特定非営利活動法人 glolab 給与規定

(適用範囲)

第1条

この規程は、特定非営利活動法人 glolab の職員の賃金および賞与について定めたものである

(賃金の構成)

第2条 賃金の構成は次のとおりとする。

1 基準内賃金

(1) 基本給

2 基準外賃金

(1) 通勤手当

(2) 時間外手当

ア 時間外勤務割増手当

イ 所定休日勤務割増手当

ウ 法定休日勤務割増手当

エ 深夜勤務割増手当

3 基準内賃金とは、別に定め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。

(賃金形態)

第3条 賃金は、原則として、月給制とする。

2 但し、休職、休業、欠勤及び遅刻・早退などにより就業規則に定める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・早退については、減額は行わない。

(賃金締切日と支払日)

第4条 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。

(賃金の支払方法)

第5条 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。

ア 給与所得税

イ 住民税

ウ 健康保険料(介護保険料も含む)

エ 厚生年金保険料

オ 雇用保険料

カ その他、この団体と職員等で協議のうえ、協定して定めた諸控除金

キ その他職員から徴収委託があり、この団体が認めたもの

(時間外勤務割増手当)

第6条 所定労働時間を超え、かつ、法定労働時間を超えて労働した場合には、時間外勤務手当を、法定の休日に労働した場合には休日勤務手当を、深夜(午後10時から午前5時までの間)に労働した場合には深夜勤務手当を、それぞれ以下の計算により支給する。

時間外勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$
休日勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$
深夜勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$

2 算定基準賃金とは基準内賃金から通勤手当を除いたものをいう。

3 所定労働時間を超え、かつ法定労働時間を超えて労働した時間、または休日に労働した時間が深夜に及ぶ場合は、時間外勤務手当または休日勤務手当と深夜勤務手当を合計した割増賃金を支給する

(交通機関による通勤手当の支給)

第7条 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、この団体が認めた乗車券相当額の実費を支給する。

(その他基準外手当)

第8条 その他基準外手当は、諸手当以外に、この団体が必要と認めた場合には、その名称、目的、対象者、支給額、支給期間をこの団体が定めて支給することができる。

(賞与)

第9条 賞与はこの団体の業績に応じて年間 1 回、支給することがある。但し、業績の著しい低下、支給対象者の勤務成績等その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。なお、金額については別途定める。

(公傷休暇)

第10条 この団体は、業務上の事故等で療養のため休業し、給与の支給を受けないときは、最初の 3 日間について労働基準法による平均賃金の 10 割の休業補償費を支給する。

2 通勤途上の事故等で療養のため休業し、給与の支給を受けないときは、無給とする。

(団体都合休業の給与)

第11条 この団体の都合により職員を臨時に休業させる場合には、休業手当として、休業 1 日につき労働基準法による平均賃金の 6 割を支給する。

(年次有給休暇・特別休暇)

第12条 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。また、その他この団体が特別に認めた場合は同様の取扱いをすることができる。

(賃金の改定)

第13条 給与改定は基本給を対象に毎年3月に社員各人の勤務成績を査定して決定し、翌月から支給する。ただし、団体の業績によっては、その時期を延期もしくは見送ることがある。

- 2 以下の各号の一に該当する者については給与改定を保留することがある。
 - ①昇給算定期間中の欠勤日数60日を超える者
 - ②制裁処分を受けた者
 - ③著しく技能が低い者、または勤務成績ならびに素行不良の者
 - ④勤続6ヶ月未満の者
- 3 団体は必要に応じ臨時の給与改定を行なうことがある。

附則

この規程は、令和2年12月1日から施行する。