

賃金規程

一般社団法人あわらテクノロジー協議会

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、従業員の賃金に関する事項を定めるものである。

(適用範囲)

第2条 この規程は、会社に所属する全ての従業員に適用する。ただし、特別な定めをする場合は「個別の労働契約」に定めるものとする。

(賃金の支給範囲)

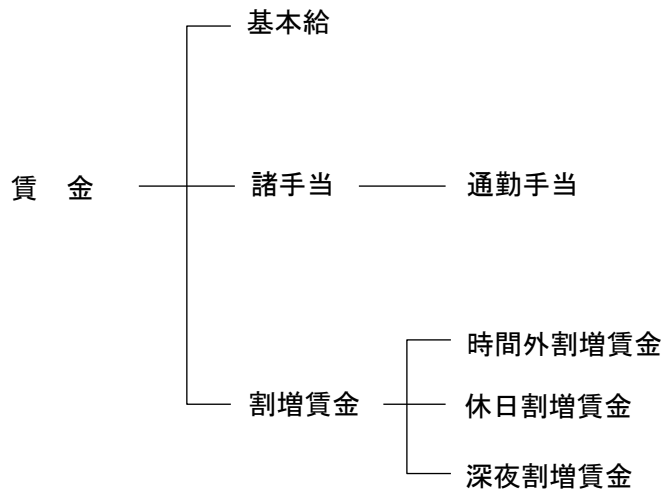
第3条 賃金とは、従業員の労働の対象として支払われるすべてのものをいう。したがって、従業員が労働しないときは別段の定めによる場合のほか賃金を支払わない。

第2章 賃金

第1節 月例賃金

(賃金の構成)

第4条 賃金の構成は次のとおりとする。



(基本給)

第5条 基本給は、従業員各人の業務の内容、責任の程度、成果、意欲、遂行能力、経験及び年齢等を総合考慮のうえ決定する。

2 正社員の基本給は月給日給制とする。

パートタイマー、アルバイトの基本給は時給制とする。

(通勤手当)

第6条 通勤手当は、次の各号に掲げる従業員（従業員の住居より勤務地までの距離が 2 kmを超える者に限る。）に当該各号に掲げる額を支給する。

(1) 通勤のため交通機関を利用してその運賃を負担することを常例とする従業員…1 か月定期代相当額（定期券を発行しない交通機関の場合は、回数乗車券等の通勤 20 回分の額）を支給する。ただし、その額が 30,000 円を超えるときは、30,000 円を支給する。

(2) 自動車等を使用することを常例とする従業員…次の自動車等の使用距離（以下「使用距離」という）に応じて定める額を限度に、「自宅から会社までの往復距離×20 円×出勤日数」に応じて支給する。

① 使用距離が片道 2 km以上 10 km未満である従業員…4,200 円

② 使用距離が 10 km以上 15 km未満…7,100 円

③ 使用距離が 15 km以上 25 km未満…12,900 円

④ 使用距離が 25 km以上 35 km未満…18,700 円

⑤ 使用距離が 35 km以上 45 km未満…24,400 円

⑥ 使用距離が 45 km以上 55 km未満…28,000 円

⑦ 使用距離が 55 km以上…31,600 円

(3) 通勤のため交通機関等を利用してその運賃を負担するほか、併せて自動車等を使用することを常例とする従業員…前二号に準じて計算した額の合算額を支給する。ただし、その額が 30,000 円を超えるときは、30,000 円を支給する。

(手当の計算方法)

第7条 前条に規定する通勤手当は、支給事由が発生した月から、支給事由が消滅した月まで支給するものとする。

(変更の届出義務、不正の届出)

第8条 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤ため負担する運賃等の額に変更があった場合は、1 週間以内に会社に届け出なければならない。

2 前項の届け出を怠ったとき、又は不正の届け出により通勤手当その他の賃金を不正に受給したときは、その返還を求め、懲戒処分を行うことがある。

(割増賃金)

第9条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、適用除外に該当する者は、第1号及び第2号の時間外、休日に関する割増賃金は適用しない。

<月給日給制の場合>

(1) 時間外割増賃金 (法定労働時間を超えて労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1 + 0.25) \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 休日割増賃金 (法定の休日に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1 + 0.35) \times \text{法定休日労働時間数}$$

(3) 深夜割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

<時給制の場合>

(1) 時間外割増賃金 (法定労働時間を超えて労働させた場合)

$$\text{時間給} + \frac{\text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1 + 0.25) \times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 休日割増賃金 (法定の休日に労働させた場合)

$$\text{時間給} + \frac{\text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times (1 + 0.35) \times \text{法定休日労働時間数}$$

