

# 賃金規程

— 有期契約社員・無期契約社員・嘱託社員 —

シグマロジスティクス株式会社

## 賃金規程 目次

第1章 総 則 .....	2
第1条 (目的) .....	2
第2条 (賃金体系) .....	2
第3条 (賃金計算期間および支払日) .....	2
第4条 (賃金の支払方法) .....	2
第5条 (日割り計算) .....	3
第6条 (年次有給休暇取得時の賃金) .....	3
第7条 (不就業における賃金控除) .....	3
第8条 (懲戒処分における賃金) .....	3
第2章 基準内賃金 .....	3
第9条 (基本給) .....	3
第10条 (地域手当) .....	3
第11条 (達成手当) .....	4
第12条 (勤務手当) .....	4
第3章 基準外賃金 .....	4
第13条 (通勤手当) .....	4
第14条 (残業手当) .....	4
第15条 (定額残業手当) .....	4
第16条 (配送手当) .....	5
第17条 (休日出勤手当) .....	5
第18条 (超過勤務手当) .....	5
第19条 (深夜勤務手当) .....	5
第4章 慰労金 .....	5
第20条 (慰労金) .....	5
第5章 賃金改定 .....	6
第21条 (賃金改定) .....	6
第6章 賞与 .....	6
第22条 (賞与) .....	6
第7章 退職金 .....	6
第23条 (退職金) .....	6
第8章 付 則 .....	6
第24条 (規則の改廃手続) .....	6
第25条 (実施) .....	6

# 賃金規程

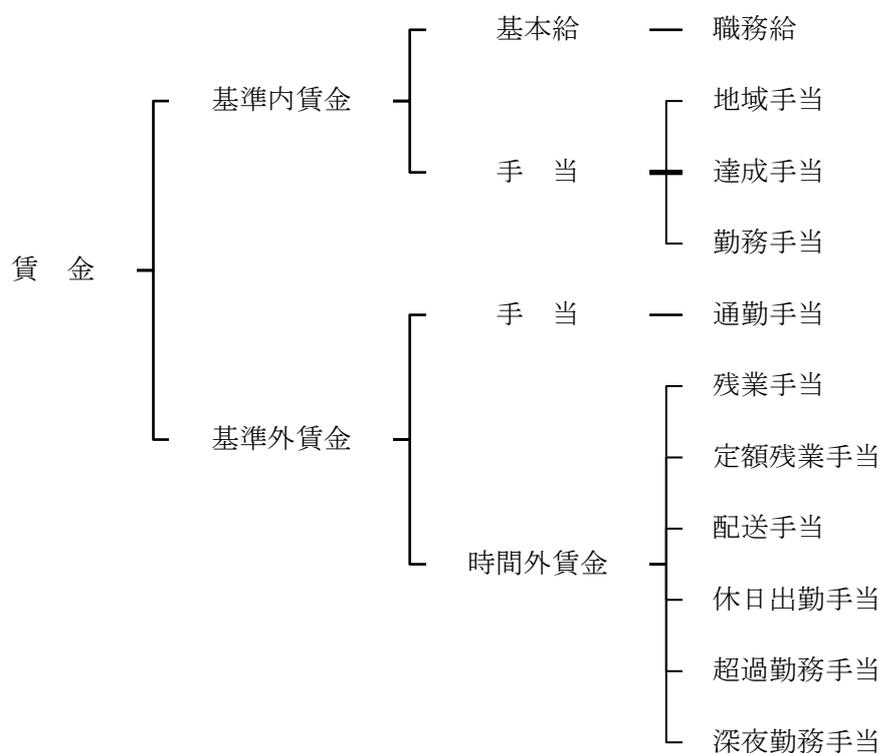
## 第1章 総則

### 第1条 (目的)

この規定は、有期契約社員、無期契約社員及び嘱託社員（以下「社員」という）の賃金に関する事項について定めたものである。

### 第2条 (賃金体系)

社員の賃金体系は、次のとおりとする。



### 第3条 (賃金計算期間および支払日)

- 1 月次賃金の賃金計算期間は、当該月の1日から当該月の末日までとし、翌月15日に支払う。
- 2 賃金支払日が、会社の休日もしくは取引銀行の休日に当たる場合は、その前日に繰り上げて支払う。

### 第4条 (賃金の支払方法)

- 1 賃金は、通貨で直接社員にその全額を支払う。
- 2 前項の規定にかかわらず、社員の同意を得た場合は、本人が指定する金融機関の口座への振り込みにより賃金を支給する。また、以下の各号に掲げるものについては、賃金を支払うときに控除する。
  - (1) 所得税
  - (2) 住民税（市町村民税および都道府県民税）
  - (3) 雇用保険料
  - (4) 健康保険料（介護保険料を含む）
  - (5) 厚生年金保険料
  - (6) 会社の貸付金の当月返済分（本人の申し出による）
  - (7) その他必要と認められるもので社員代表と協定したもの

