

派遣従業員  
賃金規程

株式会社グルージョブ

## 第1章 総 則

### 第1条 (適用範囲)

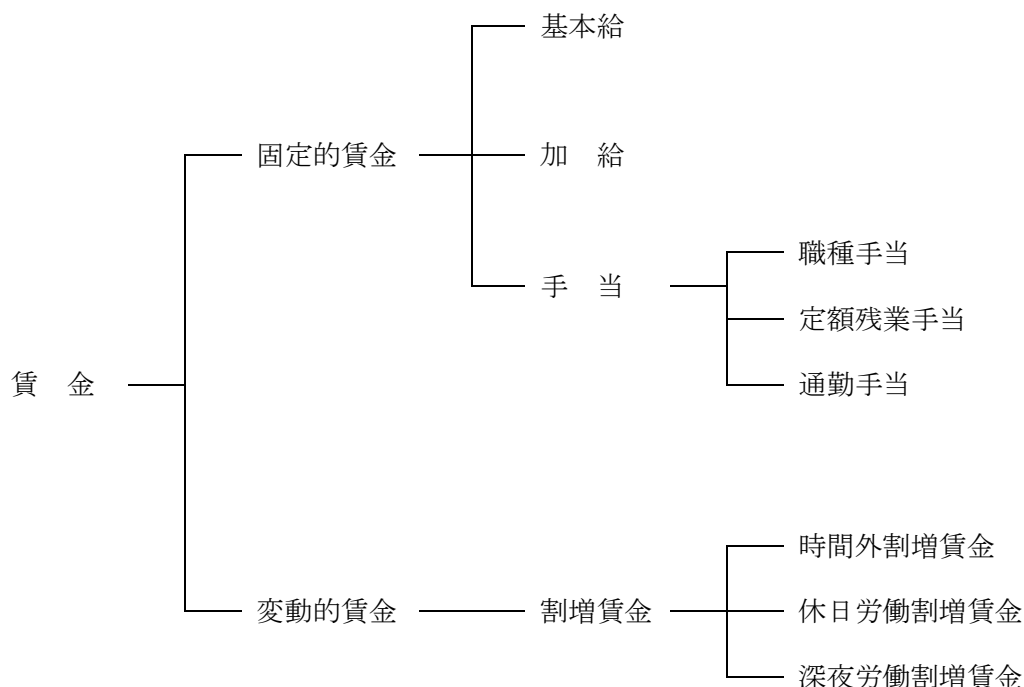
- 1 この規程は、就業規則に基づき、労働者派遣法に定める派遣労働者として派遣先事業所で就業する従業員（以下「従業員」という）の賃金、賞与、退職金について定めたものである。
- 2 労働条件通知書で基本給の契約形態を時給制としている従業員には、第〇条(遅刻、早退又は欠勤の賃金控除)、第〇条(中途入社又は退社の賃金計算)は適用しない。
- 3 この規程に定める事項のほか、従業員の賃金に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めによる。

## 第2章 賃 金

### 第1節 運 用

### 第2条 (賃金の構成)

- 1 賃金の構成は次のとおりとする。



### 第3条 (賃金計算期間及び支払日)

- 1 賃金計算期間は、当月1日から起算し、当月末日を締め切りとした期間とする。
- 2 賃金支払い日は、翌月15日とする。ただし、当該支払日が休日等の場合（取扱い金融機関の休日等と重なる場合）はその前日等に繰り上げて支払う。

#### 第4条（賃金の支払い方法）

- 1 賃金は通貨で直接従業員にその全額を支払う。
- 2 従業員の同意を得た場合は、会社（従業員）の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。
- 3 次の各号に掲げるものの控除が必要な従業員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
  - （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）給与計算ミス等による過払い金の返済分（従業員の同意があるもの）
  - （7）その他必要と認められるもので従業員代表と協定したもの

#### 第5条（遅刻、早退又は欠勤の賃金控除）

- 1 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、次の計算式により、就労しなかった時間分の賃金は支給しない。なお、1円未満の端数の取り扱いについては、これを切り捨てる。

$$\frac{\text{基本給} + \text{加給} + \text{特別手当} + \text{定額残業手当}}{\text{1ヶ月平均所定労働時間}} \times \text{該当時間数}$$

- 2 1ヶ月平均所定労働時間は、従業員が勤務する派遣先事業所の所定労働時間や休日を勘案して算定する。
- 3 第1項の場合、遅刻、早退等の時間の計算は賃金計算期間の末日において合計し、15分未満は切り捨てる。
- 4 当該賃金控除は、この規程又は就業規則、個別に定めた労働条件通知書等に別段の定めのある場合はこの限りでない。