(3) 深夜割増賃金 (午後10時から午前5時までの間に労働させた場合)

$$\text{時間給} + \frac{\text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

2 前項各号の1か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

$$\text{年間所定労働日数} \times \text{1日所定労働時間数} \div 12$$

- 3 第1項各号の諸手当に割増賃金相当額が含まれるときは当該額を控除するものとする。
- 4 前項にかかわらず1か月の時間外労働が60時間を超えたときは、前項第1号の算式中「0.25」とあるのを「0.5」と読み替える。

第2節 賃金の支払いと計算

(賃金の支払方法)

第10条 賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、従業員の同意を得たときは、その指定する金融機関等の口座への振込みにより賃金の支払いを行う。

(賃金の控除)

第11条 次に掲げるものは、賃金から控除する。

- (1) 源泉所得税
- (2) 住民税
- (3) 健康保険料（介護保険料を含む。）及び厚生年金保険料の被保険者負担分
- (4) 雇用保険料の被保険者負担分
- (5) 労使協定により賃金から控除することとしたもの

(過払い調整)

第12条 賃金に過払いが発生したときは、翌月の賃金から当該過払い分を控除することができる。

(休暇等の賃金)

第13条 年次有給休暇及び特別休暇の期間は、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 次の休暇及び休業期間等は無給とする。ただし、会社が必要と認めるときは、賃金の全部又は一部を支給することがある。
 - (1) 公民権行使の時間
 - (2) 産前産後休業
 - (3) 母性健康管理のための休暇等の時間
 - (4) 生理日の措置の日又は時間
 - (5) 育児時間
 - (6) 育児・介護休業期間（勤務時間の短縮の場合は短縮された時間）

(7) 子の看護休暇、育児目的休暇及び介護休暇

(8) 休職期間

- 3 会社の責めに帰すべき事由により、休業したときは、休業手当を支給する。休業手当の額は、1日につき平均賃金の6割とする。

(通常の労働時間の賃金)

第14条 前条でいう「通常の賃金」とは、次の算式による額とする。

月給日給制：(基本給) ÷ 1か月平均所定労働時間数

時給制：(基本給)

(賃金の計算期間及び支払日)

第15条 賃金は、当月1日から当月末日までの分について、翌月10日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたる場合は、その直前の休日でない日に支払う。

- 2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、従業員（本人が死亡したときはその者の収入によって生計を維持されていた者）の請求により、賃金支払日以前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

(1) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合

(2) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は親族の葬儀を行い、その臨時の費用を必要とする場合

(3) 従業員が死亡した場合

(4) 従業員又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事情により1週間以上にわたって帰郷する場合その他特別の事情があると会社が認めた場合

(中途入社時等の場合の日割計算)

第16条 賃金計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合は、その月の賃金を下記の算式により日割計算して支払う。

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1か月平均所定労働時間}} \times \text{出勤日}$$

- 2 諸手当の扱いについては、当該月の労働日数等を考慮してその都度判断するものとする。

(欠勤等の場合の時間割計算等)

第17条 欠勤、遅刻、早退及び私用外出をした場合の時間については、原則として1日又

は 1 時間当たりの基本給に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計日数又は時間数を乗じた額を差し引くものとする。ただし、賃金計算期間の全部を休業した場合は、賃金月額 of すべてを支給しないものとする。

(1) 欠勤控除

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間}} \times \text{不就労日数}$$

(2) 遅刻・早退・私用外出の控除

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間}} \times \text{不就労時間数}$$

- 2 本条及び前条の 1 日当たりの基本給は、基本給をその月の所定労働日数で除して得た額（円未満の端数は四捨五入とする。以下同じ。）とし、本条の 1 時間当たりの基本給は、1 日当たりの基本給をその日の所定労働時間数で除して得た額とする。
- 3 諸手当の扱いについては、当該欠勤等の期間を考慮してその都度判断するものとする。

(非常時払い)

第18条 前条の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、従業員（本人が死亡したときはその者の収入によって生計を維持されていた者）の請求により、賃金支払日以前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

- (1) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合
- (2) 従業員又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は親族の葬儀を行い、その臨時の費用を必要とする場合
- (3) 従業員が死亡した場合
- (4) 従業員又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事情により 1 週間以上にわたって帰郷する場合その他特別の事情があると会社が認めた場合

(昇給)

第19条 原則行わない。

第3章 賞 与

(賞与)

第20条 原則支給しない。

(改 廃)

第21条 この規程は、関係諸法規の改正及び会社状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改定又は廃止することがある。

附 則

1 この規則は令和5年10月1日から施行する。