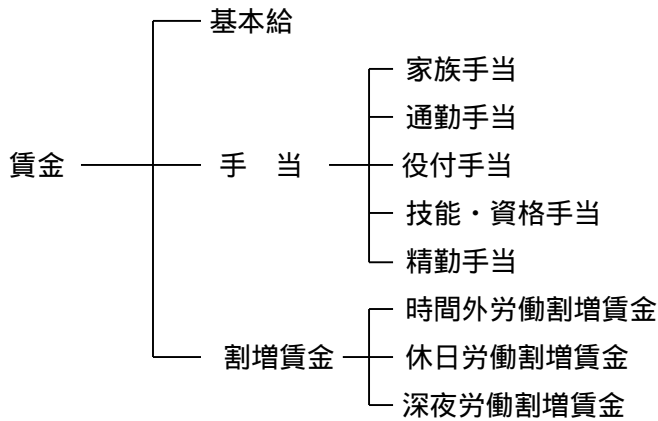


賃金規程（厚生労働省提供版）

第1章 総則

（賃金の構成）

第1条 賃金の構成は、次のとおりとする。



第2章 基本給

（基本給）

第2条 基本給は、本人の職務内容、技能、勤務成績、年齢等を考慮して各人別に決定する。

第3章 諸手当

（家族手当）

第3条 家族手当は、次の家族を扶養している労働者に対し支給する。

18歳未満の子

1人につき 月額 _____円

65歳以上の父母

1人につき 月額 _____円

(通勤手当)

第4条 通勤手当は、月額_____円までの範囲内において、通勤に要する実費に相当する額を支給する。

(役付手当)

第5条 役付手当は、以下の職位にある者に対し支給する。

部長 月額 _____円

課長 月額 _____円

係長 月額 _____円

- 2 昇格によるときは、発令日の属する賃金月から支給する。この場合、当該賃金月においてそれまで属していた役付手当は支給しない。
- 3 降格によるときは、発令日の属する賃金月の次の賃金月から支給する。

(技能・資格手当)

第6条 技能・資格手当は、次の資格を持ち、その職務に就く者に対し支給する。

安全・衛生管理者（安全衛生推進者を含む。） 月額 _____円

食品衛生責任者 月額 _____円

調理師 月額 _____円

栄養士 月額 _____円

(精勤手当)

第7条 精勤手当は、当該賃金計算期間における出勤成績により、次のとおり支給する。

無欠勤の場合 月額 _____円

欠勤1日以内の場合 月額 _____円

- 2 前項の精勤手当の計算においては、次のいずれかに該当するときは出勤したものとみなす。
 - 年次有給休暇を取得したとき
 - 業務上の負傷又は疾病により療養のため休業したとき
- 3 第1項の精勤手当の計算に当たっては、遅刻又は早退____回をもって、欠勤1日とみなす。

第4章 割増賃金

(割増賃金)

第8条 時間外労働に対する割増賃金は、次の割増賃金率に基づき、次項の計算方法により支給する。

(1) 1か月の時間外労働の時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。この場合の1か月は毎月___日を起算日とする。

時間外労働45時間以下・・・25%

時間外労働45時間超～60時間以下・・・35%

時間外労働60時間超・・・50%

の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間・・・35%(残り15%の割増賃金は代替休暇に充当する。)

(2) 1年間の時間外労働の時間数が360時間を超えた部分については、40%とする。この場合の1年は毎年___月___日を起算日とする。

(3) 時間外労働に対する割増賃金の計算において、上記(1)及び(2)のいずれにも該当する時間外労働の時間数については、いずれか高い率で計算することとする。

2 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 月給制の場合

時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

1 月の平均所定労働時間数

休日労働の割増賃金（法定休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

深夜労働の割増賃金（午後 10 時から午前 5 時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給} + \text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

（2）日給制の場合

時間外労働の割増賃金

（時間外労働が 1 か月 45 時間以下の部分）

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1 日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

（時間外労働が 1 か月 45 時間超～60 時間以下の部分）

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1 日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

（時間外労働が 1 か月 60 時間を超える部分）

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1 日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

（時間外労働が 1 年 360 時間を超える部分）

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1 日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能・資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1 月の平均所定労働時間数}} \right]$$

$$\times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

休日労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

深夜労働の割増賃金

$$\left[\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間数}} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

(3) 時間給制の場合

時間外労働の割増賃金

(時間外労働が1か月45時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.25 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月45時間超～60時間以下の部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1か月60時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.50 \times \text{時間外労働の時間数}$$

(時間外労働が1年360時間を超える部分)

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 1.40 \times \text{時間外労働の時間数}$$

休日労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月平均所定労働時間数}} \right] \times 1.35 \times \text{休日労働の時間数}$$

深夜労働の割増賃金

$$\left[\text{時間給} + \frac{\text{役付手当} + \text{技能} \cdot \text{資格手当} + \text{精勤手当}}{\text{1か月の平均所定労働時間数}} \right] \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

- 3 前項の1か月の平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。
$$\frac{(365 - \text{年間所定休日日数}) \times \text{1日の所定労働時間}}{12}$$

(1年単位の変形労働時間制に関する賃金の精算)

