

付属賃金規程

第1章 総則

(適用範囲)

第1条 この規程は、就業規則第53条に基づき、社員の賃金等について定めらものである。但し、パートタイマーおよび嘱託等の就業形態が特殊な勤務に従事する者について、別途規則を優先する。

- ② 就業規則第2条第1項の雇用形態による相違において、別に定める各人ごとの雇用契約書に基づき支給する。

(賃金の構成)

第2条 賃金の構成は、付属書類の別表に基づく。

(賃金締切日および支払日)

第3条 賃金は、原則◇月〇〇日から◇月〇日まで期間（以下「賃金締切期間」という）について計算し、◇月〇〇日（その日が休日のときはその前日）に支払う。

- ② 前項の規程にかかわらず、次の各号の一に該当する場合には、社員（死亡したときはその遺族）の請求により、賃金支払日の前であっても、既に行われた労働に対する賃金を支払う。
1. 社員が退職し、又は解雇されたとき
 2. 社員又はその収入によって生計を維持している者が、結婚し、出産し、病気にかかり、災害を受け、又は死亡したため、特別の費用を必要とするとき
 3. 本人又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4条 遅刻、早退、欠勤などにより、所定勤務時間の全部又は一部を休業した場合においては、その休業した時間に相当する基本給を支給しない。但し、この規程又は就業規則に別段の定めのある場合はこの限りではない。

- ② 前項の場合において、休業した時間の計算は、〇〇分ごとの単位で切り上げるものとし、計算する。
- ③ 就業規則第15条の時間外勤務、第16条の法定休日勤務、第18条の深夜勤務において勤務した時間の計算は、〇〇分ごとの単位で切り捨てるものとする。
- ④ 一賃金締切期間における賃金の総額に1円未満の端数が生じた場合においては、これを1円に切り上げるものとする。
- ⑤ 賃金締切期間の中途において入社又は退社した者に対する当該締切期間における賃金は、日割り又は時間単位で計算して支給するものとする。

(賃金の支払方法)

第5条 賃金は、通貨で直接社員にその全額を支払う。但し、本規定の原則として、口座

振り込みの方法によって支払うものとする。

- ② 前項の規定にかかわらず、次に掲げるものは支払いのとき控除する。但し、第6号については、社員の代表者と書面による協定に基づいて行うものとする。
1. 給与所得税
 2. 市町村民税（正社員のみ対象）
 3. 健康保険料
 4. 雇用保険料
 5. 厚生年金保険料
 6. 会社の貸付金（立替金含む）の当月返済分
- ③ 第1項但し書以降の規定にかかわらず、就業規則第51条および第52条に該当する社員に対して、会社又は指定場所での直接現金支払いを行うとともに、訓戒等の制裁を実施する。

（休職期間中の賃金）

第6条 就業規則第29条において定める休職期間中は、賃金を支給しない。

（平均賃金）

第7条 平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間（雇入後3ヶ月に満たない者については、雇入後の期間とする）にその社員に対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。但し、最低保障としてその金額は、次の各号の一によって計算された金額を下回ってはいけない。

1. 賃金が、労働した日もしくは時間によって算定され、又は出来高払いその他請負制によって定められた場合においては、賃金の総額をその期間中に労働した日数で除した金額の100分の60。
 2. 賃金の一部が、月、週その他一定の期間によって定められた場合においては、その部分の総額をその期間の総日数で除した金額と前号の金額の合算額。
- ② 前項の期間は、事由の発生した直前の賃金締切日から起算する。
- ③ 算定の期間中に、次の各号の一に該当する期間がある場合においては、その日数およびその期間中の賃金は、算定の期間および賃金の総額から控除する。
1. 業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間
 2. 産前産後の女性が労働基準法第65条の規定によって休業した期間
 3. 使用者の責めに帰すべき事由によって休業した期間
 4. 育児休業、介護休業の期間
 5. 試みの使用期間
- ④ 第1項の賃金の総額には、臨時的に支払われた賃金および3ヶ月を超える期間ごとに支払われる賃金ならびに通貨以外のもので支払われた賃金で、厚生労働省が定めただ一定の範囲に属しないものは参入しない。

（特別休暇等の賃金）

第8条 就業規則第20条の年次有給休暇および第22条に定める特別休暇等における賃金の取り扱いは、次の各号による。

1. 就業規則第20条で定める年次有給休暇については、これを出勤したものとして所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。但し、社員の退職が確定し、当該退職日までの間に、年次有給休暇の残日数を使用する場合には、有給手当として平均賃金で支給する。
2. 就業規則第22条第1項第1号から第4号まで、および第8号において定める休暇については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。
3. 就業規則第22条第1項第9条で定める休暇については、事案に応じてその都度定める。
4. 就業規則第23条で定める育児時間については、賃金を支給しない。

