

給与規程

(総則)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人全国こども食堂支援センター・むすびえ（以下「当法人」という。）の職員の給与について定める。なお、第9条休職手当については適用対象に該当する業務準委任契約者も対象に含めるものとする。

(給与の種類)

第2条 職員の給与は、月給制とし、それぞれ次に掲げる区分により支給する。

(1)基本給

(2)手当

該当する職員には、次の手当を支給する。

- 1 扶養手当
- 2 超過勤務・休日勤務手当
- 3 休職手当

(基本給の計算方法)

第3条 基本給は、役割、業務内容、所定労働時間、能力等を勘案して月額固定給として各人ごとに決定する。

(初任給)

第4条 初任給は、役割、業務内容、所定労働時間、技能経験、学識等を勘案して決定する。

(給与改定)

第5条 給与改定の時期は原則4月1日とする（ただし入職後1年を経過しない場合を除く）。給与改定の実施については、当法人の業績、社会情勢、職員の勤務状況、業績、役割等を勘案して毎年決定する。

2 報酬額の昇給・降給については人事評価と役割を勘案した賃金テーブルによって決定する。

(扶養手当)

第7条 扶養手当は、毎月1日現在に扶養親族のある職員に対して支給する。

2 扶養親族とは、次に掲げるもので、他に生計の途がなく、主として職員の扶養を受けているもので、事業サポート部門担当理事が認めた者とする。

(1) 配偶者*

(2) 満18歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子および孫

(3) 父母および祖父母

*他に生計の途がなく、主として職員の扶養を受けているものとは、健康保険の被扶養者であるものをいう。

3 扶養手当の額は、下記により算出した額とする。

- (1) 配偶者*、父母および祖父母：一人につき6,500円
- (2) 子および孫：一人目12,000円、二人目以降は一人につき6,000円

4 扶養親族に異動があった場合は、直ちに当法人あてに届け出なければならない。

*本規程において「配偶者」とは、異性であるか同性であるかを問わず、事実上婚姻と同様の関係にある者を含む。ただし、住民票上の世帯が同一であること。

(超過勤務・休日手当)

第8条 超過勤務・休日勤務手当は、勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員に対し支給する。

2 超過勤務・休日手当の額は、次により算出した額とする。

- (1) 時間外勤務(法定労働時間内の場合)
基本給÷(当該年度所定労働時間÷12)×勤務時間×1.00
- (2) 時間外勤務(法定労働時間超の場合)
基本給÷(当該年度所定労働時間÷12)×勤務時間×1.25
- (3) 時間外勤務(1ヶ月60時間超の場合)
基本給÷(当該年度所定労働時間÷12)×勤務時間×1.50
- (4) 深夜勤務(午後10時より翌朝5時まで)
基本給÷(当該年度所定労働時間÷12)×勤務時間×0.25
- (5) 休日(法定)勤務
基本給÷(当該年度所定労働時間÷12)×勤務時間×1.35
- (6) 上記(2)及び(3)(5)において、午後10時より翌朝午前5時に勤務した場合は、それぞれに割増率0.25を加算する。

3 当法人の指示によらないで超過勤務をし、または所定の手続きを怠った場合には、超過勤務手当を支給しないことがある。

(休職手当)

第9条 休職手当は、就業規則(ワーキングガイド集)第2章9.休職に定める休職期間中の適用対象者に対して一定期間支給する。

2 休職手当の適用対象者とは、原則として契約更新時の契約内容、および契約更新月の前月の実績が次に掲げる基準を全て満たす場合に対象とする。なお、本手当については以下の基準を満たす業務準委任契約者も対象とする。

- (1) 当法人の業務の稼働時間が週20時間(月平均86時間)以上(注1)
- (2) 試用期間を過ぎた者(および業務準委任契約者については、本契約後の者)
- (3) 月平均の報酬額が88000円相当(注2)
- (4) 休職期間中、むすびえ以外の収入がない、もしくは上記基準額(88000円)以下の場合

