

給 与 規 程

社会福祉法人ありんこ会

令和1年 8月 1日制定

第1章 総則

第1条 目的

この規程は、就業規則の給与の規定に基づき、職員の給与に関する事項を定めたものである。

第2条 適用範囲

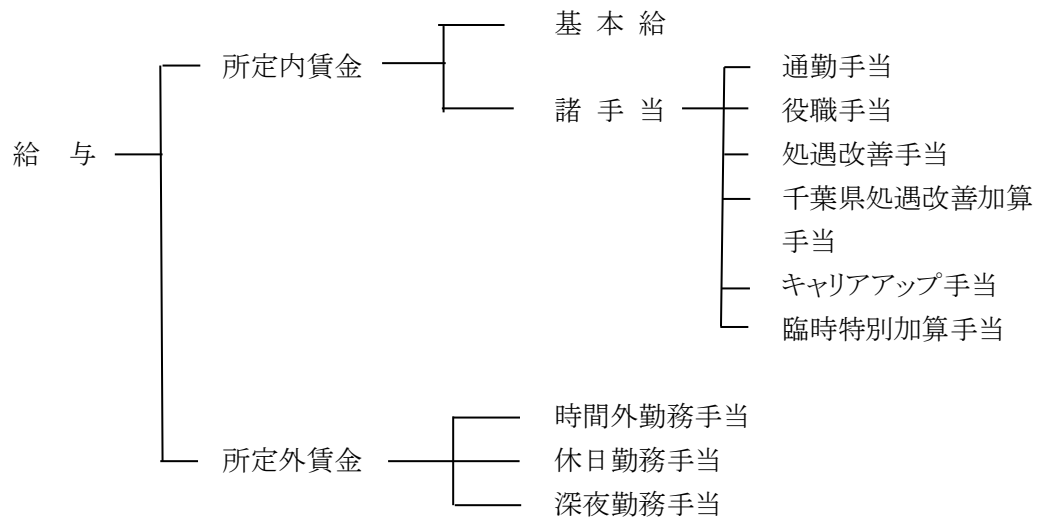
この規程は、就業規則に定める正職員に適用する。ただし、パートタイマーである職員については別に定める。

第3条 賃金の原則

賃金とは、職員の労働の代償として支払われるものをいう。したがって、職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4条 賃金の構成

賃金の構成は次のとおりとする。



第5条 賃金の支払方法

賃金は、原則として職員へ直接支払うものとする。

2 前項の給与は、本人の同意を得た場合には、本人が指定する本人名義の預金口座へ振り込むことによって支払う場合もある。

第6条 賃金の控除

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(市町村民税及び都道府県民税)
- ③ 健康保険料(介護保険料を含む)及び厚生年金保険料の被保険者負担分
- ④ 雇用保険の保険料の被保険者負担分
- ⑤ 職員代表との書面協定により賃金から控除することとしたもの

第7条 賃金の計算期間及び支払日

賃金は、当月1日から末日までの分について、当月25日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたる時は、その前日に支払う。

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、職員(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 本人の死亡、退職、解雇のとき
- ② 本人又はその収入によって生計を維持する者の出産、疾病、災害、婚礼又は葬儀など臨時の費用に充てるとき
- ③ 本人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由により1週間以上にわたって帰郷するとき
- ④ その他特別の事情がある場合であって、会社が必要と認めたとき

第 8 条 計算期間の途中に入退職等

月給制又は日給月給制の場合に、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。

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

第 9 条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出の扱い

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、1日又は1時間当たりの賃金額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。

欠勤・遅刻・早退・私用外出等の控除額

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

第 10 条 休暇休業等の賃金

年次有給休暇を取得した日は、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。

- ① 産前産後休業
- ② 育児・介護休業
- ③ 育児時間
- ④ 生理日の措置の日又は時間
- ⑤ 母性健康管理のための休暇等の時間
- ⑥ 就業規則に定める休職期間

2 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割とする。

第 11 条 基本給

基本給は、日給月給制とし、職員の技術、技能、経験及び年齢等を総合考慮のうえ、会社が別表1により決定する。

第 12 条 役職手当

役職者には、次の区分により役職手当を支給する。

- | | |
|--------|----------|
| (1) 園長 | 20,000 円 |
| (2) 主任 | 10,000 円 |

第 13 条 処遇改善手当

国の施策の一環として、千葉県より認定のあった公定価格算定に資する処遇改善加算の加算額に基づき、園が必要と認めた職務を遂行する職員に対し、処遇改善手当と称し、支給することがある。支給額は、職員が有する資格、技術、能力、経験等を総合考慮のうえ、園が決定する。

第 14 条 千葉県処遇改善加算手当

千葉県独自の施策の一環として、常勤職（月 120 時間以上勤務）である保育士に対し定額 20,000 円（法定福利込み）を支給することがある。

第 15 条 キャリアアップ手当

国の施策の一環として実施される保育士処遇改善事業に基づき、対象職員のうち、園が必要と認めた職務を遂行する職員に支給することがある。支給額は役職に基づき決定し上限は月額 40,000 円とする。

