

賃金規程

平成29年4月3日制定

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第54条に基づき、従業員の賃金に関する事項を定めたものである。

2 本規程の定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則第2条に定める従業員に適用する。ただし、有期契約従業員、パート、アルバイトは除く。

(原則)

第3条 賃金は、社会的水準と会社の負担能力の調和を図りながら、従業員の勤続、職務遂行の姿勢及びその成果並びに会社の業績への貢献等を考慮して、各従業員別に決定する。

(賃金体系)

第4条 賃金体系は、次のとおりとする。

賃金等	基本給	固定給
		業務手当(評価給)
		生涯設計手当(加算給付金)
	手当	通勤手当
		時間外手当
		休日労働手当
		深夜労働手当
	特別賃金	季節賞与
		出産賞与(出産祝金)

2 退職金は支給しない。

(支払形態)

第5条 賃金(特別賃金を除く。以下、本条及び次条に同じ。)は、月給制とする。

2 前項に関わらず、次の各号に掲げる期間及び時間については、不就労部分を日割又は時間制で控除し計算する。

- 一 欠勤した期間
- 二 遅刻、早退及び私用外出した時間
- 三 出勤停止を受けた期間

3 第1項にかかわらず、賃金の計算期間の途中で入社又は退社した場合について、その期間の賃金は日額に出勤日数を乗じた額とする。

(計算期間及び支払日)

第6条 賃金の計算期間は、1日から当月末日までとし、賃金の支払い日は翌月の10日とする。ただし、支給日が会社又は金融機関の休業日に該当する場合は、その前営業日に支払う。

(支給方法)

第7条 賃金の支払いは、原則として、従業員の同意を得て、本人名義の預貯金口座へ振り込む方法による。

(非常時払い)

第8条 次の各号のいずれかに該当する場合は、請求により、賃金支給日前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

- 一 従業員又はその収入によって生計を立てている者が、結婚、出産、罹病、被災又は死亡したために費用を必要としている時
- 二 従業員又はその収入によって生計を維持する者が、やむを得ない事由により1週間以上にわたり帰郷する時

(日額及び時間額の計算)

第9条 賃金の日額及び時間額の計算は、次の方法による。

日額	当月の基本給額 ÷ 1カ月の平均所定労働日数
時間額	当月の日額 ÷ 1日の所定労働時間数

(賃金控除)

第10条 賃金は、全額支給を原則とするが、所得税、社会保険料その他法令の定めるもの他、従業員代表と協定を締結したものについて控除する

(平均賃金)

第11条 平均賃金の計算は、次の方法による。

平均賃金	直前の賃金支払日より起算した前3カ月の賃金の総額(臨時に支給した賃金及び3カ月を超える期間ごとに支給した賃金は除く)を、その期間の暦日数で除す
2	入社3カ月に満たない者については、入社日から当該計算事由の発生した日までの期間で計算する。

(休業及び休職時の賃金)

第12条 就業規則第33条に定める年次有給休暇及び同第44条に定める特別休暇については、通常の賃金を支給する。

- 2 前項以外の休業及び休職で会社都合による場合は、第5条第2項に関わらず平均賃金の6割を支給する。

(退職時の支払)

第13条 従業員が死亡又は退職の場合は、権利者からの請求あつた日から7日以内に賃金を支払い、その他従業員の権利に属する金品を返還する。

- 2 口座振込を希望しない従業員が死亡した場合、又は死亡した従業員名義の口座に振り込むことができない場合の賃金の受取人は、労働基準法施行規則第42条から第45条までの遺族とする。

(端数処理)

第14条 賃金計算において1円未満の端数が生じる場合、その端数を支給項目では切り上げ、控除項目では切り捨てることとする。

第2章 基本給

(基本給)

第15条 基本給は、基礎部分である固定給と成果部分である業務手当(評価給)及び、生涯設計手当(加算給付金)から構成される。

2 生涯設計手当については、別に定める生涯設計手当規程による。

(固定給)

第16条 固定給は、月額118,000円に、勤務年数に2,000円を乗じた額を加えた額とする。

2 前項の月額の上限は146,000円とし、勤続年数は、直前の4月1日現在の勤続年数とする。

(業務手当)

