賃 金 規 程

初版制定日	平成 28 年 1 月 15 日
版数	初版
最終改定日	平成 28 年 1 月 15 日

一般社団法人日本パラバレーボール協会

目次

第１章　　総　則 3
【目　的】 3
【適用範囲】 3
【賃金の支給範囲】 3
第２章　　賃　金 3
第１節　月例賃金 3
【賃金の構成】 3
【基本給】 3
【職能手当】 3
【職務手当】 3
【通勤手当】 4
【手当の計算方法】 4
【変更の届出義務、不正の届出】 4
【割増賃金】 4
第２節　賃金の支払いと計算 5
【賃金の支払方法】 5
【賃金の控除】 5
【賃金の計算期間及び支払日】 5
【中途入社時等の場合の日割計算】 5
基本給＋諸手当（通勤手当除く） 5
【欠勤等の場合の時間割計算等】 6
【休暇等の賃金】 6
【賃金の改定】 6
第４章　　賞　与 7
【賞　与】 7
【定年退職者等の扱い】 7
【規程の改廃】 7
附　　則 7

第１章　　総　則

【目　的】

第1条　　この規程は、就業規則第 35 条（賃金）の定めに基づき、一般社団法人日本パラバレーボール協会（以下「法人」という）の職員の賃金に関する事項を定めるものである。

【適用範囲】

第2条　　この規程は、就業規則第２条（定義と適用範囲）に定める職員と契約職員（以下、職員）に適用する。

【賃金の支給範囲】

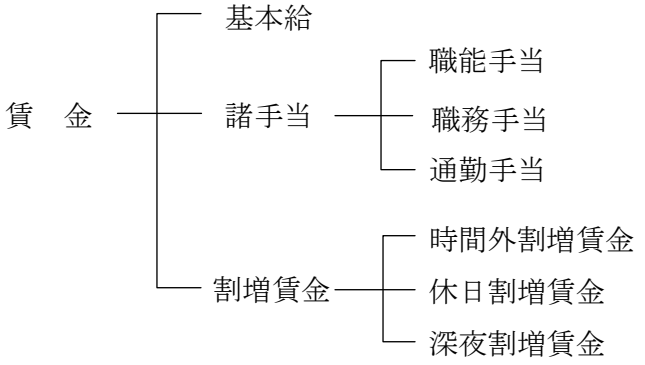
第3条　　賃金とは、職員の労働の対償として支払われるすべてのものをいう。したがって、職員が労働しないときは別段の定めによる場合のほか賃金を支払わない。

第２章　　賃　金

第１節　月例賃金

【賃金の構成】

第4条　　賃金の構成は次のとおりとする。



【基本給】

第5条　　基本給は、職員各人の職務の内容、成果、意欲、遂行能力、経験及び年齢等を総合考慮のうえ決定する。

【職能手当】

第6条　　職能手当は、職員の職務遂行能力によって決定し、支給する。

【職務手当】

第7条　職務手当には、職務に応じ、特別に資格および技術を有する者に対し、支給する。職務手当の額は、資格または特別の技能に応じて、代表理事が定める額を加算するものとする。

【通勤手当】

第8条　通勤に電車、バス等の交通機関を利用する職員に対しては、通勤に係る実費支弁を目的として１か月定期代相当額の通勤手当を支給する。ただし、通勤の経路及び方法は、最も合理的かつ経済的であると法人が認めたものに限ることとする。また、月の上限を２万円とする。

【手当の計算方法】

第9条　前条に規定する通勤手当は、支給事由が発生した月から、支給事由が消滅した月まで支給するものとする。ただし、賃金計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合における当該事由の発生した月の通勤手当の額は、第 15 条（中途入社等の場合の日割計算）の定めるところによる。

【変更の届出義務、不正の届出】

第10条　住居、通勤経路若しくは通勤方法を変更し、又は通勤のため負担する運賃等の額に変更があった場合は、1 週間以内に法人に届け出なければならない。

2. 前項の届出を怠ったとき、又は不正の届出により通勤手当その他の賃金を不正に受給したときは、その返還を求め、就業規則第 51 条（懲戒処分）に基づき懲戒処分を行うことがある。

【割増賃金】

第11条　割増賃金は、次の算式により計算して支給する。ただし、就業規則第 21 条（適用除外）に該当する者は、第 1 号及び第 2 号の時間外、休日に関する割増賃金は適用しない。

(1) 時間外割増賃金（法定労働時間を超えて労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当除く）}}{\text{１か月平均所定労働時間}} \times （１＋0.25）\times \text{時間外労働時間数}$$

(2) 休日割増賃金（法定の休日に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当除く）}}{\text{１か月平均所定労働時間}} \times （１＋0.35）\times \text{法定休日労働時間数}$$

(3) 深夜割増賃金（午後 10 時から午前５時までの間に労働させた場合）

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当除く）}}{\text{１か月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$$

