

## (23) 賃金規程

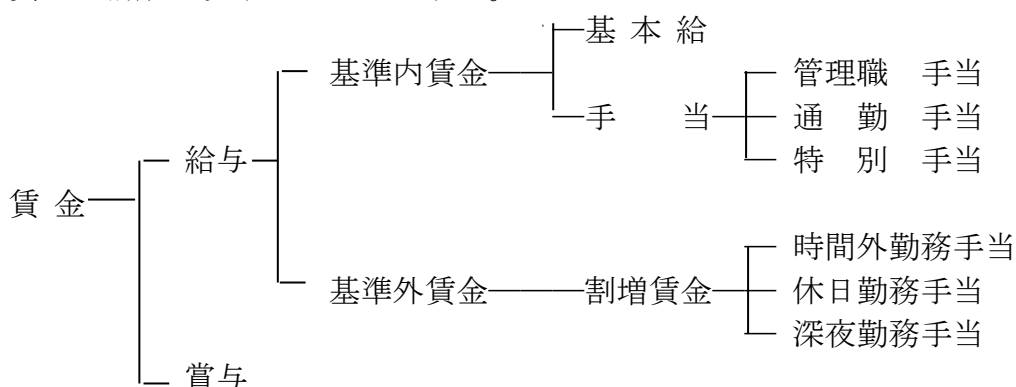
### 第1章 総 則

#### 第1条 (適用範囲)

この規程は、一般社団法人北信越サッカー協会（以下、「協会」という。）就業規則第31条に基づき、職員の賃金および賞与について定めたものである。ただし、パートタイマーについては、個別の労働条件通知書（契約書）及びその者に適用する特別の定めをした場合はその定めによる。

#### 第2条 (賃金の構成)

賃金の構成は以下のとおりとする。



- 2 前条ただし書きの労働契約の者の賃金は、原則として前項の基本給及び割増賃金とし、就労形態及びその他の事情により支給する諸手当等は、労働条件通知書（契約書）で定めるものとする。

#### 第3条 (賃金計算期間および支払日)

- 1 賃金は、前月16日から起算し、当月15日を締め切りとした期間（以下、「賃金計算期間」という）について計算し、当月25日に支払う。ただし、当該支払日が休日の場合はその前日に支払うものとする。
- 2 前項の規定にかかわらず、以下の各号の一に該当するときは職員（第1号については、その遺族）の請求により、賃金支払日の前であっても既往の労働に対する賃金を支払う。
  - ①職員が死亡したとき
  - ②職員が退職し、または解雇されたとき
  - ③職員またはその収入によって生計を維持している者が結婚し、出産し、疾病にかかり、災害を被り、または職員の収入によって生計を維持している者が死亡したため臨時に費用を必要とするとき
  - ④職員またはその収入によって生計を維持している者が、やむを得ない事由によって1週間以上帰郷するとき
  - ⑤前各号のほか、やむを得ない事情があると協会が認めたとき

#### 第4条（賃金の支払方法）

- 1 賃金は通貨で直接職員にその全額を支払う。
- 2 前項の規定にかかわらず、職員の同意を得た場合は、本人が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。また、以下の各号に掲げるもの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（市町村民税および都道府県民税）
  - 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協会の貸付金の当月返済分（本人の申し出による）
  - ⑦その他必要と認められるもので⑥を含め職員代表と協定したもの

#### 第5条（遅刻、早退または欠勤の賃金控除）

遅刻、早退または欠勤により、所定労働時間の全部または一部を休業した場合は、以下の計算式によりその休業した時間に応じる賃金は支給しない。ただし、この規程または就業規則に別段の定めのある場合はこの限りでない。

- ①賃金計算期間において、欠勤10日未満の場合  
以下の賃金を賃金より控除して支給する。

<b>基本給</b>	× 欠勤時間数（欠勤日数）
1ヶ月平均所定労働時間（1ヶ月平均所定労働日）	

- ②賃金計算期間において、欠勤10日以上の場合  
以下の賃金を日割り支給する。

<b>基本給＋管理職手当＋通勤手当</b>	× 出勤時間数（出勤日数）
1ヶ月平均所定労働時間（1ヶ月平均所定労働日）	
＋ 特別手当	

#### 第6条（中途入社または中途退職の賃金計算）

賃金計算期間の中途に入社または退職した者に対する当該計算期間における賃金は、以下の計算式により日割り支給するものとする。

<b>基本給＋管理職手当＋通勤手当</b>	× 出勤日数＋特別手当
1ヶ月平均所定労働日数	

#### 第7条（休職期間中の賃金）

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、協会が特に必要と認めた場合は基本給の2分の1を限度として支給することがある。

#### 第8条（公傷休業期間中の賃金）

業務上の傷病（通勤災害によるものを除く。）により勤務できない期間は休業補償として労働基準法で定める平均賃金の100分の60に相当する休業手当を支給する。ただし、労働者災害補償保険法の休業補償給付等を受けられる期間については支払わない。

## 第9条（臨時休業中の賃金）

協会の都合により職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章 基準内賃金

### 第10条（基本給）

基本給は月給制とし、職員の学歴、能力、経験、技能および職務内容などを総合的に勘案して各人ごとに決定する。

### 第11条（賃金改定）

- 1 賃金改定は基本給を対象に毎年3月に職員各人の勤務成績を査定して決定し、4月から支給する。ただし、協会の事情によっては、その時期を延期もしくは見送ることがある。
- 2 以下の各号の一に該当する者については賃金改定を保留することがある。
  - ② 昇給算定期間中の欠勤日数60日を超える者
  - ② 就業規則第43条により懲戒処分を受けた者
  - ③ 著しく技能が低い者、または勤務成績ならびに素行不良の者
  - ④ 勤続6ヶ月未満の者
- 3 協会は必要に応じ臨時の賃金改定を行なうことがある。

### 第12条（管理職手当）

管理職手当は、次の職位にある者に対して支給する。

事務総長 月額50,000円

### 第13条（特別手当）

特別手当は、特別な業務を担った者に対して次のとおり支給する。

月額5,000円～10,000円

### 第14条（通勤手当）

一定の公共交通機関又は交通用具を利用して常時勤務する従業員に対し月額20,000円を限度として、通勤に要する実費に相当する額を通勤手当として支給する。ただし、本人の申請に基づき協会が認定した通勤経路における費用を対象とする。

## 第3章 基準外賃金

### 第15条（時間外・休日・深夜勤務手当）

- 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、時間外勤務手当を、休日に労働した場合には休日勤務手当を、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勤務手当を、それぞれ以下の計算により支給する。

時間外勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.25 \times \text{時間外労働時間数}$
休日勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 1.35 \times \text{休日労働時間数}$
深夜勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{深夜労働時間数}$
休日深夜勤務手当	$\frac{\text{算定基準賃金}}{\text{月平均所定労働時間}} \times 0.25 \times \text{休日深夜労働時間数}$

- 2 算定基準賃金とは基準内賃金から特別手当と通勤手当を除いたものをいう。
- 3 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時間、または休日に労働した時間が深夜に及ぶ場合は、時間外勤務手当または休日勤務手当と深夜勤務手当を合計した割増賃金を支給する。

## 第4章 賞 与

### 第16条（賞与）

- 1 賞与は、原則として毎年7月および12月の賞与支給日に在籍する従業員に対し、協会の事情、職員各人の勤務成績を査定して支給する。
- 2 前項本文にかかわらず支給対象者は、支給日において勤続1年以上かつ前期の支払い月から今期の支払い月の前月までの所定労働日の8割以上出勤した者とする。

## 付 則

この規程は、2023年4月1日から施行する。