

キャリアカレッジ みらいと

わくわくスペース みらいと

相談支援事業所 みらいと

## 給 与 規 程



**(適用範囲)**

第1条 この規程は、就業規則第23条に基づき、社員の賃金等について定めたものである。ただし、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者について、その者に適用する特別の定めをした場合は、その定めによる。

**(賃金構成)**

第2条 賃金の構成は次のとおりとする。基本給は『別表1』に、諸手当は『別表2』に、昇給基準は『別表3』に定め支給する。



**(基本給)**

第3条 基本給は、日給月給及び時間給とし本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮のうえ各人毎に決定し雇用契約書にて通知する。

**(資格手当)**

第4条 資格手当は、職務上必要とされる免許、資格等を有し、主としてその資格が必要とされる業務に携わる社員に支給する。一社員につき一免許、一資格に対する支給を基本とし、複数の業務を兼務する場合は支給金額の高い資格に対し支給する。

### (割増賃金)

第5条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

2 1ヶ月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1ヶ月は毎月1日を起算日とする。

① 時間外労働 60 時間以下・・・25%

② 時間外労働 60 時間超・・・50%

3 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

(時間外労働が1か月60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

##### ②休日労働の割増賃金(法定休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

##### 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)

$$\frac{\text{基本給}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

### (休暇等の賃金)

第6条 年次有給休暇の期間は、所定労働時間の労働を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、母子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7条 会社側の都合により、所定労働日に社員を休業させた場合は、休業1日につき労基法第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っては、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8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。

#### (賃金の計算期間及び支払日)

第9条 賃金は、毎月末日に締め切って計算し、翌月10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社員または退職した社員については、月額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10条 賃金は、社員に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、社員が同意した場合は、社員本人の指定する金融機関の預貯金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

#### (賃金の非常時払い)

第11条 社員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、そのために社員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

#### (基本給)

第12条 基本給は、次の区分により本人の能力、技能および担当業務を勘案し各人ごとに決める。

月給	社員
時給	パートタイム社員

#### (賃金の改定)

第13条 賃金改定(昇給・マイナス昇給)は原則として毎年4月に行う。ただし、会社業績の著しい低下その他やむをえない事由がある場合には、賃金改定の時期を変更しまたは賃金改定を行わないことがある。

2 前項のほか、特別に必要な場合は、臨時に賃金改定を行うことがある。

3 改訂額は、社員の勤務成績等について考課して各人ごとに査定し、『別表3』を基準により決定する。

#### (昇給の停止)

第14条 次の各号の一に該当する社員については、昇給させないことがある。

- ① 勤続6ヶ月未満の者

- ② 年間出勤率が 80%に満たない者
- ③ 技能の向上がない者および勤務成績が悪い者
- ④ 就業規則第 32 条に定める制裁を受けた者

### (賞 与)

第 15 条 賞与は、原則として、入社後 6 ヶ月を経過したものおよび毎年 7 月および 12 月の賞与支給日に在籍する社員に対し、会社の業績、社員の勤務成績等を勘案して支給する。賞与支給日は、毎年その都度定める。ただし、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、支給日を変更し、または支給しないことがある。

### (福祉介護職員処遇改善加算)

第 16 条 福祉介護職員処遇改善加算が介護給付費として支給されている間は、対象となる社員に対して法人が個別に定めた額を処遇改善手当として、または賞与として支給する。

2 支給額については、交付額の変動が予想されることから、適時見直しを行うことができる。

### (福祉介護職員等特定処遇改善加算並びに福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算)

第 17 条 福祉介護職員等特定処遇改善加算並びに福祉・介護職員等ベースアップ等支援加算（以下「特定加算等」という。）が介護給付費をして支給されている間は、対象となる社員に対して法人が個別に定めた額を処遇改善手当として支給する。

2 特定加算等の一部を、賞与または期末手当等の一時金として支給する場合がある。

3 支給額については、交付額の変動が予想されることから、適時見直しを行うことができる。

### (役員報酬)

第 18 条 役員報酬については、法人の理事会の議決によって決定する。

### 附 則

1 この規程は、令和4年12月1日から実施する。

2 令和 6 年 2 月から 5 月まで国から交付される処遇改善臨時交付金については、令和 6 年 2 月 1 日付けで社員の基本給を一律 6,000 円のベースアップにより配分する。

なお、同交付金の収入額が、当該支給額を上回る場合は、別途一時金として職員に配分する。

この規定は、令和 6 年 2 月 1 日から実施する。

『別表1』 キャリアパスと等級別基本給

	職責	求める能力	対応職	職務内容
1 等級 経営関係業務	経営に携わり、経営責任を負う	①戦略的経営計画の立案と推進 ②組織の運営管理 ③危機管理 ④プロジェクト管理	理事	経営資源の把握と調整戦略の策定 経営方針の策定と明示・浸透 経営計画の進捗管理 施設長の指導
2 等級 施設長等業務	施設の運営管理を行う。	①事業の運営管理 ②危機管理 ③人材管理育成	施設長	施設の管理・調整 施設の利用状況の管理 施設の利用促進
3 等級 上級業務	通常支援業務に加えて、後輩の指導を行う。	①通常業務における応用力 ②問題解決力 ③人材指導力		利用者への直接支援 業務の記録等 サービスの改善 後輩指導
4 等級 一般業務	通常支援業務を行う。	①通常業務の執行 ②自己啓発力		利用者への直接支援 業務の記録等

	任用要件		等級別基本給
	標準資格	目安となる経験年数	
1 等級 経営関係業務			250,000 円～
2 等級 施設長等業務	サービス管理責任者 児童発達支援管理責任者	8 年以上	180,000～350,000 円
3 等級 上級業務	学校教諭 社会福祉士 精神保健福祉士	5～8 年	160,000～250,000 円
4 等級 一般業務	保育士 児童指導員任用資格	5 年以内	140,000～220,000 円

中途採用の場合は、前職の給与等を参考に基本給を決定する。

各等級に応じた研修に関しては、年度当初に策定する研修計画に基づき計画的に実施する。

また、施設の運営上有効な資格や研修を受講する場合は、必要な経費を助成する。

『別表 2』 諸手当

諸手当の金額表

資格手当	介護福祉士	10,000円
	社会福祉士	10,000円
	精神保健福祉士	10,000円
	上記と同等の資格	10,000円
役職手当	サービス管理責任者・児童発達支援管理責任者	10,000円以上
	施設管理者	20,000円以上
	代表者	50,000円以上

※資格手当は重複して支給しない。

役職手当は、勤務状況などを鑑み理事会において決定する。

『別表 3』 昇給基準(正社員のうちパートタイマーを除く)

第 13 条 3 に定める賃金改定は考課の評価により次のとおり決定する。

昇給基準表

(単位:円)

等級 評価	1 等級	2 等級	3 等級	4 等級
S	経営状況を 鑑み理事会 において決 定する。	30,000 以上	30,000 以上	30,000 以上
A		10,000	10,000	10,000
B		5,000	5,000	5,000
C		△1,000	△1,000	△1,000
D		△5,000	△5,000	△5,000