

無期雇用派遣社員 賃金規程

第1章 総 則

第1条（目的）

本規程は、株式会社あるてすた（以下「会社」という）の無期雇用派遣社員（以下、「派遣社員」という）の賃金に関する事項を定めたものである。

第2条（適用範囲）

本規程は、無期雇用派遣社員について適用する。

第3条（賃金形態）

1 賃金は、日給月給制若しくは時間給制とする。但し、無期雇用派遣社員就業規則及び本規程に賃金を支払わない旨の定めがある場合及び次の何れかに該当するときは、不労となる日及び時間の賃金を控除する。

（1）賃金計算期間の途中における入社、退社により不労日があるとき。

（2）業務上の負傷により欠勤し、社会保険等から補償される時。

2 派遣社員について個別の労働契約に賃金についての記載があれば、それに従うものとする。

第4条（賃金計算期間及び支払日）

1 賃金は当月一日から起算し、当月末日を締め切りとした期間（以下「賃金計算期間」という）について計算し、翌月末日に支払うものとする。

2 前項の規定にかかわらず、以下の各号の一に該当するときは派遣社員（（1）については、その遺族）の請求により、賃金支払日の前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

（1）派遣社員が死亡したとき。

（2）派遣社員が退職又は解雇されたときに、本人から申し出があったとき。

（3）派遣社員又はその収入によって生計を維持している者が結婚、出産、疾病に罹患、災害に被災、又は派遣社員の収入によって生計を維持している者が死亡した等、臨時に費用を必要とするとき。

（4）派遣社員又はその収入によって生計を維持している者が、やむを得ない事由によって1週間以上帰郷するとき。

（5）前各号のほか、やむを得ない事情があると会社が認めたとき。

第5条（賃金の支払方法）

1 賃金は、通貨で直接派遣社員にその全額を支払う。

2 前項の規定にかかわらず、派遣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）源泉所得税

（2）住民税（市町村民税及び都道府県民税）

（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）会社からの貸付金に対する当月返済分 ※本人の申し出による

(7) その他必要と認められるもので、労働者代表と協定を締結したもの

- 3 従業員と連絡がとれない場合や退職時の最後の給与については、それまでが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している場合であっても、会社の決定により現金で直接派遣社員へその全額を支払う場合がある。

第6条（遅刻、早退又は欠勤の賃金控除等）

遅刻、早退又は欠勤により所定労働時間の全部又は一部を休業した場合は、その休業した時間に応じる賃金は支給しない。

第7条（休業期間中の賃金）

原則として、無期雇用派遣社員就業規則に規定する休業期間中は賃金を支給しない。

第2章 基準内賃金

第8条（基本給）

基本給は、派遣社員の学歴、能力、経験、技能及び職務内容などを総合的に勘案して、各人ごとに決定する。

第9条（定期昇給）

給与の定期昇給は行わない。

第10条（通勤手当）

- 1 通勤手当は、以下のとおり支給する。なお、当該手当の支給は非課税限度額内の支給とする。
 - (1) 公共交通機関を利用する者の通勤手当は、所要時間及び金額等を総合的に勘案して最も合理的な通常経路であると会社が認めた区間について、原則として一ヶ月の通勤定期券の実費を支給する。なお、特別な事情がある場合を除き、特急料金などの特別料金は支給しない。
- 2 派遣社員は、個別の労働契約に通勤手当についての記載があれば、それに従うものとする。
- 3 居住地から勤務場所との間の片道通勤距離、及び居住地又は勤務場所から公共交通機関の最寄り駅までの距離が徒歩2.0 km未滿の場合は、その区間についての通勤手当は支給しない。

