

賃 金 規 定

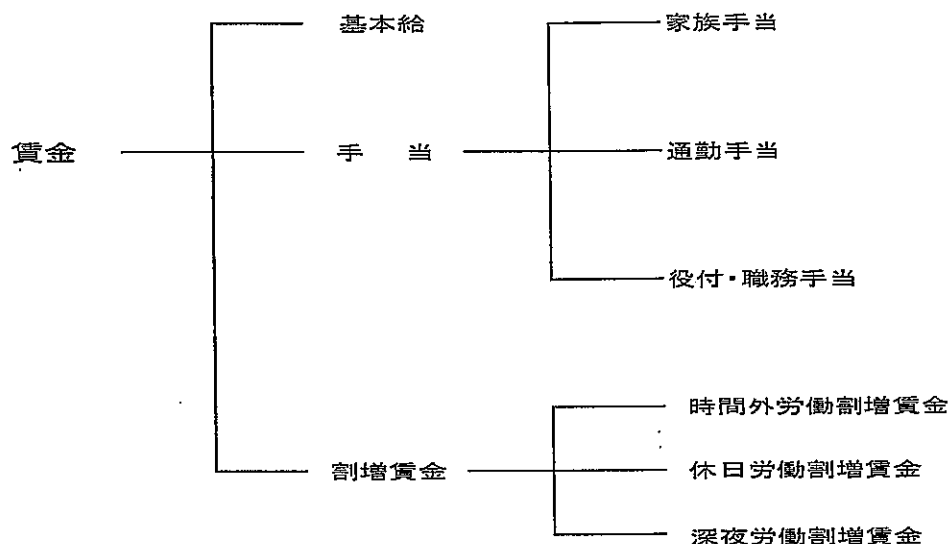
第 1 章 総 則

(適用範囲)

第 1 条 この規定は、就業規則第 4 2 条に基づき、従業員の賃金等について定めたものである。
ただし、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事する者について、その者に適用する特別の定めをした場合は、その定めによる。

(賃金の構成)

第 2 条 賃金の構成は次のとおりとする。



(賃金の計算期間および支払日)

第 3 条 賃金は、毎月月末日に締め切って計算し、翌月 20 日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その翌日に繰り下げて支払う。

(賃金の支払と控除)

第 4 条 賃金は通貨、あるいは本人の同意を得て同人が指定する銀行、その他の金融機関の同人名義口座へ振込みにより支払う。

②5 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

1. 源泉所得税
2. 住民税
3. 健康保健（介護保険を含む。）及び厚生年金保健の保険料の被保険者負担分
4. 雇用保険の保険料の被保険者負担分
5. 従業員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの



(欠勤等の扱い)

第5条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出については、基本給から当該日数又は時間分の賃金を控除する。

②前項の場合、控除すべき賃金の1時間あたりの金額の計算は以下のとおりとする。

(1) 月給の場合 基本給÷1か月平均所定労働時間数

(2) 日給の場合 基本給÷1日の所定労働時間数

③ 締切期間の途中で採用され、又は退職した場合の賃金は当該締切期間における賃金は日割で計算支給するものとする。

第2章 基本給

(基本給)

第6条 基本給は、本人の技能経験、勤務遂行能力、年齢等を考慮して各人別に決定する。

(昇給)

第7条 昇給は原則として4月1日をもって、基本給について行うものとする。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合はこの限りではない。

② 前項のほか、特別に必要がある場合は、臨時に昇給を行うことがある。

③ 昇給額は、従業員の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

第3章 諸手当

(割増賃金)

第8条 割増賃金は、次の割増賃金率、算式に基づき、計算して支給する。

① イ) 時間外労働割増賃金 25%

ロ) 限度時間を超える時間外労働

[1ヶ月] 42時間超 25%

60時間超 50%

[1年] 320時間超 25%

尚、起算日は 1ヶ月の場合、毎月1日、1年の場合毎年4月1日とする。

② 所定休日労働割増賃金 (土曜日、祝日等に労働した場合) 25%

③ 法定休日労働割増賃金 (週1回の休日に労働した場合) 35%

④ 深夜労働割増賃金 (22時から5時までの間に労働した場合) 25%

②割増賃金は次の算式により計算して支給する。

[月給制の場合]

1. 時間外労働割増賃金

(1か月60時間以下の時間外労働)

$$\text{イ)} \quad \frac{\text{基本給} + \text{役付・職務手当}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(1か月60時間を超える時間外労働)

$$\text{ロ)} \quad \frac{\text{基本給} + \text{役付・職務手当}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.5 \times \text{月60時間超時間数}$$

2. 所定休日労働割増賃金

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付・職務手当}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

3. 法定休日労働割増賃金

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付・職務手当}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

4. 深夜労働割増賃金(午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付・職務手当}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

[日給制の場合]

(1か月60時間以下の時間外労働)

$$\text{イ)} \left(\frac{\text{基本給}}{1\text{日の所定労働時間}} + \frac{\text{役付・職務手当}}{1\text{か月の平均所定労働時間数}} \right) \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(1か月60時間を超える時間外労働)

$$\text{ロ)} \left(\frac{\text{基本給}}{1\text{日の所定労働時間}} + \frac{\text{役付・職務手当}}{1\text{か月の平均所定労働時間数}} \right) \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