#### 第6条（中途入社又は退社の賃金計算）

- 1 賃金計算期間の中途に入社又は退職した従業員に対する当該計算期間における賃金は、次の計算式により日割り支給する。なお、1円未満の端数の取り扱いについては、これを繰り上げる。

$$\frac{\text{基本給} + \text{加給} + \text{特別手当} + \text{定額残業手当}}{\text{1ヶ月平均所定労働日数}} \times \begin{matrix} \text{在籍している} \\ \text{所定労働日数} \end{matrix}$$

- 2 1ヶ月平均所定労働日数は、従業員が勤務する派遣先事業所の休日を勘案して算定する。
- 3 当該賃金計算期間に行われた時間外労働、休日労働、深夜労働に対する割増賃金額が、第1項の計算により算出された定額残業手当の額を超える場合は、その超える部分の割増賃金を別途支給する。

#### 第7条 (休職期間中の賃金)

- 1 原則として、就業規則に規定する休職期間中は賃金を支給しない。ただし、会社が特に必要と認めた場合は基本給を限度として支給することがある。

#### 第8条 (臨時休業中の賃金)

- 1 会社の都合により従業員を臨時に休業させる場合には、休業1日につき平均賃金の100分の60に相当する休業手当を支給する。

### 第2節 固定的賃金

#### 第9条 (基本給)

- 1 基本給は、勤務時間における就労の対価として支給する。
- 2 基本給は、**日給月給制と時給制**のいずれから契約形態に応じて労働条件通知書に定める通りとする。

#### 第10条 (昇給降給)

- 1 昇給降給の時期は、**毎年9月(10月支給分)**とする。
- 2 昇給及び降給は、従業員の勤務成績及び事業所の目標達成率に基づき次の7段階評価を定め、それぞれに対応する号棒数について行う。

7段階評価	S	A	B	C	D	E	F
号棒数	4	3	2	1	0	-1	-2

- 3 第1項に定める昇給降給の時期が属する会計年度の売上額が前年度の売上額の**○○○%**に満たないと判断した場合は、次の7段階評価を使用して評価を行い、前年度の売上額を下回ると判断した場合は、昇給を行わない。

7段階評価	S	A	B	C	D	E	F
号棒数	2	1	0	0	0	-1	-2

- 4 等級の昇級及び降級は、次を基準に行う。
  - (1) 評価がSの場合は昇級し、Fの場合は降級する。
  - (2) 評価がAの場合で、かつ従業員が該当する別表2の等級の職務内容を遂行する能力があると認められる場合は昇級する。
  - (3) 評価がEの場合で、かつ従業員が該当する別表2の等級の職務内容を遂行する能力が無いと認められる場合は降級する。
- 5 昇給降給日現在において休職中の者は昇給及び降給は実施しない。
- 6 臨時の昇給や降給が必要である従業員については、第1項の定めにかかわらず特別昇給又は特別降給を行うことがある。

#### 第11条 (加給)

- 1 加給は、従業員の能力や一般給与水準の動向に応じて基本給を調整する為に支給すること

がある。

## 第12条(職種手当)

- 1 従業員が従事する職種に応じて、次の額の職種手当を支給する。

職種	契約形態	手当額
テレフォンオペレーター	時給	50円
	日給月給	8,000円
介護従事者	時給	150円
	日給月給	24,000円
看護師	時給	200円
	日給月給	32,000円
	時給	
	日給月給	

※ 職種ごとに賃金テーブルを作ると管理が大変なので、職種ごとの賃金差を調整する為に職種手当という手当を設けました。

## 第13条(定額残業手当)

- 1 役職や職種、職務内容等に応じて、定額残業手当に労働条件通知書に定めた時間数分の時間外労働に関する割増賃金を予め含めて支給する。
- 2 定額残業手当で予め支給する割増賃金の時間外労働及び休日労働の時間数は、別に36協定で定める時間数(特別条項に定める時間数)を下回るものとする。
- 3 会社は、従業員の承諾を得て第1項に定める時間数を増減させることができる。
- 4 第1項に定める時間数を超える時間外労働等については、第〇条(割増賃金)に定めるところにより算出して支給する。
- 5 会社は、定額残業手当に含まれる時間外労働等の時間数を、予め従業員に明示する。