2. 前項各号の１か月平均所定労働時間数は、次の算式により計算する。

年間所定労働日数　×　１日所定労働時間数　÷　12

3. 第１項各号の諸手当に割増賃金相当額が含まれるときは当該額を控除するものとする。

第２節　賃金の支払いと計算

【賃金の支払方法】

第12条　賃金は通貨で直接本人にその全額を支払う。ただし、職員の同意を得たときは、その指定する金融機関等の口座への振込みにより賃金の支払いを行う。

【賃金の控除】

第13条　次に掲げるものは、賃金から控除する。

(1) 源泉所得税

(2) 住民税

(3) 健康保険及び厚生年金保険の保険料（介護保険料を含む。）の被保険者負担分

(4) 雇用保険の保険料の被保険者負担分

(5) 労使協定により賃金から控除することとしたもの

【賃金の計算期間及び支払日】

第14条　賃金は、当月１日から当月末日までの分について、翌月末日に支払う。ただし、賃金支払日が休日にあたるときは、その直前の休日でない日に支払う。

2. 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当するときは、職員（本人が死亡したときはその者の収入によって生計を維持されていた者）の請求により、賃金支払日以前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。

(1) 職員又はその収入によって生計を維持する者が出産し、疾病にかかり、又は災害を受けた場合

(2) 職員又はその収入によって生計を維持する者が結婚し、又は親族の葬儀を行い、その臨時の費用を必要とする場合

(3) 職員が死亡した場合

(4) 職員又はその収入によって生計を維持する者がやむを得ない事情により１週間以上にわたって帰郷する場合その他特別の事情があると法人が認めた場合

【中途入社時等の場合の日割計算】

第15条　賃金計算期間の途中に入社、退職、休職又は復職した場合は、その月の賃金を下記の算式により日割計算して支払う。

$$\frac{\text{基本給＋諸手当（通勤手当除く）}}{\text{その月の所定労働日数}} \times \text{出勤日}$$

【欠勤等の場合の時間割計算等】

第16条　欠勤、遅刻、早退及び私用外出をした場合の時間については、原則として１日又は１時間当たりの基本給に欠勤、遅刻、早退及び私用外出の合計時間数を乗じた額を差し引くものとする。ただし、賃金計算期間の全部を休業した場合は、賃金月額のすべてを支給しないものとする。

(1) 遅刻・早退・私用外出等の控除

$$\frac{\text{基本給}}{\text{その月の所定労働時間}} \times \text{不就労時間数}$$

(2) 欠勤控除

$$\frac{\text{基本給}}{\text{その月の所定労働日数}} \times \text{不就労日数}$$

【休暇等の賃金】

第17条　就業規則第 22 条（年次有給休暇）に定める休暇の期間は、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. 次の休暇及び休業期間等は無給とする。ただし、法人が必要と認めるときは、賃金の全部又は一部を支給することがある。
   (1) 公民権行使の時間
   (2) 産前産後休業
   (3) 母性健康管理のための休暇等の時間
   (4) 生理日の措置の日又は時間
   (5) 育児時間
   (6) 育児・介護休業期間（勤務時間の短縮の場合は短縮された時間）
   (7) 子の看護休暇及び介護休暇
   (8) 休職期間
3. 法人の責めに帰すべき事由により、休業したときは、休業手当を支給する。休業手当の額は、１日につき平均賃金の６割とする。

【賃金の改定】

第18条　基本給及び諸手当等の賃金の改定（昇給、降給、現状維持のいずれかとする。）については、原則として毎年７月１日に行うこととし、改定額については、法人の業績及び職員の勤務成績等を勘案して各人ごとに決定する。

2.　前項のほか、特別に必要があるときは、臨時に賃金の改定を行うことがある。

第４章　　賞　与

【賞　与】

第19条　法人は、法人の業績、職員各人の査定結果、法人への貢献度等を考慮して、原則として年２回、６月１５日と１２月１５日法人に賞与を支給する。ただし、法人の業績状況等により支給時期を延期し、又は支給しないことがある。

2. 前項の賞与の算定対象期間は次のとおりとする。

賞与支給日	算定対象期間
６月１５日	前年１２月１日から当年５月３１日
１２月１５日	当年６月１日から当年１１月３０日

3. 賞与は、支給日当日に法人に在籍し、かつ通常に勤務していた者について支払うものとする。

【定年退職者等の扱い】

第20条　前条第１項の支給日以外であっても、定年退職者及び法人都合による被解雇者については、賞与算定対象期間中の在籍期間及びその間の勤務成績に応じた金額の賞与を支払うことがある。

【規程の改廃】

第21条　この規程は、関係諸法規の改正及び法人状況並びに業績等の変化により必要があるときは、職員代表と協議のうえ改定することがある。

附　　則

この規則は平成28年 1月15日より施行する。

この規則および各規程の改廃にあたっての責任者は、代表理事とする。

この規則および各規程の解釈適用について、懐疑または紛議が生じた場合の解釈の決定および紛議の解決は、代表理事が責任者としてこれを決定する。