給与規程

（目的）

第１条 この規定は、特定非営利活動法人スペースふうの職員の給与等に関する事項について定めたものである。

（適用範囲）

第２条 この規程は、職員の給与について定めたものである。

２ 前項以外の嘱託職員、契約職員、パートタイマー、アルバイト等など就業形態が特殊な者については、この規程は適用せず、その者に適用する規程もしくは個別の契約等の定めによる。

（給与の種類）

第３条　職員の給与の種類は次に掲げるものとする。

（１）基本給　月給と時間給の二種類とする。

月給の場合、初任給は１３万円～とする。

時間給の場合、山梨県の最低賃金に準ずるものとする。

（２）時間外労働の割増賃金

１日の実労働時間が８時間を超えて勤務した場合

１日８時間を超えて勤務した時間数×時間給×１.２５を支給する。

（３）深夜（午後１０時から午前５時までの間）に勤務した場合

深夜に勤務した時間数×時間給×１.２５を支給する。

時間外労働かつ深夜勤務の場合、対象となる時間数×時間給×１．５を支給する。

（４）通勤手当

原則として自動車等、通勤距離に8円/ｋｍを乗じた額を支給する。

公共交通機関利用の場合

交通費実費額が月額7,500 円未満の場合、月額、実費を支給する。

月額7,500 円以上の場合、月額7,500 円を支給する。

（５）事務局長手当

事務局長手当は業務内容と役割を考慮し、理事会で定めた金額を支給する。

（６）その他

補助金事業等特定業務の時給が通常業務の時給と異なって支給する場合、従事時間を明確に区分し支給する。

（給与締切日及び支払い日）

第４条 給与は月の１日から起算し末日に締切る。

２ 給与は毎月翌月10 日に支払う。ただし、支給日が金融機関の休日にあたるときはその前日に繰上げて支払う。

（給与の支払方法）

第５条 給与は当該職員の指定する銀行等の当該職員の預金口座への振込みにより支払うこととする。

（昇給）

第６条 昇給は定期昇給とし、勤務成績、技能、功績その他の事項を考慮して行う。

２　昇給は、法人の業績の消長により定期昇給を行わないこともある。

（給与からの控除）

第７条 給与からの控除金は次の通りとし、毎月給与支払の際これを控除するものとする。

（１）健康保険料（介護保険料を含む）
（１週あたりの就業時間が３０時間未満の場合を除く）

（２）厚生年金保険料
（１週あたりの就業時間が３０時間未満の場合を除く）

（３）雇用保険料

（４）源泉所得税（前年度の収入額が１０３万円以内の場合を除く）

（５）住民税（前年度の収入額が１００万円以内の場合を除く）

（６）その他、この法人と職員等で協議のうえ、協定して定めた諸控除金

（給与の日割計算）

第８条 職員が月の中途から採用されたとき又は月の中途で退職したときは、その月の在職日数から勤務を要しない日の日数を差し引いた日数を基礎として日割りによって計算する。

（賞与）

第９条 賞与はこの法人の業績に応じて、勤務成績、技能、功績その他の事項を考慮し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。

（休職中の給与）

第１０条 休職期間中は、無給とする。

（公傷休暇）

第１１条 この法人は、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たときは、無給とする。

（法人都合休業の給与）

第１２条 この法人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１３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、その他この法人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。

（生理休暇）

第１４条 職員が生理休暇を取得したときは、無給とする。

（産前産後休業）

第１５条 職員が産前産後休業を取得したときは、無給とする。

（育児時間）

第１６条 職員が育児時間を取得したときは、無給とする。

（母性健康管理の休暇）

第１７条 母性健康管理のための休暇もしくは休憩等を取得したときは、無給とする。

（育児・介護休業）

第１８条 育児・介護休業規程に基づき育児休業又は介護休業を取得したときは、無給とする。但し、休業開始日及び休業終了日の属する月の分として支払うべき日がある場合は、日割計算によって支給する。

２ 育児・介護休業規程に基づき「子の看護休暇」「介護休暇」を取得したときは、無給

とする。

3　短時間勤務により就労が免除された時間は、減額する。

（裁判員休暇）

第１９条 職員が裁判員休暇を取得したときは、無給とする。

（制裁による出勤停止）

第２０条 職員が制裁により出勤停止を命じられ労務の提供がないときは、無給とする。

（賃金の改定）

第２１条 賃金の改定については、評価期間を前年4月から3 月までとし、当該期間の個人能力の向上度合い、別に定める査定項目を総合的に査定し4月に決定する。

（臨時昇給）

第２２条 臨時昇給は次の各号の一つに該当する者について昇給の必要を生じた場合に行う。

(1) 特別に功労のあった者

(2) 中途採用で技術優秀、成績良好の者

(3) 能力の伸長が著しい者

(4) その他この法人が必要と認めた者

（降給及び臨時降給）

第２３条 降給及び臨時降給は次の各号の一つに該当する者について降給の必要が生じた場合に行う。

(1) 懲戒事由のうち降格の処分が付せられた結果、これと連動して基本給その他の手当も引き下げざるを得ない場合

(2) 人事権行使の一環として役職が解かれ、又は職責が相当軽減した結果、降格し、これと連動して基本給その他手当も引き下げざるを得ない場合

(3) 勤務成績又は業務遂行能力が著しく不良の者

(4) 勤務状況が著しく悪く、又は職務に甚だ怠慢の者

(5) 前項に準じるような勤務態度等に問題がありこの法人が降給の必要があると判断した者

(6) 職務を変更した者

(7) 復職の場合において復職前に比べ職務遂行能力が著しく低下した者

(8) 人事考課による評価で降給の必要が生じた者
(9) その他、やむを得ない事由により本人と話し合いの上、基本給、その他の手当を引き下げざるを得ない場合

（規程の改廃等）
第２４条 この規程は、法律改正、この法人の経営状況又は社会情勢の変化等により必要と認めたときは、規程内容を変更することがある。

（補則）
第２５条 この規程の実施に関し必要な事項は、理事長が理事会の承認を得て、別に定めるものとする。

附則
この規定は平成２５年１０月１日付をもって施行する。
平成２５年１２月１６日　一部改正
平成２６年４月１日　一部改正
平成２８年４月１日　一部改正
平成３０年４月１日　一部改正
令和元年１０月１日　一部改正
令和３年３月２５日　一部改正（令和３年３月２５日理事会決議）
令和７年４月７日　　一部改正（令和７年４月７日理事会決議）
令和８年７月６日　　一部改正（令和８年７月６日理事会決議）