支払日)

第9条 賃金は、毎月1日から当月末日までの分について、翌月25日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたる時は、その直前の休日でない日に支払う。

2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、従業員（本人が死亡したときはその者の収入によって生計を維持されていた者）の請求により、賃金支払日以前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

- (1) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合
- (2) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は親族の葬儀を行い、その臨時の費用を必要とする場合
- (3) 従業員が死亡した場合
- (4) 従業員又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷する場合その他特別の事情があると会社が認めた場合

(賃金の支払方法)

第10条 賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、従業員の同意を得たときは、その指定する金融機関等の口座への振込みにより賃金の支払いを行う。

2 会社は、前項ただし書きの方法による支払をしている場合において、都合によりいつでも直接払とすることができる。

3 賃金の支払場所は、従業員が所属する事業所とする。退職後も同様とする。

(賃金の控除)

第11条 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) 健康保険及び厚生年金保険の保険料（介護保険料を含む。）の被保険者負担分
- (4) 雇用保険の保険料の被保険者負担分
- (5) 労使協定により賃金から控除することとしたもの

(中途入社時等の場合の日割計算)

第 12 条 賃金計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合は、その月の賃金を下記の算式により日割計算して支払う。

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1 か月平均所定労働日数}} \times \text{出勤日数}$$

(欠勤等の場合の時間割計算等)

第 13 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出をした場合の時間については、原則、無給とし、下記の算式により算出した額をその月の賃金から差し引くものとする。ただし、賃金計算期間の全部を休業した場合は、賃金月額のを支給しないものとする。

(1) 欠勤控除

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1 か月平均所定労働日数}} \times \text{不就労日数}$$

(2) 遅刻・早退・私用外出の控除

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1 か月平均所定労働時間}} \times \text{不就労時間数}$$

(休暇等の賃金)

第 14 条 就業規則第 58 条(年次有給休暇の付与)に定める休暇の期間は、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給する。

2 次の休暇及び休業期間等は無給とする。ただし、会社が必要と認めるときは、賃金の全部又は一部を支給することがある。

- (1) 公民権行使の時間
- (2) 産前産後休業
- (3) 母性健康管理のための休暇等の時間
- (4) 生理日の措置の日又は時間
- (5) 育児時間
- (6) 育児・介護休業期間(勤務時間の短縮の場合は短縮された時間)
- (7) 子の看護休暇及び介護休暇
- (8) 休職期間
- (9) 裁判員休暇の期間
- (10) 特別休暇

- 3 会社の責めに帰すべき事由により、休業したときは、休業手当を支給する。休業手当の額は、1日につき平均賃金の6割以上とする。

第5章 賞 与

(賞 与)

第15条 従業員の賞与は、支給しない。

(改 廃)

第16条 この規程は、関係諸法規の改正及び会社状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改定又は廃止することがある。

(附 則)

1 この規程は2024年1月1日から施行する。

パート・アルバイト賃金表

特定非営利活動法人わがこと

名称	金額	備考
基礎額	1,100 円	
役職手当	+500 円	役職に応じて支給
能力手当（相談）	+100 円	相談業務に携わる ・ NPO 等からの相談に応じ、相談の主訴を把握することができる ・ 相談者に必要なアドバイスができる
能力手当（企画・事務局）	+100 円	法人管理・事業の立案を行う ・ 事業の提案書、企画書の作成ができる ・ バックオフィスとして法人運営に必要な一般的な書類作成ができる
能力手当（事業管理）	+100 円	個別事業の主担当者 ・ 各事業、プロジェクト単位でのマネジメントや進捗管理ができる ・ 他の職員への指示が出せる
能力手当（IT）	+400 円	法人に係る IT 管理、また支援先への IT 関連サポートを行う ・ WEB デザイン、コーディング ・ IT コンサル、システムエンジニア