

## 賃金規程

### 第1章 総則

#### (目的)

この規程は、公益財団法人中部圏地域創造ファンド（以下、「この法人」という。）正規職員就業規則第52条の規定による賃金に関する事項を定めるものである。

### 第1章 賃金の構成

#### (賃金の構成)

第1条 賃金の構成は、次のとおりとする。なお、試用期間中の者については、諸手当は支給しない。

- 1) 基準内賃金
  - 1 基本給
  - 2 諸手当（職務手当、管理者手当）
- 2) 基準外賃金
  - 1 各種時間外手当
  - 2 通勤手当
  - 3 特別な手当

### 第2章 基準内賃金

#### (基本給)

第2条 基本給は、本人の経験、技能、職務遂行能力を総合的に勘案し、個人別に定める。

2 基本給は、日給月給制、日給制、時間給制のいずれかから定める。

#### (職務手当)

第3条 日給月給制の職員については、1か月の時間外労働の概算払いとして、その職務及び所属に応じて個別に決定する一定の時間分相当（基準時間、以下同じ）の、第5条第1項に定める計算方法に従い計算した金額（100円未満切り上げ）を職務手当として支給する場合がある。なお、その月における現実の時間外労働の時間及び第6条第2項の休日勤務時間の合計時間数が、基準時間を超える場合には、その超過時間数につき第5条に定める計算方法に従い普通残業手当として支給する。

#### (管理者手当)

第4条 管理者手当は、各部門管理監督者に対しその部署及び職務範囲に応じ、20,000円から100,000円の範囲で月額で支給する。

### 第3章 基準外賃金

(普通残業手当等)

第5条 1日8時間、1週40時間を超えて労働した場合には、その超える時間につき通常支払われる1時間あたりの賃金額に25%の割り増しをした普通残業手当を支払う。

2 変形労働時間制を採用した場合には、変形労働時間制で定められた各日、各週、変形期間の総労働時間数が法定上限を超えた場合には、通常支払われる1時間あたりの賃金額に25%の割り増しをした普通残業手当を支払う。

3 法定労働時間内の所定労働時間外労働をした場合には、当該所定労働時間外労働時間につき、通常支払われる1時間あたりの賃金額を支払う。

4 第1項前段の規定による労働が、午後10時から午前5時の間に行われた場合には、その時間につき通常支払われる1時間あたりの賃金額に50%の割り増しをした深夜残業手当を支払う。

5 第1項及び第2項に規定する時間外労働及び次条第2項に規定する休日勤務（労働基準法に規定する法定時間外労働に該当する部分に限る）の時間数の合計が1カ月45時間又は1年360時間を超えるものである場合には、その超える時間における割増賃金の計算は、第1項及び第2項の規定にかかわらず、下記のとおりとする。なお、本項にいう1カ月とは、各賃金計算期間の初日を起算日とする暦による1カ月、1年とは毎年4月1日から3月末日までの1年を意味する。

- 1) 1カ月45時間を超え、又は1年360時間を超える時間外勤務：特残手当A  
(ただし、次号に該当する場合を除く)

通常支払われる1時間あたりの賃金額 × 25%

- 2) 1カ月60時間を超える時間外勤務：特残手当B

通常支払われる1時間あたりの賃金額 × 50%

6 前項各号に該当する労働が、午後10時から午前5時の間に行われた場合には、それぞれ該当する前項各号に規定する割増率に、25%の割り増しをした特別深残手当（特深残手当A、特深残手当B）を支払う。

7 特残手当等の給与計算処理に関しては、第1項及び第2項に規定する時間外労働及び次条第2項に規定する休日勤務の時間数の合計から、それぞれ1カ月は45時間又は60時間、1年は360時間を控除して得た時間数をもとに計算する。なお、この場合、本条及び次条に規定する手当は、特残手当等の支給対象となる時間数を控除（控除可能な時間数のあるものから順に）して計算するものとする。

(休日出勤手当等)

第6条 法定休日に勤務した場合には、その時間数につき通常支払われる1時間あたりの賃金額に35%の割り増しをした法定休日手当を支払う。ただし、休日の振替をした場合にはこの限りではない。

2 法定休日以外の休日に勤務した場合で1週間の労働時間40時間を超える場合（1月単位の變形労働時間制の場合には、週予定労働時間を超える場合）には、通常支払われる1時間あたりの賃金額に25%の割り増しをした休日勤務手当を支払う。

3 法定休日以外の休日に勤務した場合で1週間の労働時間が40時間を超えない場合には、通常支払われる1時間あたりの賃金額の法内休日手当を支払う。ただし、1日8時間を超過する時間分については、前条に定める普通残業手当として支給する。

（深夜勤務手当）

第7条 午後10時から午前5時までの間に労働した場合には、通常支払われる1時間あたりの賃金額の25%の深夜勤務手当を支払う。

（通常支払われる1時間あたりの賃金額）

第8条 通常支払われる1時間あたりの賃金額は、以下の計算式により算出する。

- 1) 基本給が日給月給制で支払われる職員  
基準内賃金（第3条に定める職務手当は時間外手当の概算払い分を除いた金額）÷ 年平均の月間所定労働時間
- 2) 基本給が日給制で支払われる職員  
基本給 ÷ その者の所定労働時間
- 3) 基本給が時間給制で支払われる職員  
基本給1時間分