(休業手当)

第9条 会社の都合により社員に休業を求める場合には、休業1日につき、労働基準法に定める平均賃金の100分の60を支給する。

第2章 基本給

(基本給)

第10条 基本給は、別に定める個別の雇用契約書に基づいて支給する。

② 基本給は、次のもので構成される。

1. 本給・・・号等級で決定する。
2. 職能給(加給)・・・昇降給対象とし、経験・能力・評価等で査定する。
3. 職能給(考課給)・・・昇降給対象とし、経験・能力・評価等で査定する。

(基本給の決定)

第11条 基本給は、管理職、専門職者、一般職者により区分し、本人の年齢、学歴、能力、経験、職務などを勘案して各人ごとに決定する。

(昇降給)

第12条 昇降給は、基本給について行うものとし、原則として毎年〇月に技能、職務成績が良好な者について行う。但し、別表の規程に基づくとともに、会社の業績などをも勘案してこれが困難な場合は昇給を行わないことがある。

- ② 前項の規定にかかわらず、職務成績優秀者であり特別に会社が認めた場合、あるいは等級又は役職の格上げ等により、昇給を決定することもあり得る。
- ③ 前々項の規定にかかわらず、損失、損害責任や服務規程の再三の違反者、等級又は役職の格下げ等により降給もあり得る。

第3章 諸手当

(時間外労働等の場合の割増賃金)

第13条 1日実働8時間を超え、又は週40時間を超えて労働した場合には、時間外労働

割増賃金を、法定休日に労働した場合には法定休日労働割増賃金を、深夜に労働した場合には深夜労働割増賃金を、それぞれ次表に掲げる算式によって計算して支給する。

1. 月給の場合

時間外 労働割増 賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{手当} + \text{手当} + \text{手当}}{1 \text{ 月の平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{労働時間数}$	時間外 労働 時間数
法定休日 労働割増 賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{手当} + \text{手当} + \text{手当}}{1 \text{ 月の平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{労働時間数}$	法定休日 労働 時間数
深夜 労働割増 賃金	$\frac{\text{基本給} + \text{手当} + \text{手当} + \text{手当}}{1 \text{ 月の平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{労働時間数}$	深夜 労働 時間数

(管理職手当および職責手当) 例

第14条 管理職手当および職責手当は、職務上責任の重い管理的地位にある者に対し支給するものとし、その額は、それぞれ職責を鑑み各人ごとに決定する。

(営業手当) 例

第15条 営業手当は、営業職の者に対し事業場外での労働時間の算定が困難な場合を考慮し、時間外労働割増賃金に相当する額の範囲として各人ごとに決定する。営業手当を超える時間外労働賃金があるときは差額を支給する。

(〇〇手当)

第16条 〇〇手当は、.....各人ごとに決定する。

(〇〇手当)

第17条 〇〇手当は、.....月額上限****円で支給する。

(〇〇手当)

(家族手当)

第18条 家族手当は、既婚者で世帯主である社員に、原則同居している配偶者に対して月額****円、扶養する子(18歳以内の子)1人につき月額****円を支給する。但し、扶養する子については2人までとする。

② 18歳以内の子とは、18歳になる年度の3月31日までを対象とする。

(通勤手当)

第19条 通勤手当は、社員が提出する書類に基づき、通勤距離が片道2キロ以上の者に支給する。但し、通勤の経路および方法は、合理的かつ会社の認めたものに限る。

② 通勤手当は、月額上限****円とする。

③ 公共交通機関を利用する者は、1ヶ月定期代相当額として、また自家用車(バイクも含む)通勤の者は、往復距離数に月所定平均日数と1日の単価を乗じた額として計算する。但し、中途入社、中途退職、および欠勤などがある場合、その月において

ては出勤日数で算出する。

- ④ 通勤手当は、国の定める課税・非課税を踏まえ支給する。

第4章 賞 与

(賞 与)

第20条 賞与は、原則として毎年〇月および〇〇月に、勤務成績等を勘案して支給する。

但し、営業成績の著しい低下、会社の業績悪化その他やむを得ない事由がある場合には、支給期日を変更し、又は支給をしないことがある。

(受給資格等)

第21条 賞与の受給資格者は、当該支給日に在籍する勤続6ヶ月以上の者とする。

- ② 賞与の額は、会社の業績および社員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定するものとする。

附 則

1. この規程は、平成**年**月**日から実施する。