第3章 基準外賃金

第11条（時間外労働手当）

- 1 所定労働時間かつ法定労働時間を超えて勤務した時間外労働については、本条第4項の割増賃金の計算方法に基づく時間外労働手当を支給する。なお、みなし残業手当がある場合には、所定労働時間かつ法定労働時間を超えて勤務することを命じ、みなし残業時間を超えてその勤務に服した時間外労働時間分に対して計算を行うものとする。みなし残業時間等については、雇用契約書又は労働条件明示書等に記載する。
- 2 本条第4項の計算方式における算定基準内賃金とは、毎月固定で支払われる所定内賃金から通勤手当、家族手当、住宅手当、みなし残業手当、深夜労働手当、その他臨時で支払われる手当を除いたものを指す。これは、次条以降における休日労働手当、深夜労働手当、月残業60H超過手当においても、同様の取り扱いとする。
- 3 本条第4項の計算方式における平均所定労働時間は、各賃金形態で異なる取り扱いを行う。

これは、次条以降における休日労働手当、深夜労働手当、月残業 60H 超過手当においても、同様の取り扱いとする。

- ・月給制 … 一年間の合計所定労働時間数を、12ヶ月で除した月平均所定労働時間とする。
- ・日給制 … 一日の所定労働時間で算出する。

但し、役職手当、資格手当等の月単位で支給される項目においては、月給制同様、月平均所定労働時間で計算を行い、賃金にかかる部分と合算した上で割増賃金を計算する。

- ・時給制 … 平均所定労働時間とある部分を1.0とする。

但し、役職手当、資格手当等の月単位で支給される項目においては、月給制同様、月平均所定労働時間で計算を行い、賃金にかかる部分と合算した上で割増賃金を計算する。

4 時間外労働手当は、以下の計算方法で算出する。

【時間外労働手当】

$$\frac{\text{算定基準内賃金}}{\text{平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

第12条（休日労働手当）

- 1 法定休日に勤務した法定内休日労働については、次項の割増賃金の計算方法に基づく休日労働手当を支給する。
- 2 休日労働手当は、以下の計算方法で算出する。

【休日労働手当】

$$\frac{\text{算定基準内賃金}}{\text{平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

第13条（深夜労働手当）

- 1 深夜時間帯（午後10時から午前5時までの時間帯）に勤務した深夜労働については、次項の割増賃金の計算方法に基づく深夜労働手当を別途支給する。なお、就業が深夜時間帯であり、既に深夜労働手当相当分が賃金に含まれている場合には、別途本手当の支給は行わない。また、時給制であって、深夜時間帯以外と深夜時間帯とで異なる時間給が定められており、深夜時間帯が次項の割増賃金率以上での設定がなされている場合にも、同様に支給は行わない。深夜労働手当相当分については、雇用契約書又は労働条件明示書等に記載する。
- 2 深夜労働手当は、以下の計算方法で算出する。

【深夜労働手当】

$$\frac{\text{算定基準内賃金}}{\text{平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

- 3 所定労働時間かつ法定労働時間を超えた労働時間又は法定休日に勤務した労働時間が深夜時間帯に及ぶ場合には、時間外労働手当又は休日労働手当に深夜労働手当を別途加算した割増賃金を支給する。

第14条（月残業 60H 超過手当）

- 1 所定労働時間かつ法定労働時間を超えて勤務した時間外労働の合計が一月で60時間を超
過する場合には、次項の割増賃金の計算方法に基づく月残業60H超過手当を別途支給する。
- 2 月残業60H超過手当は、以下の計算方法で算出する。

【月残業60H超過手当】

$$\frac{\text{算定基準内賃金}}{\text{平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{月残業60H超過時間数}$$

第15条（割増賃金に関するその他事項）

個別の雇用契約書又は労働条件明示書等で、時間外労働手当、休日労働手当、深夜労働手当、月残業60H超過手当について異なる定めがあれば、雇用契約書又は労働条件明示書等の定めを優先するものとする。

附則

第1条（改廃）

本規程の改廃は、会社の全従業員の過半数を代表する者の意見を聞いて行うものとする。

第2条（施行期日）

この規程は、2023年4月1日より施行する。