2 前項の年平均の月間所定労働時間は、当分の間、176時間00分とする。

（適用除外）

第9条 管理監督者については、前条までの時間外、休日及び深夜に労働した場合に支払われる賃金のうち、深夜勤務手当を除き、支給しない。

（通勤手当）

第10条 通勤手当は、最も経済的な方法及び経路による自宅からこの法人までの実費相当額を支給する。ただし、非課税限度額を上限とする。ただし、自転車通勤のものについては、月額2000円を上限とする。

2 職員は入社及び住居を変更した場合には、通勤経路申告書（社内様式）により、通勤経路を法人に報告しなければならない。

3 近傍地（通勤距離2km未満）に住所又は居所がある者については、通勤手当は支給しない。

4 不就労日が6日以上ある場合には、第12条第2項に規定する計算方法により日割り支給する。

（特別な手当）

第11条 本章に定める手当のほか、特殊な勤務又は特殊な技能を有する者に対し、特殊手当を支給することがある。手当名称及び額はその都度定める。

## 第4章 控除

(欠勤控除)

第12条 日給月給制の職員が欠勤をした場合には、以下の計算式で日割り計算した額を控除する。

(基準内賃金 + 特別な手当(月額の場合に限る、以下同じ)) ÷ 年平均の月間所定労働日数

2 前項の日数は、当分の間22日とする。

(遅刻早退控除)

第13条 日給月給制の職員が遅刻又は早退をした場合には、以下の計算式により計算した額を控除する。

(基準内賃金 + 特別な手当) ÷ 年平均の月間所定労働時間 × 遅刻早退時間

(代休控除)

第14条 日給月給制の職員が代休を取得した場合には、以下の計算式で日割り計算した額を控除する。

基準内賃金 ÷ 年平均の月間所定労働日数 × 代休日数

2 前項の年平均月間所定労働日数は、第12条2項の規定を準用する。

## 第5章 賃金の計算、支払

(賃金の計算期間及び支払日)

第15条 賃金は、毎月月末日に締め切り、翌月15日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときはその前営業日に支払う。なお、締切日から支給日までの間に、既に支払った賃金以外の発生した賃金がある場合には、その額については翌月に支払う。

2 計算期間の途中で採用され、又は退職した場合の賃金は、年平均の月間所定労働日数を基準に、以下の式により日割計算して支払う。

基本給(日給月給)、その他月額で支給される手当 ÷ 22日 × 出勤日数

(賃金の支払いと控除)

第16条 賃金は、職員に対し、通貨で直接その全額を支払う。但し、職員各個人の同意がある場合には、その指定する金融機関の口座(証券総合口座を含む)に振り込むことにより賃金を支払うものとする。

2 次に掲げるものは、賃金から控除するものとする。

- 1) 源泉所得税
- 2) 住民税
- 3) 健康保険(介護保険を含む)及び厚生年金の被保険者負担保険料
- 4) 雇用保険料被保険者負担分
- 5) 職員代表との書面による協定により賃金から控除することとしたもの

## 第6章 昇給及び降給

### (昇給及び降給)

第17条 昇給及び降給は、毎年1回4月に前年度における貢献度、能力の伸長具合、役割期待等に基づき、基本給について行うものとする。ただし、この法人の業績の著しい低下その他やむをえない事由がある場合にはこの限りではない。

- 2 前項のほか、特別な必要がある場合は、臨時に昇給及び降給を行うことがある。
- 3 昇給及び降給額は、各人毎に決定する。

## 第7章 臨時の賃金等

### (休暇等の賃金)

第18条 年次有給休暇の期間は、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 産前産後の休業期間、母性健康管理のための休暇、育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業の期間、看護休暇の期間、育児時間、生理日の休暇の期間は、無給とする。
- 3 特別休暇の期間は、第1項の賃金を支給する。
- 4 休職期間中は、賃金を支給しない。

### (休業手当)

第19条 この法人の都合により職員に休業を命じた場合には、労働基準法第12条に定める方法により計算した平均賃金の60%の休業手当を支給する。

### (一部就労した場合)

第20条 前条につき、一部労働し、その時間分の賃金が支払われた場合の計算については、労働基準法に定めるとおりとする。

### (賞与)

第21条 賞与は、原則として毎年7月及び12月の支給日現在在籍する職員に対し、理事会の承認を得た上で支給する。

- 2 前項の賞与の額は、法人の業績及び職員の人事考課結果等を考慮して各人毎に決定する。

## 第8章 その他

### (不正受給者への措置)

第22条 職員が虚偽の届出をし、又は変更の届出を怠る等、不正に諸手当の支給を受けたとこの法人が認定した場合には、これを返納させ、あるいはこの法人が適当と認める期間、諸手当の全部又は一部を支給しない。

- 2 前項の場合における不支給期間は、不正受給額に達するまでの期間とする。但し、6ヶ月を超えることはない。

(非常時払)

第23条 以下に掲げる場合の費用に充てるため職員から請求があった場合には、第18条に定める支払日前であっても、既往の労働に対する賃金を支給する。

- 1) 職員の結婚、出産、疾病、災害又はやむをえない事由による1週間以上の帰郷
- 2) 職員の収入によって生計を維持する者の結婚、出産、疾病、災害又はやむをえない事由による1週間以上の帰郷

(改 廃)

第24条 この規程を改廃する場合は、全職員の過半数を代表する者の意見を聴いてこれを行なうものとする。

付 則

この規程は第5条第5項、6項、7項を除き、平成31年3月21日から施行する。

- 2 第5条第5項、6項、7項の規程は、令和5年4月1日から適用する。
- 3 この規程は、令和4年4月1日から施行する。
- 3 この規程は、令和4年7月27日から施行する。
- 3 この規程は、2026年1月9日から施行する。