文書番号	IOS-M-017-1
制定日	２０１７年１０月１日
改定日	２０２５年４月１日
改訂版数	第６版
主管部署	第一事業本部　法務情報管理課 第二事業本部　法務安全課

準社員賃金規程

株式会社　イカイアウトソーシング

沼津事務所

配布先：	
管理部	沼津事務所
専務	富士事務所
各事業本部	三島事務所
各事業所	桑名事務所
	三重事務所
	小山事務所

承認		確認	作成
アウトソーシング 2025. 3.25 齊藤	アウトソーシング 2025. 3.25 茂木	アウトソーシング 2025. 3.24 中園	アウトソーシング 2025. 3.24 横山

目　次

目　次 2
第１条（目的） 3
第２条（賃金の種類及び構成） 3
第３条（給与の支払形態） 3
第４条（基本給の支給基準） 4
第５条（諸手当の支給基準） 4
第６条（割増賃金） 5
第７条（休職、休暇、短時間勤務等の期間の給与） 7
第８条（臨時休業の給与） 8
第９条（欠勤等の場合の給与の取扱い） 8
第１０条（給与の計算期間及び支払日） 9
第１１条（給与の支払等） 9
第１２条（非常時払） 9
第１３条（特別払等） 9
第１４条（給与支払明細書の発行） 10
第１５条（昇給） 10
第１６条（派遣準社員の賃金に関する特別規定） 10
附　則 10