2. 所定休日労働割増賃金

$$\left(\frac{\text{基本給}}{1\text{日の所定労働時間}} + \frac{\text{役付・職務手当}}{1\text{か月の平均所定労働時間数}} \right) \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

3. 法定休日労働割増賃金

$$\left(\frac{\text{基本給}}{1\text{日の所定労働時間}} + \frac{\text{役付・職務手当}}{1\text{か月の平均所定労働時間数}} \right) \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

4. 深夜労働割増賃金(午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\left(\frac{\text{基本給}}{1\text{日の所定労働時間}} + \frac{\text{役付・職務手当}}{1\text{か月の平均所定労働時間数}} \right) \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

[時給制の場合]

1. 時間外労働割増賃金

(1か月60時間以下の時間外労働)

$$\text{イ)} \left[\text{時間給} + \frac{\text{役付・職務手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

(1か月60時間を超える時間外労働)

$$\text{ロ)} \left[\text{時間給} + \frac{\text{役付・職務手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働時間数}$$

2. 所定休日労働割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付・職務手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

3. 法定休日労働割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付・職務手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

4. 深夜労働割増賃金(午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付・職務手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

③ 管理監督の地位にあり、第9条役付手当が支給されている管理職については割増賃金(深夜金労働割増賃金を除く)の支給対象から除くものとする。

(役付手当)

第9条 役付手当は、次の職位(管理職)にあるものに対し支給する。

- | | |
|------|------------|
| ① 部長 | 月額 50,000円 |
| ② 課長 | 月額 40,000円 |
| ③ 係長 | 月額 30,000円 |

(職務手当)

第10条 職務手当は、次の職位にあるものに対し支給する。

職務手当の額は職位別の成果・実行度に応じて会社が定めるものとする。

- | | |
|------------|----------------|
| ① 主任 | 8,000円～10,000円 |
| ② 班長・グループ長 | 5,000円～7,000円 |

(家族手当)

第 11 条 家族手当は従業員が扶養する次の者がある場合にその従業員に支給する。ただし、子については 3 人までとする。この場合の扶養とは健康保険法に被扶養者届出をしたものをいう。

- | | | |
|------------------|----|---------|
| 1. 配偶者 | 月額 | 10,000円 |
| 2. 18歳未満の子(2人まで) | 月額 | 5,000円 |
| (3人目) | 月額 | 1,000円 |

(通勤手当)

第 12 条 通勤手当は下記のとおり支給する。

- ① 公共交通機関を利用した場合、全額支給限度を月額 12,000 円とし、通勤に要する実費に相当する額を支給する。また、公共交通機関利用料金が支給限度額を超えている場合は、超過金額部分の 2 分の 1 を加算支給する。但し、加算限度額は月額 3,000 円とする。

- ② 自動車等(普通・軽自動車・オートバイ・自転車・徒歩)を利用し通勤する際は、自宅から会社までの通勤距離により右表の額を支給する。

通 勤 距 離 数	支給額(月額)	通 勤 距 離 数	支給額(月額)
0.5 km 以上 2.0 km 未満	500円	12.5km以上15.0km未満	7,000円
2.0 km 以上 5.0 km 未満	2,500円	15.0km以上17.5km未満	8,500円
5.0 km 以上 7.5 km 未満	3,500円	17.5km以上20.0km未満	10,000円
7.5 km 以上10.0 km 未満	4,500円	20.0km以上	12,000円
10.0km以上12.5km未満	5,500円		

(休暇等の賃金)

第 13 条 休暇等の賃金は下記のとおり支給する。

1. 年次有給休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の賃金を支給する。
 2. 産前産後の休業期間、母性管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業の期間、育児時間、生理日の休暇の期間は無給とする。
 3. 就業規定第 23 条の特別休暇の期間は、第 1 項の賃金を支給する。
 4. 就業規則第 27 条の休職期間中は、原則として賃金を支給しない。
- ② 前項第 2 号の産前産後の休業、及び前項第 4 号の休職により賃金が支払われない期間の社会保険料、社員本人負担分については、原則として、その請求月の翌月 20 日までに会社へ振込で支払うものとする。

(臨時休業の賃金)

第 14 条 会社の都合により従業員を臨時に休業させる場合は、休業手当として、休業 1 日につき、平均賃金の 100 分の 60 を支給する。

(1 年単位の変形労働時間制に関する賃金の清算)

第 15 条 1 年単位の変形労働時間制の規定により労働させた期間が当該対象期間より短い従業員に対しては、その従業員が労働した期間を平均し 1 週間当たり 40 時間を超えて労働した時間を

第 8 条の時間外労働割増賃金の算式中割増率 1.25 を 0.25 として計算した割増賃金を支給する。(第 8 条の時間外労働割増賃金および休日労働割増賃金を支給した時間を除く。)
なお、40 時間を超えた労働時間に対して所定時間分として賃金が支払われていない場合は、割増率を 1.25 として計算して支給する。

第 4 章 賞 与

(賞与)

第 16 条 会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して年 1 回賞与を支給する。対象は賞与支給日に在籍する従業員（パートタイマー含む）とする。ただし、会社業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、不支給の場合があるものとする。

第 5 章 旅 費

(旅費)

第 17 条 会社の用務で出張する場合は、旅費を実費支給する。但し、宿泊を伴う出張の場合は事前に出張申請を行い、承認を得ることとする。

付則

この規定は令和 5 年 4 月 1 日から実施する。