## 第14条(通勤手当)

- 1 通勤手当は、個別に定める労働条件通知書によって、次のいずれかの方法により支給する。
- (1) 交通機関によって最も合理的な通常の経路で勤務地と住居間を通勤する場合に定期乗車券又は切符代の実費を支給する。
- (2) 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に定める方法により基本給に含める。当該方法による従業員は、本条について第2項以下を適用しない。
- 2 通勤手当は、原則として5月支給分と11月支給分の賃金に6ヶ月分の定期券代等の料金を支給する。ただし、5月～9月又は11月～翌3月に入社した従業員には、次回の上記支給月までの期間に応じた月分の定期券代等の料金を上記支給月以外にも支給する。
- 3 バス等を併用する場合は、バス等の利用距離(目的地間の直線距離)が3kmを超える場合に限る。

- 4 賃金計算期間の中途に入社又は退職、欠勤又は休職等があり出勤日数等が著しく少ない場合（出勤が無い場合も含む）は、1ヶ月の定期乗車券代と当該月の出勤日数に応じた切符代を比較し、金額が低い方を支給する。
- 5 新たに通勤手当の支給を受けようとする場合、又は住居若しくは勤務地の変更により乗車区間を変更しようとする場合は、その都度、所定の様式により会社に届出て承認を受ける。
- 6 前項の届出を怠ったり、不正の届出により通勤手当を不正に受給した場合、会社は当該従業員に対してその返還を求め、悪質な場合は就業規則に定める懲戒処分とする。

### 第3節 変動的賃金

#### 第15条(割増賃金)

- 1 所定労働時間を超え、かつ、法定労働時間を超えて労働した場合には、時間外労働割増賃金を、法定の休日に労働した場合には休日労働割増賃金を、深夜（午後10時から午前5時までの間）に労働した場合には深夜労働割増賃金を、それぞれ次の計算により支給する。なお、1円未満の端数の取り扱いについては、これを繰り上げる。

$$\text{時間外労働割増賃金} = \frac{\text{算定基準賃金}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}(158\text{時間})} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$$

$$\text{休日労働割増賃金} = \frac{\text{算定基準賃金}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}(158\text{時間})} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$$

$$\text{深夜労働割増賃金} = \frac{\text{算定基準賃金}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}(158\text{時間})} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

- 2 算定基準賃金とは基本給、加給、役職手当その他計算の際に含めることが妥当とされる諸手当等の合計をいう。
- 3 割増賃金の支払い対象となる時間外労働は、会社の指示または承認を受けたものに限るとし、会社の指示のない場合には、事前に次の事項を含む所定の書式により会社の承認を得たものに限る。ただし、やむを得ない理由により事前の承認が得られなかった場合には、事後遅滞なく所定の書式により会社の承認を得なければならない。
  - (1) 時間外労働をしなければならない理由
  - (2) 時間外労働中に行う業務内容
  - (3) 時間外労働したい時間数
- 4 割増賃金の対象となる法定の休日労働とは、日曜日を初日として7日間連続で勤務した場合の7日目の土曜日の労働とする。
- 5 就業規則に定める適用除外者に該当する従業員には、時間外労働及び休日労働に対する割増賃金は支給しない。ただし深夜労働に対する割増賃金は支給する。

### 第3章 賞 与

#### 第16条(賞与)

- 1 賞与は原則として支給しない。
- 2 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に定める賞与は、基本給に含める。当該基本給は、一般賃金（同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額）以上となるようにする。

### 第4章 退職金

#### 第17条(退職金)

- 1 退職金は原則として支給しない。
- 2 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に定める退職金は、前払いとし、一般退職金費用水準率（平成30年6%）に一般賃金を乗じた額以上を基本給に含める。

### 付 則

- (1) 令和2年2月1日 施行

別紙 等級表

等級	職能基準
7 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 派遣先の目的に基づいて、プロジェクト全体の計画を立案することができる</li> <li>◆ 複数のグループを管理し計画を遂行することができる</li> </ul>
6 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について豊富な知識や経験があり、トラブル等の対応も行うことができる。</li> <li>◆ 小～中規模グループを管理し、メンバーに対して作業指示や業務指導を行うことができる。</li> </ul>
5 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について知識や経験があり、幅広い分野で上位者をサポートすることができる。</li> <li>◆ 業務全般を理解し、複数の業務を独立して担当することができる</li> </ul>
4 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について知識や処理能力が有り、下位者の行った業務の確認や指導ができる。</li> <li>◆ 複数の業務を独立して担当することができる</li> </ul>
3 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について知識や処理能力が有る</li> <li>◆ 複数の業務を担当することができるが、多少は上位者の確認や指導が必要</li> </ul>
2 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について基礎知識や初歩的な処理能力が有る</li> <li>◆ 複数の業務を担当することができるが、大半は上位者の確認や指導が必要</li> </ul>
1 等級	<ul style="list-style-type: none"> <li>◆ 担当業務について知識又は経験が無い</li> <li>◆ 業務の一部を担当することができるが、上位者の確認や指導が必要</li> </ul>