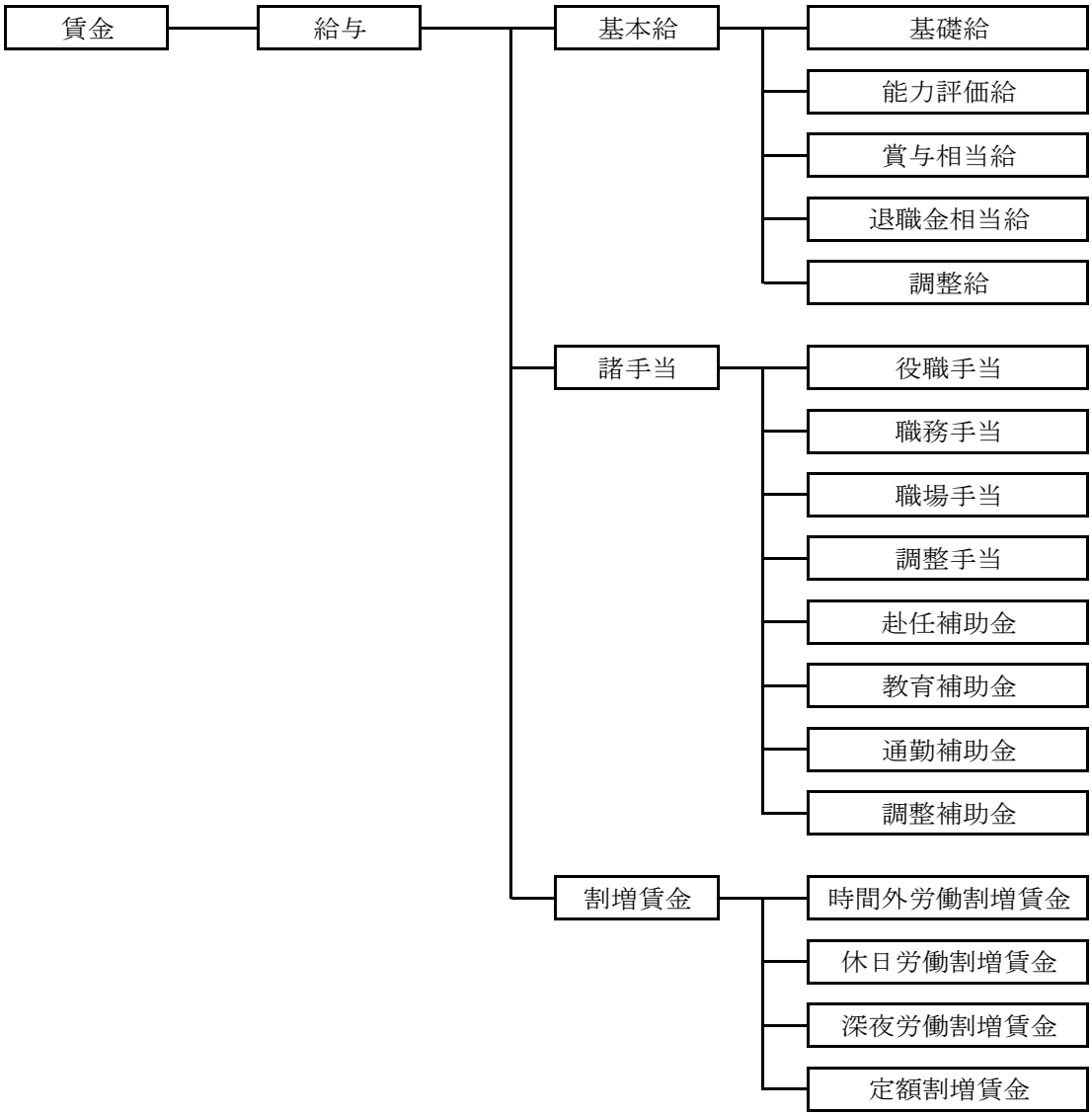
準社員賃金規程

第１条（目的）

１　　この規程は、準社員就業規則第５２条（賃金）の規定に基づき、準社員の賃金に関する事項を定めたものである。

第２条（賃金の種類及び構成）

１　　準社員の賃金の種類及び構成は、次のとおりとする。



第３条（給与の支払形態）

１　　給与は、時間給制とする。ただし、就任する職位、従事する業務の内容等により、日給制、月給日給制又は月給制とすることがある。

第４条（基本給の支給基準）

１　　基本給の支給基準は、次のとおりとする。

（１）　基礎給は、従事する職種、地域の賃金水準、賃金動向等を考慮して、別に定めた金額を支給する。

（２）　能力評価給は、別に定める勤務評価制度による一定期間についての勤務評価（以下単に「勤務評価」という。）の結果に応じて支給する。ただし、当該勤務評価の結果等によっては支給しないことがある。

（３）　賞与相当給は、賞与に相当する給与を支給する。

（４）　退職金相当給は、退職金に相当する給与を支給する。

（５）　調整給は、この規程に基づく基本給の合計金額がこの規程の２０１７年１０月１日の改正規程に基づく基本給の合計金額より少ない場合等に、その差額相当額を支給する。

第５条（諸手当の支給基準）

１　　諸手当の支給基準は、次のとおりとする。

（１）　役職手当は、サブリーダー・リーダー以上の職位にある者に対し、その在任する職位と責任の範囲及び程度に応じて、役員会で決定した金額を支給する。

（２）　職務手当は、特定の職務（役員会で認定したものに限る。）に必要とされる特殊な技術、技能、経験、資格等（以下「資格等」という。）を有する者が、当該資格等を用いて当該職務に従事する場合に、当該職務の内容等を考慮して役員会で決定した金額を支給する。

（３）　職場手当は、特殊な職場環境、著しく遠方の地域等の職場（役員会で認定したものに限る。）で業務に従事する者に対し、役員会で決定した金額を支給する。

（４）　調整手当は、会社が特に必要があると認めた場合に、その者の知識、技能、経験等を考慮して、役員会で決定した金額を支給する。

（５）　赴任補助金は、会社の命令による勤務先の変更により自宅からの通勤が不可能と会社が認めた者に対し、当該勤務地に赴任することにより増加する生活費を補助する目的で、役員会で決定した金額を支給する。

（６）　教育補助金は、学校教育法に定める学校その他の教育施設又は職業能力開発促進法に定める職業訓練施設において教育又は職業訓練を受けている満１５歳から２２歳までの子ども（扶養親族に限る。）を有する一定の者に対し、１子につき役員会で決定した金額を支給する。支給基準等については、別に教育補助金支給規程で定める。

（７）　通勤補助金は、自宅から会社までの通勤距離が片道２ｋｍ以上である者（自転車を利用して通勤する者を除く。）に対し、一般の労働者に支給されている通勤に係る手当等の金額を考慮して役員会で決定した１か月当たりの上限額の範囲内で、次のとおり支給する。ただし、会社の命令等会社の都合により当該上限額の範囲を超えて通勤する者については、役員会で決定した金額を支給する。なお、会社の担当者や同僚による送迎を利用し、本人に費用の負担が生じない場合は、支給しない。

