

# 賃金規程

特定非営利活動法人

パラ・パワーリフティング連盟

# 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第80条（賃金）の定めに基づき、会社の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、就業規則第3条（適用範囲）に定める従業員に適用する。ただし、パートタイマー等については個別労働契約によるものとする。

(賃金の支給範囲)

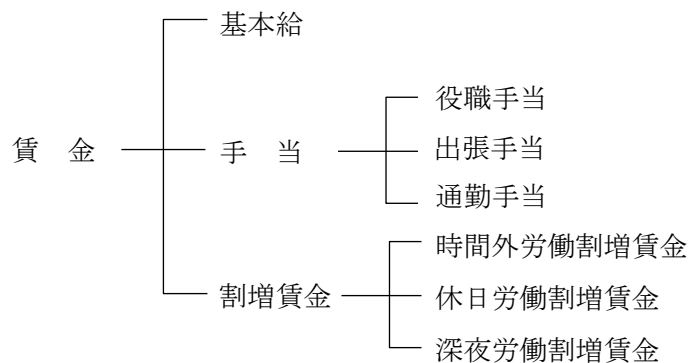
第3条 賃金とは、従業員の労働の対償として支払われるすべてのものをいう。したがって、従業員が労働しないときは別段の定めによる場合のほか賃金を支払わない。

# 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、従業員各人の職務の内容、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。

(役職手当)

第6条 役職手当は、次の職位にある者に対し支給する。

(1) 理事長 上限 500,000円

(2) 理事 上限 200,000円

(3) 事務局長 上限 200,000円

2 役職手当の金額は、当該年度の予算、仕事量及び貢献度に応じ、理事会で決定する。

3 管理監督者に支給する役職手当には、あらかじめ深夜割増賃金を含めることができる。

(出張手当)

第7条 出張手当は、一日につき 5,000円とする。

2 出張に要した交通費は、別途実費を支給する。

(通勤手当)

第8条 通勤に電車、バス等の交通機関を利用する従業員に対しては、通勤に係る実費支弁を目的として1か月定期代相当額又は支払った実費のうち少ない額の通勤手当を支給する。ただし、通勤の経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると会社が認めたものに限ることとし、また非課税限度額を超える場合には非課税限度額を限度として支給する。

(手当の計算方法)

第9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。ただし、賃金計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合における当該事由の発生した月の通勤手当の額は、第14条（中途入社等の場合の日割計算）の定めるところによる。

(変更の届出義務、不正の届出)

第10条 住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額上変更があった場合は、1週間以内に会社に届けなければならない。

- 2 前項の届出を怠ったとき、又は不正の届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、就業規則第88条（懲戒の事由）に基づき懲戒処分を行うことがある。

（割増賃金）

第11条 割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、就業規則第35条（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。

- （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）

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

- 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 1か月の時間外労働が45時間を超えたとき及び1年間の時間外労働が360時間を超えたときは、第1項第1号の算式中「0.25」とあるのを「0.25」と読み替える。
- 5 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「0.25」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12条 賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、従業員との書面協定により、従業員が希望した場合は、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13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) 健康保険及び厚生年金保険の保険料（介護保険料を含む。）の被保険者負担分
- (4) 雇用保険の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

(賃金の計算期間及び支払日)

第14条 賃金は、前月16日から当月15日までの分について、当月25日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたる時は、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15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。

$$\frac{\text{基本給} + \text{諸手当}}{\text{その月の所定労働日数}} \times \text{出勤日}$$

(欠勤等の場合の時間割計算等)

第16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、賃金月額の手当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

$$\frac{\text{基本給}}{\text{その月の所定労働時間}} \times \text{不就労時間数}$$

(2) 欠勤控除

$$\frac{\text{基本給}}{\text{その月の所定労働日数}} \times \text{不就労日数}$$

(休暇等の賃金)

第17条 就業規則第36条（年次有給休暇）及び就業規則第39条（特別休暇）に定める休暇の期間は、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。

(賃金の改定)

第18条 基本給及び諸手当等の賃金の改定（昇給、降給、現状維持のいずれかとする。）については、原則として毎年6月に行うこととし、改定額については、会社の業績及び従業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、臨時に賃金の改定を行うことがある。

## 第3章 その他

(規程の改廃)

第19条 この規程は、関係諸法規の改正及び会社状況及び業績等の変化により必要あるときは、従業員代表と協議のうえ改定することがある。

附 則

1 この規程は、平成27年11月1日から施行する。