## 第5条 (日割り計算)

- 1 賃金計算期間中の入社・退社した場合や賃金に変更が生じた場合において、所定労働日数（公共交通機関を利用しての通勤手当については16日）に満たない場合は、日割り計算とする。
- 2 算出方法は、次の各号のとおりとする。日割り算出賃金額に円未満の端数が生じた場合、円未満を切り上げる。

### (1) 基準内賃金

$$\frac{\text{基準内賃金額}}{\text{月間所定労働日数}} \times \text{労働日数（賃金支払対象となる労働日）}$$

### (2) 基準外賃金

$$\frac{\text{基準外賃金額}}{\text{月間所定労働日数}} \times \text{労働日数（賃金支払対象となる労働日）}$$

## 第6条 (年次有給休暇取得時の賃金)

年次有給休暇取得時の賃金については、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支給する。

## 第7条 (不就業における賃金控除)

不就業における賃金は、基準内賃金を次のとおり控除する。算出賃金控除額に円未満の端数が生じた場合、円未満を切り捨てる。

### (1) 欠勤したとき

$$\frac{\text{基準内賃金額}}{\text{月間所定労働日数}} \times \text{欠勤日数}$$

### (2) 遅刻・早退したとき

$$\frac{\text{基準内賃金額}}{\text{月間所定労働時間}} \times \text{遅刻・早退時間数}$$

## 第8条 (懲戒処分における賃金)

懲戒処分に付された者に対しては、次の各号により控除する。

### (1) 出勤停止の処分

出勤停止期間中の賃金は、日割り計算で控除する。

### (2) 減給処分

1回について平均賃金の半分以上を減給する。但し、2回以上にわたる場合は、一賃金支払期における賃金の総額10分の1以内にとどめる。

# 第2章 基準内賃金

## 第9条 (基本給)

- 1 基本給は、日給月給制、日給、時給のいずれかとし、職種や業務内容を勘案して各人毎に定め、雇用契約書で明示のとおり支給する。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣労働者に限り、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定のとおりとする。但し、派遣先の通常の社員との均等・均衡待遇を図る方式（以下「派遣先均等・均衡方式」という）で待遇が決定する派遣労働者は、派遣先水準のとおりとする。

## 第10条 (地域手当)

地域手当は、職種や業務内容、就業拠点に応じて雇用契約書で明示のとおり支給することが出来る。

#### 第 11 条 (達成手当)

達成手当は、当該月末日に在籍している者で以下の基準を満たした場合、職種や業務内容に応じて雇用契約書で明示のとおり支給することができる。

- (1) 会社が設定した個人別月間目標達成率 100%以上
- (2) 月間所定労働日数に稼働日数を除した率（以下、月間出勤率）が 80%以上
- (3) 無断欠勤のないもの
- (4) その他会社が認めたもの

#### 第 12 条 (勤務手当)

勤務手当は、対象となる勤務に応じて、雇用契約書で明示のとおり支給する。

### 第 3 章 基準外賃金

#### 第 13 条 (通勤手当)

- 1 通勤手当は、通勤経路図を提出し会社が合理的な経路及び手段として認めた者に対して、1 ヶ月当たり 50,000 円を限度とした通勤に要する実費相当額を支給することができる。但し、非課税限度額を超過する場合には、その超過分については課税通勤費として支給する。
- 2 電車、バス等の公的交通機関を利用して通勤する者については、乗車区間距離が 1.5 ㎞以上ある場合に、3 ヶ月定期相当額を 3 で除した金額を毎月支給する。但し、月間出勤日数が 16 日に満たない場合は、毎月支給すべき額を 16 で除した額に実際に出勤し勤務に従事した日数を乗じた額を支給する。
- 3 会社の許可を得て、自家用車等で通勤する者については、出勤 1 日あたり、自宅から就業勤務地への最短経路往復距離を利用する車輦に応じて次の各号の距離で除したものに会社が定めたガソリン単価相当額を乗じた額を支給する。ガソリン単価相当額は、資源エネルギー庁発表の起点 1 箇月前市場実勢価格と現行設定金額の間に差異が発生した場合に、毎年 1 月 1 日と 7 月 1 日を起点として変更する。但し、有料道路料金、駐車場代金並びに車両維持等に関する費用は支給しない。
  - (1) 四輪自動車 …… 10 ㎞
  - (2) 自動二輪車 …… 15 ㎞
  - (3) 原動機付き自転車 …… 20 ㎞
- 4 軽車両使用者については、月極駐車場使用料金として要した額を支給する。

