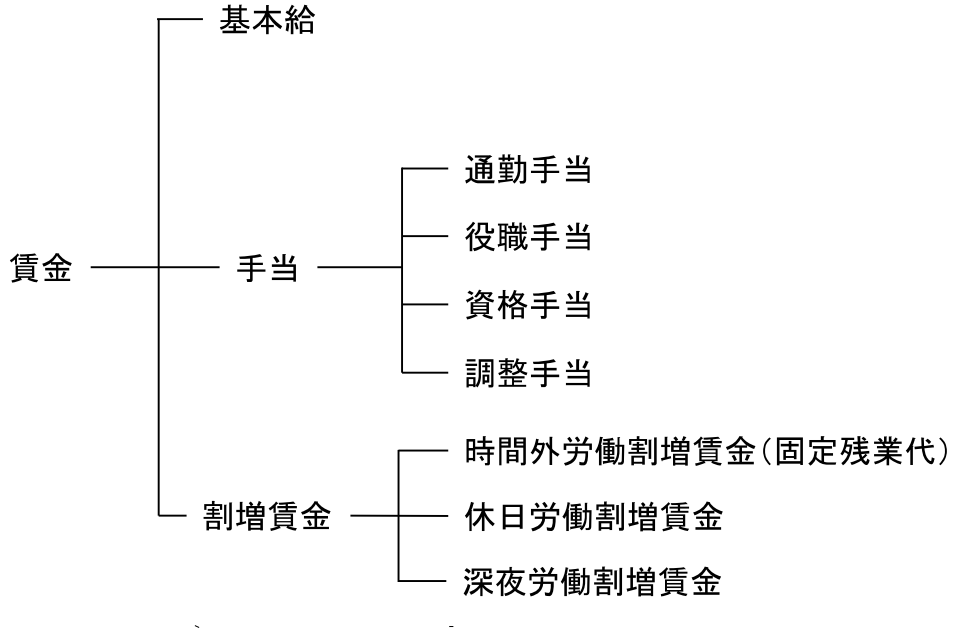
特定非営利活動法人ReBit　賃金規程

（目的）
第１条　本規程は、就業規則第54条に基づき、従業員の給与および賞与に関し、必要な事項を定めるものとする。

（適用範囲）
第２条　本規程は、就業規則第２条２項に定める従業員に適用する。

（賃金の種類および構成）
第３条　賃金の種類および構成は次のとおりとする。



（支払方法）
第４条　法人は、従業員が勤務する事業所において、賃金を通貨で直接その全額を支払う。
２　前項について、従業員が同意した場合は、法人は、従業員本人の指定する金融機関の預貯金口座に振り込む方法により賃金を支払うことができる。ただし、これによって賃金の支払場所が変更されるものではない。
３　法人は、第１項にかかわらず、法令に定められたものおよび労使協定により定めたものを賃金から控除することができる。

（賃金の計算期間および支払日）
第５条　毎月の賃金の計算期間は１日から末日までとする。
２　前項の賃金は翌月20日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に支払う。
３　計算期間の途中に採用された者、退職した者および解雇された者については、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。休職・復職の場合も同様とする。

（減額）
第６条　従業員が欠勤、遅刻、早退および私用外出等により就労しなかった場合、法人は、基本給から当該日数または時間数分の賃金を控除する。

２　前項の場合、控除すべき賃金の１時間当たりの金額の計算は以下のとおりとする。
　　基本給÷１ヵ月平均所定労働時間数
３　第１項および前項にかかわらず、前条第１項の計算期間において、１日も出勤していない場合、賃金は全額支給しない。

（基本給）
第７条　基本給は、職務の内容、市場の水準、業務遂行能力、勤務成績、勤務態度、勤続年数、年齢等を総合考慮して各人別に決定する。
２　短時間勤務職員の基本給については、フルタイム職員の所定労働時間（1週40時間）に対する、短時間勤務職員の所定労働時間の割合に応じた額とする。

（基本給改訂）
第８条　基本給の改定（昇給または降給）は、原則として、毎年４月に行う。
２　基本給の降給は、人事考課が平均未満の場合に行われる。
３　基本給が降給となる場合、その上限は従前の基本給の10%の範囲内とする。
４　福祉事業部で処遇改善加算制度が適用される従業員が昇給する場合については、処遇改善加算制度による加算額を原資として改訂を行う。
５　処遇改善加算制度が廃止または法人が処遇改善加算の取得を行わなくなった場合は、福祉事業部で処遇改善加算制度が適用される従業員の基本給の金額については見直しを行う。

（通勤手当）
第９条　法人は、通勤のため常に公共交通機関を利用する従業員に対し、非課税限度額の範囲内で、通勤に要する実費相当額を支給する。ただし、片道２キロメートル以内の場合は支給しない。
２　従業員は、法人に対し、通勤経路を申請し、法人は、従業員の通勤経路について、最も簡便で経済的に合理的な公共交通機関、経路と判断した限りにおいて、その範囲で従業員に通勤手当を支給する。
３　法人は、従業員が長期にわたり欠勤、休暇および休職することが予定されている場合には、通勤手当を支給しないとすることができる。

