

給与規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第30条に基づき、職員の給与に関する事項を定める。

(適用範囲)

第2条 この規程は、就業規則、第5条により採用された職員に適用する。

(給与の種類)

第3条 職員の給与の種類は次の通りとする。

- (1) 基本給
- (2) 住宅手当
- (3) 通勤手当

第2章 給与計算及び支払方法

(計算期間)

第4条 給与の計算期間は、毎月1日から翌月の1日までを1か月として計算する。

(給与の支払日)

第5条 給与の支払日は、毎月10日とする。ただし、当日が休日に当たるときは、その前日に繰り上げて支払うものとする。

2 前項にかかわらず、職員が退職又は解雇されたときは、本人又は権利者の請求のあった日から7日以内に給与を支払う。

(給与の支払方法)

第6条 給与は、原則として直接本人が指定した本人名義の金融機関の預金口座へ振込みによって支払うものとする。

(給与の控除)

第7条 次に掲げるものは、給与から控除する。

- (1) 源泉所得税、住民税
- (2) 健康保険料、厚生年金保険料、雇用保険料、介護保険料
- (3) その他、職員代表との書面協定により給与から控除することとしたもの

(非常時払い)

第8条 第5条の規程にかかわらず、職員又はその収入によって生計を維持する者が次に掲げる事項に該当するときは、既往の労働に対する給与を支払う。

- (1) 出産の場合
- (2) 負傷又は疾病のため費用を要する場合
- (3) 天災その他災害を被った場合
- (4) 婚礼又は葬儀の費用に充てる場合
- (5) その他やむを得ない事情があると会社が認めた場合

(中途入社・退職者並びに休職者及び復職者の給与計算)

第9条 給与計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合は、その月の給与を下記の算式により日割計算して支払う。

$(\text{基本給} + \text{諸手当}) \div 1 \text{ ヶ月平均所定労働日数} \times \text{出勤日}$

(欠勤等の扱い)

第10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時間当たりの給与額に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。ただし、給与計算期間の全部を休業した場合は、給与月額のをすべてを支給しないものとする。

(1) 遅刻・早退・私用外出等の控除

$\text{基本給} \div 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間} \times \text{不就労時間数}$

(2) 欠勤控除

$\text{基本給} \div 1 \text{ ヶ月平均所定労働日数} \times \text{不就労日数}$

(休暇休業等の給与)

第11条 年次有給休暇及び就業規則第17条(特別休暇)に定める特別休暇の期間は、所定労働時間労働したときに支払われる通常の給与を支給する。

2 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日につき平均給与の6割とする。

第3章 基本給

(基本給)

第12条 基本給は、職員ごとに次に掲げる要素を考慮して月額で定める。

(1) 年齢

(2) 勤続年数

(3) 職務遂行能力

第4章 諸手当

(住宅手当・通勤手当)

第13条 住宅手当は、会社施設入居者以外の職員で住宅を賃借している者に対し、賃貸料の4割を支給する。所定の交通機関を利用して通勤する者に対しては、交通費の実費を非課税限度内において支給する。ただし、住宅手当と通勤手当の合計額は上限40,000円とする。

(割増賃金)

第14条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、ただし、職務手当の支給を受けている者には支給しない。

(1) 時間外労働割増給与(法定労働時間を超えて労働させた場合)

$(\text{基本給} + \text{諸手当}) \div 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$

(2) 休日労働割増給与(法定の休日に労働させた場合)

(基本給+諸手当) ÷ 1 ヶ月平均所定労働時間×1.35×法定休日労働時間数

(3) 深夜労働割増給与 (午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合)

(基本給+諸手当) ÷ 1 ヶ月平均所定労働時間×0.25×深夜労働時間数

※諸手当には、家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当を除く

(給与の改定)

第 15 条 基本給及び諸手当等の給与の改定については、原則として毎年 4 月に行うこととし、改定額については、会社の業績及び職員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。

2 前項のほか、特別に必要があるときは、臨時に給与の改定を行うことがある。

第 5 章 賞与

(賞与)

第 16 条 会社は、各期の業績を勘案して、原則として年 2 回、6 月と 12 月に賞与を支給する。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には、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2 前項の賞与の支給対象期間は、毎年 4 月 1 日から 9 月 30 日まで、及び 10 月 1 日から 3 月 31 日までとする。

3 賞与は前項の期間に勤務し、引続き支給日当日会社に在籍している者に対して支給する。

4 定年により退職する者については、支給対象期間中の在籍期間に応じて月割で賞与を支給することがある。

附則 この規程は、平成 24 年 4 月 23 日から施行する。