注1：原則としては、契約上の所定労働時間にあたる時間数で判断するが、業務準委任契約で契約上の時間数の取り決めがない場合は以下の基準で判断。

実労働時間が2ヶ月連続で週20時間以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3ヶ月目から対象。

同様に、実労働時間が2ヶ月連続で週20時間未満となり、その状態が引き続くと見込まれる場合には、3ヶ月目から対象外となる。

なお、1年は約52週、 $52 \div 12 = 4.3333\dots$ なので1カ月は4.3週として計算すると週20時間=月86時間。

注2：原則として契約更新時の前月の報酬額を基準とするが、報酬額の増減があった場合は下記の基準で判断。

2ヶ月連続で88000円以上となり、なお引き続くと見込まれる場合には、3ヶ月目から対象。同様に、2ヶ月連続で88000円未満となり、その状態が引き続くと見込まれる場合には、3ヶ月目から対象外となる。

3 休職手当の支給期間および額は、下記に定める期間を限度として、休職前3ヶ月間の平均賃金の6割を休業手当として支給する。ただし、業務上の傷病および健康保険・雇用保険加入者で傷病手当等の支給が受けられる場合は原則としてその支給期間中は本手当を支給しない。傷病手当等の支給を受けられる場合で、その額および支給期間が本手当の額及び支給期間に満たない場合はその差額分のみ支給する。

(1) 雇用契約メンバーの場合

① 勤続1年未満・・・1か月

② 勤続1年以上・・・3か月

(2) 業務準委任メンバーの場合

① 契約1年未満・・・1か月

② 契約1年以上・・・3か月

注3：平均賃金とは、原則として事由の発生した日以前3か月間に、その職員に支払われた賃金の総額を、その期間(賃金の締め切り日ごと)の総日数(暦日数)で除した金額。

4 休職期間中に個人が負担する社会保険料がある場合は、休職手当から当該金額を控除するものとする。

(給与の支給日)

第10条 給与の計算期間は毎月1日より末日までとし、支給日は翌月末日(その日が当法人の休日に当たるときはその前日、以下順次繰り上げ)とする。

2 超過勤務手当の計算期間は、毎月末日を締切日とし、翌月の給与支給日に支給する。

(給与の支給方法)

第11条 給与は通貨をもって本人に支給する。ただし、本人の指定する本人名義の金融機関口座に振込むこともできる。

2 前項にかかわらず、次の各項目のうち必要な項目を合意のうえ給与から控除するものとする。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 健康保険料

- (4) 厚生年金保険料
- (5) 介護保険料
- (6) 雇用保険料
- (7) その他、控除する旨あらかじめ労使協定にて定めたもの

(給与の減額)

第12条 次の各号の一つに該当する不労日が生じた場合は、給与は支給しない。

- (1) 産前産後の休業、出勤制限及び休職の規定により生ずる不労日
- (2) 年次有給休暇・夏期休暇、特別休暇等および通常の遅刻・早退で当法人内で権限のある者による承認を得たものを除く不労日または不労時間
- (3) 育児休業の期間における不労日
- (4) 介護休業の期間における不労日
- (5) 入社または退職月の不労日、ただし、死亡による退職の場合は、当月分全額を支給する。

2 次の各号の一つに該当する不労日または不労時間が生じた場合は、基本給は支給しない。

- (1) 母性健康管理のための措置、生理休暇の期間における不労日
- (2) 育児時間の期間における不労時間
- (3) 子の看護のための休暇の期間における不労日
- (4) 育児短時間勤務の期間における不労時間
- (5) 介護休暇の期間における不労日
- (6) 介護短時間勤務の期間における不労時間

3 第1項の不労日が生じた場合の給与は、 $(\text{基本給} + \text{手当}) \div \text{当該月の労働日数} \times \text{不労日数}$ で得た金額を、給与から控除し支給する。

4 第2項の不労日が生じた場合の給与は、 $\text{基本給} \div \text{当該月の労働日数} \times \text{不労日数}$ で得た金額を、給与から控除し支給する。

5 第2項の不労時間が生じた場合の給与は、 $\text{基本給} \div (\text{当該年度所定労働時間} \div 12) \times \text{不労時間}$ で得た金額を、給与から控除し支給する。

(賞与)

第13条 賞与の支給は、行わない。

(端数処理)

第14条 1時間あたりの賃金額及び割増賃金額に円未満の端数が生じた場合、1円未満の端数を1円に切り上げる。

2 1日および1か月における賃金及び割増賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合、前項と同様に処理する。

3 第12条第3項から第5項に定める金額に1円未満の端数が生じた場合は、1円未満の端数を切り捨てる。

(雑則)

第15条 この規程の実施に関し、必要な事項については、事業サポート部門担当理事が定める。

附 則 この規程は、2021年3月1日から施行する。

2023年6月1日改定

2024年1月1日改定