第 16 条 臨時特別加算手当

国の施策の一環として実施される保育士・幼稚園教諭等処遇改善臨時特例事業に基づき、保育に従事する職員に臨時特別加算手当と称し、支給することがある。支給額は職員が有する資格、技術、能力、経験等を総合考慮のうえ、園が決定する。

第 17 条 割増賃金

割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、労働基準法第41条に規定する管理監督の地位にある者には、特に定める者のほか本規程の時間外勤務、休日勤務の規定は適用しない。

日給月給制の場合

- (1) 時間外労働割増賃金(法定労働時間を超えて労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{法定時間外労働時間数}$$

- (2) 休日労働割増賃金(法定の休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{法定休日労働時間数}$$

- (3) 深夜労働割増賃金(午後 10 時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

第 18 条 昇給および降給

基本給及び諸手当の賃金の改定(昇給及び降給)については、原則として年に1回行うこととし、改定額については、会社の業績及び職員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。

2 前項のほか、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ある。

第 19 条 手当の支給・変更・停止

賃金計算期間の途中において、手当の支給または、その額を変更すべき事由が発生した場合には、その事実の生じた日の属する賃金計算期間の次の賃金計算期間から当該手当を支給し、またはその額を変更する。

第 20 条 賞与

会社は、各期の業績を勘案して、原則として年 2 回、毎年 7 月、12 月を支給する。ただし、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

賞与の支給は原則として年 2 回だが、期末分として処遇改善手当の残額を支給することがある。

2 賞与の額は、職員本人の能力、勤務成績、勤務態度、出勤状況を評価した結果と会社業績を考慮してその都度決定する。

3 賞与は、支給日当日に会社に在籍し、かつ通常勤務していた者について支払うこととする。

第 21 条 紛争の解決

本規程に定めのない事項が生じた場合は、会社と職員代表が協議の上、円満な解決を図るものとする。なお、協議を重ねるも不調の場合は、会社の判断によるものとする。

附則

本規則は、令和 1 年 7 月 1 日より実施する。

本規則は、令和 3 年 4 月 1 日より改訂実施する。

本規則は、令和 4 年 3 月 10 日より改訂実施する。

別表 1

基本給表 賃金テーブル

等級	基本給
1	158,000
2	159,000
3	160,000
4	161,000
5	162,000
6	163,000
7	164,000
8	165,000
9	166,000
10	167,000

等級	基本給
11	168,000
12	169,000
13	170,000
14	171,000
15	172,000
16	173,000
17	174,000
18	175,000
19	176,000
20	177,000

等級	基本給
21	178,000
22	179,000
23	180,000
24	181,000
25	182,000
26	183,000
27	184,000
28	185,000
29	186,000
30	187,000

等級	基本給
31	188,000
32	189,000
33	190,000
34	191,000
35	192,000
36	193,000
37	194,000
38	195,000
39	196,000
40	197,000

等級	基本給
41	198,000
42	199,000
43	200,000
44	201,000
45	202,000
46	203,000
47	204,000
48	205,000
49	206,000
50	207,000

等級	基本給
51	208,000
52	209,000
53	210,000
54	211,000
55	212,000
56	213,000
57	214,000
58	215,000
59	216,000
60	217,000

等級	基本給
61	218,000
62	219,000
63	220,000
64	221,000
65	222,000
66	223,000
67	224,000
68	225,000
69	226,000
70	227,000

等級	基本給
71	228,000
72	229,000
73	230,000
74	231,000
75	232,000
76	233,000
77	234,000
78	235,000
79	236,000
80	237,000

等級	基本給
81	238,000
82	239,000
83	240,000
84	241,000
85	242,000
86	243,000
87	244,000
88	245,000
89	246,000
90	248,000

等級	基本給
91	250,000
92	252,000
93	254,000
94	256,000
95	258,000
96	250,000
97	252,000
98	254,000
99	256,000
100	258,000

等級	基本給
101	260,000
102	262,000
103	264,000
104	266,000
105	268,000
106	270,000
107	272,000
108	274,000
109	276,000
110	278,000

等級	基本給
111	280,000
112	282,000
113	284,000
114	286,000
115	288,000
116	290,000
117	292,000
118	294,000
119	296,000
120	298,000

等級	基本給
121	300,000
122	302,000
123	304,000
124	306,000
125	308,000
126	310,000
127	322,000
128	324,000
129	326,000
130	328,000

等級	基本給
131	330,000
132	332,000
133	334,000
134	336,000
135	338,000
136	340,000
137	342,000
138	344,000
139	346,000
140	348,000

等級	基本給
141	350,000
142	352,000
143	354,000
144	356,000
145	358,000
146	360,000
147	362,000
148	364,000
149	366,000
150	368,000

等級	基本給
161	370,000
162	372,000
163	374,000
164	376,000
165	378,000
166	380,000
167	382,000
168	384,000
169	386,000
170	388,000

等級	基本給
171	390,000
172	392,000
173	394,000
174	396,000
175	398,000
176	400,000
177	402,000
178	404,000
179	406,000
180	408,000

等級	基本給
181	410,000
182	412,000
183	414,000
184	416,000
185	418,000
186	420,000
187	422,000
188	424,000
189	426,000
190	428,000