等級 号棒	1等級		2等級		3等級		4等級		5等級		6等級		7等級	
	日給月給	時給	日給月給	時給	日給月給	時給	日給月給	時給	日給月給	時給	日給月給	時給	日給月給	時給
1	158,000	1,000	165,900	1,050	173,800	1,100	205,400	1,300	237,000	1,500	284,400	1,800	316,000	2,000
2	159,580	1,010	169,060	1,070	178,540	1,130	211,720	1,340	244,900	1,550	292,300	1,850	323,900	2,050
3	161,160	1,020	172,220	1,090	183,280	1,160	218,040	1,380	252,800	1,600	300,200	1,900	331,800	2,100
4	162,740	1,030	175,380	1,110	188,020	1,190	224,360	1,420	260,700	1,650	308,100	1,950	339,700	2,150
5	164,320	1,040	178,540	1,130	192,760	1,220	230,680	1,460	268,600	1,700	316,000	2,000	347,600	2,200
6	165,900	1,050	181,700	1,150	197,500	1,250	237,000	1,500	276,500	1,750	323,900	2,050	355,500	2,250
7	167,480	1,060	184,860	1,170	202,240	1,280	243,320	1,540	284,400	1,800	331,800	2,100	363,400	2,300
8	169,060	1,070	188,020	1,190	206,980	1,310	249,640	1,580	292,300	1,850	339,700	2,150	371,300	2,350
9	170,640	1,080	191,180	1,210	211,720	1,340	255,960	1,620	300,200	1,900	347,600	2,200	379,200	2,400
10	172,220	1,090	194,340	1,230	216,460	1,370	262,280	1,660	308,100	1,950	355,500	2,250	387,100	2,450
11	173,800	1,100	197,500	1,250	221,200	1,400	268,600	1,700	316,000	2,000	363,400	2,300	395,000	2,500
12	175,380	1,110	200,660	1,270	225,940	1,430	274,920	1,740	323,900	2,050	371,300	2,350	402,900	2,550
13	176,960	1,120	203,820	1,290	230,680	1,460	281,240	1,780	331,800	2,100	379,200	2,400	410,800	2,600
14	178,540	1,130	206,980	1,310	235,420	1,490	287,560	1,820	339,700	2,150	387,100	2,450	418,700	2,650
15	180,120	1,140	210,140	1,330	240,160	1,520	293,880	1,860	347,600	2,200	395,000	2,500	426,600	2,700
16	181,700	1,150	213,300	1,350	244,900	1,550	300,200	1,900	355,500	2,250	402,900	2,550	434,500	2,750
17	183,280	1,160	216,460	1,370	249,640	1,580	306,520	1,940	363,400	2,300	410,800	2,600	442,400	2,800
18	184,860	1,170	219,620	1,390	254,380	1,610	312,840	1,980	371,300	2,350	418,700	2,650	450,300	2,850
19	186,440	1,180	222,780	1,410	259,120	1,640	319,160	2,020	379,200	2,400	426,600	2,700	458,200	2,900
20	188,020	1,190	225,940	1,430	263,860	1,670	325,480	2,060	387,100	2,450	434,500	2,750	466,100	2,950
21	189,600	1,200	229,100	1,450	268,600	1,700	331,800	2,100	395,000	2,500	442,400	2,800	474,000	3,000
22	191,180	1,210	232,260	1,470	273,340	1,730	338,120	2,140	402,900	2,550	450,300	2,850	481,900	3,050
23	192,760	1,220	235,420	1,490	278,080	1,760	344,440	2,180	410,800	2,600	458,200	2,900	489,800	3,100
24	194,340	1,230	238,580	1,510	282,820	1,790	350,760	2,220	418,700	2,650	466,100	2,950	497,700	3,150
25	195,920	1,240	241,740	1,530	287,560	1,820	357,080	2,260	426,600	2,700	474,000	3,000	505,600	3,200