第17条 業務手当(評価給)は、各従業員別、賃金計算期間ごとに、業務成果、能力、技術、経験、資格及び業務遂行意欲等を総合的に勘案して決定した額とする。

2 前項の決定は、代表理事が各部署の責任者及び業務執行理事の意見聴取の上行う。

第3章 手当

(時間外、休日、深夜労働手当)

第18条 時間外手当は、従業員が、法定労働時間を超えて労働した場合、又は就業規則第26条第2項から第5号に定める休日に労働した場合(ただし、就業規則第27条により休日を振り替えた場合を除く。)に支給し、その計算は次の方法による。

時間外手当	時間額 × 1.25 × 時間外労働時間
-------	----------------------

2 休日労働手当は、従業員が就業規則第28条第1号に定める法定休日に労働した場合(ただし、就業規則第28条により休日を振り替えた場合を除く。)に支給し、その計算は次の方法による。

休日労働手当	時間額 × 1.35 × 休日労働時間
--------	---------------------

3 深夜労働手当は、従業員が午後10時から午前5時までの間に労働した場合に支給し、その計算は次の方法による。

深夜労働手当	時間額 × 0.25 × 深夜労働時間
--------	---------------------

4 時間外労働又は休日労働が深夜に及んだ場合は、深夜労働手当を加算する。

(通勤手当)

第19条 会社の認める交通手段により通勤する従業員に、所得税の非課税限度の範囲内で、通勤に要する費用を実費支給する。ただし、通勤経路は、所要時間及び料金に鑑み、合理的でなければならない。

2 前項に関わらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に定める区間の通勤手当を支給しない

- 一 自宅から会社までの距離が2キロメートル未満の場合 自宅から会社までの期間
- 二 自宅から利用しようとしている最寄り駅までの距離が2キロメートル未満の場合 自宅から当該駅までの区間

3 第5条第2項の掲げる事由により、賃金の計算期間の全労働日が不就労となる場合は、その月の通勤手当を支給しない。

第4章 賃金の改定

第20条 第16条の計算に用いる額は、毎年4月に改定を行う。ただし、経営上の都合その他やむを得ない事由が生じた場合は、予告のうえ改定の時期を変更することがある。

2 前項に関わらず、改定日において休職中の従業員については、休職期間中、改定後の額による計算は行わず、復職後に行うものとする。

第5章 特別賃金

(季節賞与)

第21条 季節賞与は、年2回支給する。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、第4項に定める成果部分については、支給しないことがある。

2 前項の賞与は、支給対象期間全てに在籍し、かつ支給日現在に所属している者に対して支給する。ただし、会社の都合により支給対象期間の途中で退職となった者については、退職日までの在籍日数で按分し、転籍一時金の賞与精算部分(出向一時金及び転籍一時金の算定に関する細則第6条に定めるものをいう。)で支給された額を控除し支給する。また、支給対象期間に出勤停止以上の懲戒処分を受けた者及び休職等の理由により支給対象期間の出勤日数が所定労働日数の3分の2に満たない者については、原則として支給しない。

3 支給時期及び支給対象期間は、次のとおりとする。ただし、支給日はその都度会社が指定する。

支給時期	対象期間
夏季(7月)	前年12月1日から当年5月31日まで
冬季(12月)	当年6月1日から当年11月30日まで

(出産賞与)

第22条 従業員に子が誕生し、次の各号すべてを満たす場合に、出産賞与(出産祝金)として1子につき1,000,000円を支給する。ただし、子の両親とも従業員であり、これに該当する場合は、会社が適当と認めるいずれか一方に対してのみ支給する。

- 一 子の出生日現在において勤続1年以上であること
- 二 会社に誕生の届出をした時点でその子が生存していること
- 三 支給日現在において在籍していること
- 四 子の出生日から遡った過去1年間の労働日数のうち過半数の日数において出勤していること
- 五 従業員もしくは配偶者が子を扶養すること(なお、従業員が子を扶養する場合、会社の加入する健康保険組合の被扶養者の要件を満たすこと)

第6章 附則

(不正受給の返還)

第23条 従業員が不正な申請や記録等により賃金の支払いを受けた場合は、その額を直ちに返還させる。

2 前項の場合、会社は、就業規則に従って処分を課すことができる。

(改廃)

第24条 本規定及び別表は、法令の改正、社会一般の賃金水準及び会社の業績の変化などの理由がある場合、改定を行う。

2 本規程の改廃は、理事会の決定による。

平成29年4月3日施行
平成30年9月1日改定