#### 第 14 条 (残業手当)

残業手当は、所定労働時間を超え、且つ法定労働時間を超えて労働を命じられその労働に従事した場合、次の算出により支給する。但し、第 15 条乃至第 16 条の支給の対象となる労働に関しては、本条残業手当を支給せず別途残業手当相当の手当として第 15 条乃至第 16 条の残業代を支給する。

$$1 \text{ 時間あたり} \quad \frac{\text{当該月の基準内賃金}}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.25$$

#### 第 15 条 (定額残業手当)

- 1 定額残業手当は、事業所外で自己の裁量により、製品の販売、サービスの提供、又は営業職等により売上が発生することが主の業務について、所定労働時間を超え、且つ法定労働時間を超えてその労働に従事した場合、残業代として支給する。
- 2 前項の残業代は、社員の生活の安定を目的として、時期や季節による繁閑が顕著であることを踏まえ、雇用契約書で明示のとおり支給することができる。
- 3 第 1 項の業務に従事しない日については、日割り控除する。

#### 第 16 条 (配送手当)

- 1 会社が指定する業務の配送業務に従事した場合の作業量と業務内容に応じて、基準内賃金と残業代を合算して雇用契約書で明示のとおり支給することが出来る。
- 2 会社が指定する業務に従事する者は、時間外手当として、1 ヶ月当たり一律 22,500 円を支給することができる。但し、未稼働の場合は、日割り控除する。

#### 第 17 条 (休日出勤手当)

- 1 休日に勤務を命じられ、その勤務に従事した場合、休日出勤手当及び法定休出手当は次の算式により支給する。
  - (1) 休日出勤手当 (法定外休日出勤)
$$1 \text{ 時間あたり} \quad \frac{\text{当該月の基準内賃金}}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.25$$
  - (2) 法定休出手当 (法定内休日出勤)
$$1 \text{ 時間あたり} \quad \frac{\text{当該月の基準内賃金}}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}} \times 1.35$$
- 2 振替休日を付与した場合は、休日に勤務したとしても休日手当は支給しない。

#### 第 18 条 (超過勤務手当)

- 1 超過勤務手当は、第 15 条乃至第 17 条の残業代合計額が、第 14 条及び第 17 条で算定される残業代の合計金額に対して不足している場合、その不足分として支給する。
- 2 第 14 条及び第 17 条第 1 項第 1 号の計算根拠となる 1 ヶ月の時間外労働時間を合計して 60 時間を超える場合、次の算式による支給する。

$$1 \text{ 時間あたり} \quad \frac{\text{当該月の基準内賃金}}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間}} \times 0.25$$

#### 第 19 条 (深夜勤務手当)

- 1 午後 10 時から午前 5 時までの間に勤務を命じられ、その勤務に従事した場合、深夜勤務手当は次の算出により支給する。
$$1 \text{ 時間にあたり} \quad \frac{\text{当該月の基準内賃金}}{1 \text{ 年間における } 1 \text{ ヶ月平均所定労働時間数}} \times 0.25$$
- 2 前項に関わらず、深夜手当として支給される手当がある場合には、同手当は支給されない。

## 第 4 章 慰労金

#### 第 20 条 (慰労金)

慰労金は、契約期間を満了した場合、貢献度に応じて臨時的賃金として雇用契約書で明示し支給することが出来る。

## 第5章 賃金改定

### 第21条 (賃金改定)

- 1 賃金改定は、行わない。但し、業務内容等の変更を勘案し、改定することがある。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣労働者に限り、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定のとおりとす。但し、派遣先均等・均衡方式で待遇が決定する派遣労働者は、派遣先水準のおりとす。

## 第6章 賞与

### 第22条 (賞与)

- 1 賞与は、支給しない。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣労働者に限り、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定のとおりとす。但し、派遣先均等・均衡方式で待遇が決定する派遣労働者は、派遣先水準のおりとす。

## 第7章 退職金

### 第23条 (退職金)

- 1 退職金は、支給しない。
- 2 前項の規定にかかわらず、派遣労働者に限り、労働者派遣法第30条の4第1項の規定に基づく労使協定のとおりとす。但し、派遣先均等・均衡方式で待遇が決定する派遣労働者は、派遣先水準のおりとす。

## 第8章 付 則

### 第24条 (規則の改廃手続)

この規則を改廃する場合は、社員代表者の意見を得て行う。

### 第25条 (実施)

この規則は、2012年1月1日から実施する。

2012年	1月	1日	制 定
2013年	9月	1日	一部改定
2015年	7月	1日	一部改定
2017年	10月	1日	一部改定
2020年	9月	1日	一部改定
2021年	4月	1日	一部改定
2022年	6月	1日	一部改定
2023年	4月	1日	一部改定