

# スタッフ賃金規程

株式会社イープラスワン

## 第1条 (目的)

- この規程は、有期雇用派遣スタッフ就業規則第37条および無期雇用派遣スタッフ就業規則第40条に基づくスタッフの賃金に関する事項を定める。

## 第2条 (賃金の種類)

- 賃金の種類は次の通りとする。
  - 「基本給・賞与・手当等」
  - 「時間外労働手当」
  - 「深夜・休日労働手当」
  - 「通勤手当」
  - 「退職手当」とする。

## 第3条 (賃金の締切日、支払日、計算方法及び支払方法)

- 賃金の支払いは協定に基づき本人の同意を得て、本人の希望する金融機関に振り込むことができる。
- 賃金は、毎月次に定める期日のいずれかに、通貨で直接本人に全額を支払う。ただし、支払日が休日に当たる場合は前日に繰り上げて支払う。ただし、金融機関や業務処理上やむを得なく支払日を繰り下げられる場合もある。

	起算日	締切日	支払日
A	当月1日	当月末日	翌月末日
B	前月11日	当月10日	翌月10日
C	前月21日	当月20日	翌月20日
D	前月16日	当月15日	翌月15日
E	前月26日	当月25日	翌月25日

- 会社は月払い給与処理を行う。原則、派遣先ごとに清算を行い、複数の清算がある場合は累積し、源泉所得税額を計算していく。なお健康保険料、厚生年金保険料は、月の最初に支払われる給与から徴収される。
- 会社は、前項により支払日が前日に繰り上がることにより、支払月が変わる場合は、前項の規程に拘らず支払月の営業開始日に支払うものとする。
- 次に掲げるものは、支給の際に控除する。
  - 源泉所得税
  - 社会保険料及び雇用保険料
  - その他、賃金から控除することについてスタッフの過半数を代表する者と書面により協定されたもの。
    - 食事代等立て替え分
    - 仮払い清算の不足分
    - 社会保険料等の不足分

●年末調整に伴う所得税の不足分

第4条 (非常時払)

- 1.前条の規程に拘らず、労働基準法第25条に基づき非常時払をおこなう。

第5条 (遅刻、欠勤等の取り扱い)

- 1.スタッフが遅刻、早退、私用外出、欠勤等により勤務時間の全部または一部を勤務しなかったときは、その時間に対応する賃金は支払わない。

第6条 (基本給)

- 1.基本給は原則として時間給制とする。

第7条 (基本給の決定)

- 1.基本給は、本人の能力、経験、技能、業務内容等を労使協定にもとづく職種に勘案し、各スタッフ毎に決定する。

第8条 (割増賃金等)

- 1.割増賃金は、1日実働8時間あるいは週40時間を超えたとき、法定休日または深夜に勤務したときに、下記により手当を支払う。

① 時間外勤務手当・・・基本給×1.25×時間数

② 法定休日勤務手当・・・基本給×1.35×時間数

ただし、法定休日以外の休日勤務については個別契約によるものとする。

③ 深夜勤務手当・・・基本給×0.25×時間数

午後10時から午前5時までの間に勤務したときに、他の計算による賃金に加算する。

第9条 (平均賃金)

- 1 平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に、そのスタッフに対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。

算定事由発生日における現実の収入に近い金額をスタッフに補償することを基本に、長短いずれにも失せず適当と考えられる3ヶ月間の総収入を、その期間の総日数で均等にならして、一生活日当たりの金額を求めるものです。

- 2 平均賃金を算定すべき事由は下記の通りとする。

(1)解雇予告手当 (労働基準法第20条)

(2)休業手当 (労働基準法第26条)

(3)年次有給休暇手当 (労働基準法第39条第6項)

- 3 平均賃金の算定方法

有給休暇取得日の賃金計算は、労働基準法で認められている年休（有給）賃金の算出方法のうち平均賃金（労働基準法第39条第6項）により算出されます。

(1) 平均賃金とは、これを算定すべき事由の発生した日以前3ヶ月間に、そのスタッフに対し支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で除した金額をいう。算定事由発生日における現実の収入に近い金額をスタッフに補償することを基本に、長短いずれにも失せず適当と考えられる3ヶ月間の総収入を、その期間の総日数で均等にならして、一生活日当たりの金額を求めるものです。

## (2) 平均賃金の算定方法

その事由が発生した日以前3ヶ月間に、そのスタッフに支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額をいい、(労働基準法第12条第1項) 賃金締切日がある場合においては、直前の締切日から起算します。(労働基準法第12条第2項) 前述の金額は、次により計算した金額を下回ってはならない。(労働基準法第12条第1項但書)

① 賃金が時間給制、日給制の場合は、下記の金額が最低保障となります。

$$\text{平均賃金(1日分)} = \frac{\text{前3ヶ月間の賃金総額}}{\text{前3ヶ月間の労働日数}} \times 0.6$$

② 賃金が月額制等による賃金と上記(1)の賃金とで構成されている場合には、月額制等によって支払われた賃金の総額をその期間の総日数で除した金額と時給制、日給制によって支払われた賃金について上記(1)により計算された金額との合計額が最低保証となります。

$$\text{平均賃金(1日分)} = \frac{\text{前3ヶ月間の賃金総額(時間給等の総額)}}{\text{前3ヶ月間の労働日数}} \times 0.6 + \frac{\text{前3ヶ月間の月給等の総額}}{\text{前3ヶ月間の総日数}}$$

## 第10条 (賃金改定)

1. 賃金改定は、労使協定に基づき実施する。ただし、会社は技能、勤務成績その他が極めて優秀であると認められたスタッフに対して、昇給及び特例として職務手当を支払うことがある。

附則 平成21年11月30日制定  
平成26年4月11日改訂  
令和2年4月1日改訂