

一般社団法人コミュニティネットワーク協会 賃金規程

(目的)

第1条 この賃金規程（以下「規程」という。）は就業規則第45条に基づき、社員の賃金について定める。

(賃金支払の原則)

第2条 賃金は提供された労働の対価として支給する。労働の提供が無い場合は、原則として賃金は支給しないが、具体的な取扱いは賃金の支給形態により当規定に個別に定める。

2. 賃金は、原則として職務の質と量、責任の度合及び各人の職務遂行能力に応じて支払う。

(賃金の区分)

第3条 賃金は、賃金計算期間毎の労働の対価として支給する毎月の賃金と、協会が定める期間毎に協会業績や本人の勤務成績等に基づいて臨時の賃金として支給する賞与に区分する。

(賃金の構成)

第4条 毎月の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住宅手当
 - ②通勤手当
 - ③時間外・休日・深夜勤務割増賃金
 - ④処遇改善手当

(賃金計算期間および支払日)

第5条 賃金は、前月16日から起算し当月15日に締め切って計算し、当月25日に支払う。支払日が休日の場合はその前日に支払う。

2. 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当するときは社員の請求により、賃金支払日の前日であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

- ①社員の死亡、退職、解雇のとき
- ②社員またはその収入によって生計を維持しているものが結婚し、出産し、疾病にかかり、災害を受け、および社員の収入によって生計を維持している者が死亡したため費用を必要とするとき
- ③本人またはその収入によって生計を維持している者が、やむを得ない事由によって1週間以上にわたって帰郷するとき

(賃金の計算方法)

第6条 賃金計算期間の中途において就職・退職・休職等により、所定就業日の全部または一部を勤務しなかった場合においては、原則としてその時間に対応する賃金を支給しない。但し、この規定、または就業規則および法令に別段の定めのある場合はこの限りではない。

2. 前項における日額は月額 $\frac{1}{20}$ 分、時間額は月額 $\frac{1}{160}$ 分とする。
3. 就職・退職の場合は、実出勤日数に対する日割計算とする。
4. パート社員の場合は、賃金計算期間中の就労時間に基づいて計算する。
5. 不就労控除の計算もこの定めによる。

(賃金の支払方法)

第7条 賃金は、通貨で直接社員にその全額を支払う。

2. 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは支払のとき控除する。

①法律で定められたもの

イ. 給与源泉所得税

ロ. 住民税

ハ. 社会保険料（健康保険料・介護保険料・厚生年金保険料・雇用保険料）

②社員の代表者と書面による控除協定に基づくもの

イ. 協会の貸付金の当月返済分（労働基準法第17条に該当するものを除く）

ロ. 積立金

ハ. 食事代

ニ. 家賃・光熱費・駐車場代等

ホ. その他協定に基づくもの

3. 第1項の定めにかかわらず、本人の届出に基づき本人指定の口座に振込支払いとすることがある。

(基準内賃金の決定)

第8条 基準内賃金は、従事する業務の種類・勤務形態・職責に応じて、経営層・管理層・監督層・担当層に分類し、それぞれの階層で各人の職務遂行能力を総合的に勘案して格付を評価決定し、必要に応じて調整を行う。

2. 試用期間中の社員に対しては、基本給以外の手当は支給せず、試用期間終了後の格付評価で改めて決定し、支給する。

(基本給)

第9条 基本給は、各人毎に決定された格付評価に基づき月額又は時給で決定支給する。

2. 前項については、個別の労働契約が優先する。

(基準内賃金の支給形態)

第10条 基準内賃金は月給制、月給日給制、時間給制とする。

1. 月給制

基準内賃金を月額によって定め、就業規則第13条に定める休職に至る迄の期間及び遅刻・早退等の不就労時間についての控除はしない。

2. 月給日給制

基準内賃金を月額によって定めるが、欠勤又は無給の休暇がある場合及び遅刻・早退・私用外出等の不就労時間(別段の定めがある場合を除く)については控除する。但し、遅刻・早退・外出については、当該日に所定勤務時間以上の就労があった場合は控除しない。

3. 時間給制

賃金計算期間中の就労時間に対し、各人毎の時間給に基づいて計算する。

(賃金の見直し)

第12条 賃金の見直し(昇給、降給、昇格、降格)は、原則として毎年4月に協会の業績等を勘案し、基準内賃金について行うものとする。

2 契約社員等については、原則として昇給しない。ただし、最低賃金を下回る事態が生じた場合には見直しがある。

3 協会の業績によっては、昇給の額を縮小し、あるいは時期を変更し、又は見送ることがある。

(通勤手当)

第13条 通勤手当は実費支給とする。

(時間外勤務割増賃金、休日勤務割増賃金)

第14条 法定勤務時間を超えて又は法定休日に勤務した場合には、時間外勤務割増賃金又は休日勤務割増賃金を、深夜（午後10時から翌朝5時まで）に勤務した場合には、深夜勤務割増賃金を1時間当たり次の計算により支給する。尚、時間外又は法定休日労働が深夜に及んだときは、①および②に③を加算して支給する。

①時間外勤務割増賃金 基準内賃金÷（8時間×20日）×1.25

②法定休日勤務割増賃金 基準内賃金÷（8時間×20日）×1.35

③深夜勤務割増賃金 基準内賃金÷（8時間×20日）×0.25

2. 一箇月変形の労働時間制をとる社員については、前項の計算方法を原則としてその制度に応じた方法で計算した割増賃金を支給する。

(賞与)

第15条 協会は毎年7月および12月に、原則として賞与の考課期間の全期間及び支払日現在在籍する社員に対し、協会の業績、社員の勤務成績等を勘案して賞与を支給する。ただし、協会の業績が悪化した場合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。

2. 賞与の考課期間は次のとおりとする。

①7月の賞与 12月 1日～ 5月31日

②12月の賞与 6月 1日～ 11月30日

3. 協会の業績によっては、昇給の額を縮小し、あるいは時期を変更し、又は見送ることがある。

4. 試用期間中の社員には賞与を支給しない。

5. 賞与支給の有無については、個別の労働契約がある場合はそれによるものとする。ただし、有期契約社員等には原則として支給しない。

6. 介護職員処遇改善交付金を上乘せして支給することがある。その場合は、前2項の対象期間と異なる場合がある。詳細は別途定めた「福祉・介護職員処遇改善加算の支給に関する規程」による。

附則

この規程は2023年5月1日から実施する。