（役職手当）
第10条　法人は、福祉事業部に所属する従業員に対し、以下の通り役職手当を支給する。
　　マネージャー　15,000円
　　管理者兼サービス管理責任者　25,000円
　　管理者　15,000円
　　サービス管理責任者　15,000円
　　管理者補佐　5,000円～10,000円（手当額は担当する業務の内容により個別に決定）
　　サービス管理責任者補佐　5,000円
２　昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役職手当は支給しない。
３　降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。
４　役職手当は、処遇改善加算制度による加算額を原資としており、処遇改善加算制度が廃止または法人が処遇改善加算の取得を行わなくなった場合は支給しないことがある。

（資格手当）

第11条　法人は、福祉事業部に所属する従業員に対し、以下の通り資格手当を支給する。ただし、資格手当は原則１人あたり１つの資格に対して支給するものとし、２つ以上の資格を持つ場合、手当額の高い方を優先して支給する。

社会福祉士　3,000円
介護福祉士　3,000円
精神保健福祉士　3,000円
作業療法士　3,000円
公認心理師　3,000円

２　資格手当は、処遇改善加算制度による加算額を原資としており、処遇改善加算制度が廃止または法人が処遇改善加算の取得を行わなくなった場合は支給しない。

（調整手当）

第12条　法人は、人事制度の改定、組織変更、降格その他の理由により、改定後の給与額が改定前の給与額を下回る従業員または特段の調整が必要な従業員に対し、その差額を補填することを目的として調整手当を支給することがある。

２　調整手当の支給額は、改定前の給与額と改定後の給与額との差額を上限として、法人が個別に定める。

３　前項の定めにかかわらず、定期昇給、基本給改定、昇格等により基本給その他の手当が増加した場合は、その増加額に応じて調整手当を減額し、または支給を終了する。

（時間外労働割増賃金、休日労働割増賃金および深夜労働割増賃金）

第13条　１ヵ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ヵ月は毎月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％

２　法人は、法定労働時間を超えて労働に従事した従業員に対し、以下の計算により時間外労働割増賃金を支給する。

（１）月給制の場合

①　時間外労働が１ヵ月60時間以下の部分

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１ヵ月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

②　時間外労働が１ヵ月60時間を超える部分

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１ヵ月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

（２）時間給制の場合

①　時間外労働が１ヵ月60時間以下の部分

$$\left[\text{時間給＋}\frac{\text{諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１ヵ月の平均所定労働時間数}}\right] \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

②　時間外労働が１ヵ月60時間を超える部分

$$\left[\text{時間給＋}\frac{\text{諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１ヵ月の平均所定労働時間数}}\right] \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

３　法人は、法定休日に労働に従事した従業員に対し、以下の計算により休日労働割増賃金を支給する。

（１）月給制の場合

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１カ月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

（２）時間給制の場合

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１カ月の平均所定労働時間数}}\right] \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

４　法人は、深夜（午後10時から午前５時）に労働に従事した従業員に対し、以下の計算により深夜労働割増賃金を支給する。

（１）月給制の場合

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１カ月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

（２）時間給制の場合

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（通勤手当を除く）}}{\text{１カ月の平均所定労働時間数}}\right] \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

５　前３項の１ヵ月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\frac{\text{（365－年間所定休日日数）} \times \text{１日の所定労働時間}}{12}$$

６　法人は、第２項による時間外労働割増賃金について、個別の労働契約に基づき、毎月一定時間の時間外労働をしたものとみなし、固定残業代として支給する場合がある。

なお、その場合において、労働契約に定める一定時間を超過した時間分については、別途第２項で定める時間外労働割増賃金を支給するものとする。

（賞与）

第14条　法人は、法人の業績、従業員各人の勤務成績等を勘案し、原則として、毎年３月の支給日に在籍する従業員に対し、賞与を支給するものとする。ただし、法人の業績および従業員の勤務成績等により、支給時期を延期し、または支給しないことがある。

２　前項にかかわらず、就業規則第２条第３項に規定する契約職員、短時間契約職員、無期雇用パートタイム職員および有期雇用パートタイム職員については、賞与は支給しない。

３　福祉事業部の従業員に対する賞与の一部は、処遇改善加算制度による加算額を原資としており、処遇改善加算制度が廃止または法人が処遇改善加算の取得を行わなくなった場合は、加算額を原資にしている分については支給しない。

（臨時休業の賃金）

第15条　法人側の都合により、所定労働日に従業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。この場合において、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。

（賃金の非常時払い）
第16条　従業員また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、そのために労働者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　結婚または死亡の場合
3　出産、疾病または災害の場合
4　退職または解雇により離職した場合

（附則）
本規程に付随し、特定処遇改善加算金の支給に関する規程、及び、ベースアップ処遇改善加算金の支給に関する規程を別途定める。

（附則）
本規程は、２０１７年８月１日から適用する。

（附則）
本規程は、２０１９年８月１日より改定施行する。
本規程は、２０２２年６月１日より改定施行する。
本規程は、２０２３年10月１日より改定施行する。
本規程は、２０２５年１月１日より改定施行する。
本規程は、２０２５年５月１日より改定施行する。
本規程は、２０２５年６月10日より改定施行する。
本規程は、２０２６年５月１日より改定施行する。
本規程は、２０２６年９月１日より改定施行する。