ア　自動車を利用して通勤する者

往復距離（ｋｍ単位とし、１㎞未満は四捨五入する。以下同じ。）×１２円×出勤日数

イ　バイクを利用して通勤する者

往復距離×４円×出勤日数

ウ　原動機付自転車を利用して通勤する者

往復距離×２円×出勤日数

エ　公共交通機関を利用して通勤する者

１か月の定期券代又は往復運賃に出勤日数を乗じて得た金額

（８）　調整補助金は、既に支払われた給与に過誤等があった場合に、その訂正分に相当する金額を支給する。

第６条（割増賃金）

1　　割増賃金は、次の場合に支給する。

（１）　時間外労働割増賃金

雇用契約書で定めるところにより、所定労働時間（準社員のうちパート社員から準社員に登用され、又は転換した者（以下「パート社員からの転換者等」という。）で、所定労働時間が正社員のそれより短い者その他その者と同様の実態にある者については、それらの者が勤務する事業所の所定労働時間をいう。以下同じ。）又は法定労働時間を超えて労働した場合。

ただし、満３歳未満の子の養育又は要介護状態にある対象家族（配偶者、父母、子等一定の範囲の家族をいう。）の介護のために短時間勤務をする者（以下「育児・介護短時間勤務者」という。）については、当該短時間勤務をする前の所定労働時間又は法定労働時間を超えて労働した場合

（２）　休日労働割増賃金

所定休日に労働した場合。

ただし、パート社員からの転換者等で、所定休日が正社員のそれより多い者その他その者と同様の実態にある者については、それらの者が勤務する事業所の所定休日に労働した場合

（３）　深夜労働割増賃金

深夜時間帯（午後１０時から翌日午前５時までの間をいう。以下同じ。）に労働した場合

２　　割増賃金の率は、次のとおりとする。

（１）　時間外労働割増賃金及び所定休日（法定休日以外）労働割増賃金　２５％。

ただし、時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間（以下「時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間」という。）が６０時間を超える場合には、その６０時間を超える時間については５０％

（２）　法定休日労働割増賃金　３５％

（３）　深夜労働割増賃金　２５％

３　　割増賃金は、次の算式により計算する。

（１）　時間給制の場合

①　時間外労働割増賃金及び所定休日（法定休日以外）労働割増賃金

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間以下の部分）

$$\left(\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.25 \times \text{当該合計時間数}$$

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間を超える部分）

$$\left(\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.50 \times \text{当該60時間を超える合計時間数}$$

②　法定休日労働割増賃金

$$\left(\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.35 \times \text{法定休日労働の時間数}$$

③　深夜労働割増賃金（割増部分のみ）

$$\left(\text{時間給} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 0.25 \times \text{深夜労働の時間数}$$

（２）　日給制の場合

①　時間外労働割増賃金及び所定休日（法定休日以外）労働割増賃金

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間以下の部分）

$$\left(\frac{\text{基本給}}{\text{１日の所定労働時間数}} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.25 \times \text{当該合計時間数}$$

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間を超える部分）

$$\left(\frac{\text{基本給}}{\text{１日の所定労働時間数}} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.50 \times \text{当該60時間を超える合計時間数}$$

②　法定休日労働割増賃金

$$\left(\frac{\text{基本給}}{\text{１日の所定労働時間数}} + \frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right) \times 1.35 \times \text{法定休日労働の時間数}$$

③　深夜労働割増賃金（割増部分のみ）

$$\left(\frac{\text{基本給}}{\text{1日の所定労働時間数}}+\frac{\text{諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\right)\times 0.25\times\text{深夜労働の時間数}$$

（３）　月給日給制及び月給制の場合

①　時間外労働割増賃金及び所定休日（法定休日以外）労働割増賃金

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間以下の部分）

$$\frac{\text{基本給+諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\times 1.25\times\text{当該合計時間数}$$

（時間外労働と所定休日（法定休日以外）労働の１か月の合計時間が６０時間を超える部分）

$$\frac{\text{基本給+諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\times 1.50\times\text{当該60時間を超える合計時間数}$$