第9条 1年単位の変形労働時間制の規定(第19条及び第20条)により労働させた期間が当該対象期間より短い労働者に対しては、その労働者が労働した期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させた時間(前条の規定による割増賃金を支払った時間を除く。)については、前条の時間外労働についての割増賃金の算式中の割増率を0.25として計算した割増賃金を支払う。

第5章 休暇・欠勤等

(代替休暇)

第10条 1か月の時間外労働が60時間を超えた労働者に対して、労使協定に基づき、

次により代替休暇を与えるものとする。

- 2 代替休暇を取得できる期間は、直前の賃金締切日の翌日から起算して、翌々月の賃金締切日までの2か月とする。
- 3 代替休暇は、半日又は1日で与える。この場合の半日とは、午前(____:____~____:____)又は午後(____:____~____:____)のことをいう。
- 4 代替休暇の時間数は、1か月60時間を超える時間外労働時間数に換算率を乗じた時間数とする。この場合において、換算率とは、代替休暇を取得しなかった場合に支払う割増賃金率50%から代替休暇を取得した場合に支払う割増賃金率35%を差し引いた15%とする。また、労働者が代替休暇を取得した場合は、取得した時間数を換算率(15%)で除した時間数については、15%の割増賃金の支払を要しないこととする。
- 5 代替休暇の時間数が半日又は1日に満たない端数がある場合には、その満たない部分についても有給の休暇とし、半日又は1日の休暇として与えることができる。ただし、前項の割増賃金の支払を要しないこととなる時間の計算においては、代替休暇の時間数を上回って休暇とした部分は算定せず、代替休暇の時間数のみで計算することとする。
- 6 代替休暇を取得しようとする者は、1か月に60時間を超える時間外労働を行った月の賃金締切日の翌日から5日以内に、会社に申し出ることとする。代替休暇取得日は、労働者の意向を踏まえ決定することとする。
- 7 会社は、前項の申出があった場合には、支払うべき割増賃金額のうち代替休暇に代替される割増賃金額を除いた部分を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、当該月の末日の翌日から2か月以内に取得がなされなかった場合には、取得がなされないことが確定した月に係る賃金支払日に残りの15%の割増賃金を支払うこととする。
- 8 会社は、第6項に定める期間内に申出がなかった場合は、当該月に行われた時間外労働に係る割増賃金の総額を通常の賃金支払日に支払うこととする。ただし、第6項に定める期間内に申出を行わなかった労働者から、第2項に定める代替休暇を取得できる期間内に改めて代替休暇の取得の申出があった場合には、会社の承認により、代替休暇を与えることができる。この場合、代替休暇の取得があった月に係る賃金支払日に過払分の賃金を精算するものとする。

(休暇等の賃金)

- 第11条** 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払う。
- 2 産前産後の休業期間、育児時間、生理休暇、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇期間及び介護休暇期間、裁判員等のための休暇の期間は、無給 / 通常の賃金を支払うこととする。
 - 3 第9条に定める休職期間中は、原則として賃金を支給しない(____か月までは____割

を支給する)。

(臨時休業の賃金)

第12条 会社側の都合により、所定労働日に労働者を休業させた場合は、休業1日につき労基法第12条に規定する平均賃金の6割を支給する。この場合において、1日のうちの一部を休業させた場合にあっては、その日の賃金については労基法第26条に定めるところにより、平均賃金の6割に相当する賃金を保障する。

(欠勤等の扱い)

第13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

(1か月平均所定労働時間数は第36条第3項の算式により計算する。)

(2) 日給の場合

基本給 ÷ 1日の所定労働時間数

第6章 賃金の支払

(賃金の計算期間及び支払日)

第14条 賃金は、毎月___日に締め切って計算し、翌月___日に支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

2 前項の計算期間の途中で採用された労働者又は退職した労働者については、月額 of 賃金は当該計算期間の所定労働日数を基準に日割計算して支払う。

(賃金の支払と控除)

第15条 賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。

2 前項について、労働者が同意した場合は、労働者本人の指定する金融機関の預貯金口座又は証券総合口座へ振込により賃金を支払う。

3 次に掲げるものは、賃金から控除する。

源泉所得税

住民税

健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の保険料の被保険者負担分

労働者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社宅入居料、
財形貯蓄の積立金及び組合費

(賃金の非常時払い)

第16条 労働者又はその収入によって生計を維持する者が、次のいずれかの場合に該当し、そのために労働者から請求があったときは、賃金支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支払う。

やむを得ない事由によって1週間以上帰郷する場合

結婚又は死亡の場合

出産、疾病又は災害の場合

退職又は解雇により離職した場合

第7章 昇給・賞与

(昇給)

第17条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、毎年___月___日をもって行うものとする。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、行わないことがある。

2 顕著な業績が認められた労働者については、前項の規定にかかわらず昇給を行うことがある。

3 昇給額は、労働者の勤務成績等を考慮して各人ごとに決定する。

(賞与)

第18条 賞与は、原則として、下記の算定対象期間に在籍した労働者に対し、会社の業績等を勘案して下記の支給日に支給する。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により、支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

算定対象期間	支給日
___月___日から___月___日まで	___月___日
___月___日から___月___日まで	___月___日

2 前項の賞与の額は、会社の業績及び労働者の勤務成績などを考慮して各人ごとに決定する。