

派遣従業員

賃 金 規 程

株式会社グルージョブ 本社

第1章 総 則

第1条（適用範囲）

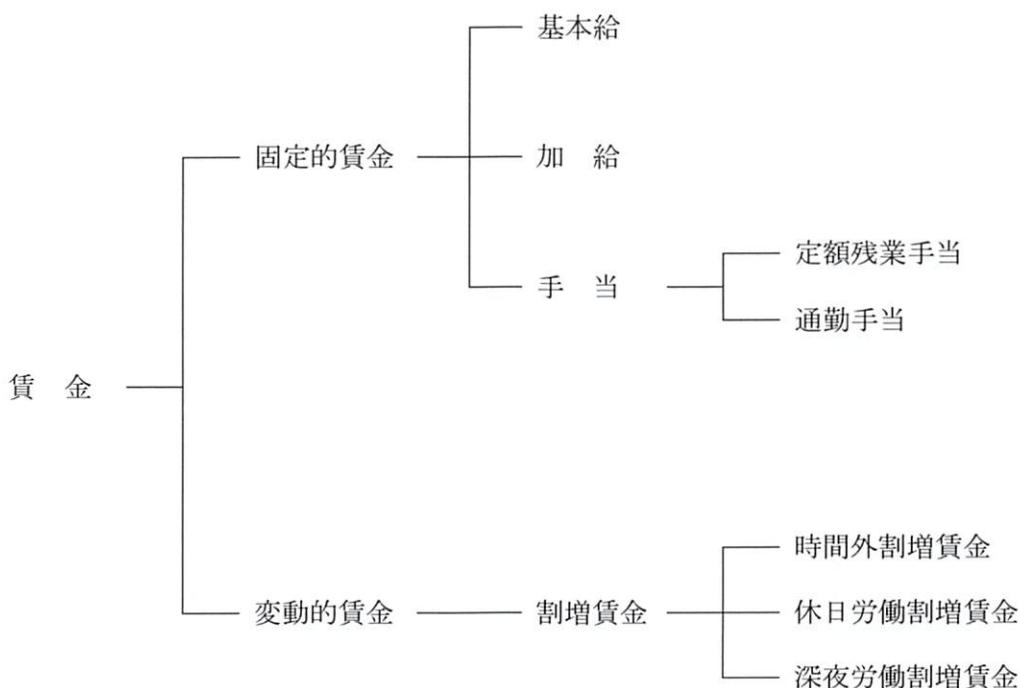
- 1 この規程は、就業規則に基づき、労働者派遣法に定める派遣労働者として派遣先事業所で就業する従業員（以下「従業員」という）の賃金、賞与、退職金について定めたものである。
- 2 労働条件通知書で基本給の契約形態を時給制としている従業員には、第5条（遅刻、早退又は欠勤の賃金控除）、第6条（中途入社又は退社の賃金計算）は適用しない。
- 3 この規程に定める事項のほか、従業員の賃金に関する事項は、労働基準法その他の法令の定めによる。

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、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。

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

- 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中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。

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

- 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（平均賃金によって支給する賃金）

1 次の事由に該当する場合は、1日当たり、労働基準法に定める平均賃金額の手当等を支給する。

- (1) 会社の責めに帰すべき事由による休業により、平均賃金の100分の60に相当する休業手当を支給する場合
- (2) 年次有給休暇を取得した場合
- (3) 業務上の負傷・疾病・死亡した際の災害補償をする場合
- (4) 解雇予告手当を支給する場合

2 平均賃金の算出方法は次のとおりとする。尚、次の計算式に事由発生日前3ヶ月の賃金総額とあるが、原則として、直近の賃金締切日である前月末日から遡った3ヶ月の賃金総額とする。ただし、対象となる従業員が月の途中入社等により、賃金算定期間を1ヶ月も満たせない場合、賃金締切日に関わらず、入社日等から事由発生日までの賃金総額で算定する。

- (1) 日給月給制の従業員

事由発生日前3ヶ月の賃金総額÷当該3ヶ月の歴日数

- (2) 時給制の従業員

次の①と②を比較して、高い方の賃金を平均賃金とする。

① 事由発生日前3ヶ月の賃金総額÷当該3ヶ月の歴日数

② 事由発生日前3ヶ月の賃金総額÷当該3ヶ月の労働日数×60%

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 昇給及び降給は、従業員の職務の内容、成果、意欲、能力、経験等に基づき評価を行い実施する。

2 昇給降給の時期は、隨時とする。

3 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。

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（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14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13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14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。

時間外労働割増賃金	$\frac{\text{算定基準賃金}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}(158\text{時間})} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$
休日労働割増賃金	$\frac{\text{算定基準賃金}}{1\text{ヶ月平均所定労働時間}(158\text{時間})} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$
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15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16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