②　法定休日労働割増賃金

$$\frac{\text{基本給+諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\times 1.35\times\text{法定休日労働の時間数}$$

③　深夜労働割増賃金（割増部分のみ）

$$\frac{\text{基本給+諸手当（赴任補助金・教育補助金・通勤補助金・調整補助金を除く。）}}{\text{1か月平均の所定労働時間数}}\times 0.25\times\text{深夜労働の時間数}$$

４　　前項各号の規定による所定労働時間１時間当たりの給与の額又はこれに基づく１時間当たりの割増賃金の額に１円未満の端数が生じたときは、これを１円に切り上げる。また、これらに基づき計算したそれぞれの割増賃金の額に１円未満の端数が生じたときは、これを１円に切り上げる。

５　　定額割増賃金は、事業所外で業務に従事する者等で役員会で認めた者に対し、個別に定める時間外労働等時間数相当分の割増賃金相当額を支給する。ただし、第１項から前項までの規定による実際の時間外労働等時間数に基づく割増賃金額が当該割増賃金相当額を超えた場合には、その超えた金額を超過割増賃金として別に支給する。

第７条（休職、休暇、短時間勤務等の期間の給与）

１　　休職期間中は、原則として無給とする。

２　　年次有給休暇及び特別休暇を取得した日については、所定労働時間労働したときに支払われる通常の給与を支給する。

３　　産前産後休業、母性健康管理のための休暇、育児時間、生理日の休暇、育児休業、子の看護等休暇、介護休業及び介護休暇の期間については、無給とする。

４　育児・介護短時間勤務者の短時間勤務をする期間の給与については、次に定めるところによる。

（１）　時間給制の準社員

短時間勤務における労働時間に応じた基本給を支給するほか、諸手当（赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金を除く。）については、短時間勤務により労務の提供がなかった時間分に相当する金額を控除した金額を支給し、諸手当のうち赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金については、所定の金額の全額を支給する。

（２）　日給制、月給日給制及び月給制の準社員

基本給については、短時間勤務により労務の提供がなかった時間分に相当する金額を控除した金額を支給し、諸手当（赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金を除く。）については、短時間勤務により労務の提供がなかった時間分に相当する金額を控除した金額を支給し、諸手当のうち赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金については、所定の金額の全額を支給する。

（３）　前２号の場合において、控除する金額の算定に当たっては、第９条第２項から第４項までの規定を準用する。

５　公民としての権利の行使及び公の職務の執行のために取得した時間については、無給とする。

第８条（臨時休業の給与）

１　会社の都合により所定労働日に準社員を休業させた場合には、１日につき平均賃金の６０％を支給する。なお、１日のうちの一部の休業で、その日の給与が平均賃金の６０％に満たない場合には、その差額を支給する。

２　前項に規定する場合において、会社が平均賃金の６０％を支給したとき又は平均賃金の６０％との差額を支給したときは、準社員は、それを上回る給与を請求することはできない。

第９条（欠勤等の場合の給与の取扱い）

１　準社員が欠勤、遅刻、早退等により所定労働日の全部又は一部を勤務しなかったときは、その労務の提供がなかった日又は時間分に相当する給与（基本給及び諸手当（赴任補助金、教育補助金、通金補助金及び調整補助金を除く。））を支給しない。

２　前項の給与の計算において、時間給制の場合に時間額を計算するときは、時間給の金額（手当が支給される場合は、その時間給の金額と、諸手当（赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金を除く。）の合計額を１か月平均の所定労働時間数で除した金額との合計金額）とし、日給制の場合に時間額を計算するときは、基本給を１日の所定労働時間数で除した金額（手当が支給される場合は、その除した金額と、諸手当（赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金を除く。）の合計額を１か月平均の所定労働時間数で除した金額との合計金額）とする。

また、月給日給制及び月給制の場合に日額を計算するときは、月額（基本給。手当が支給される場合は、基本給と諸手当（赴任補助金、教育補助金、通勤補助金及び調整補助金を除く。）との合計金額）を１か月平均の所定労働日数で除した金額とし、時間額を計算するときは、その日額を１日平均の所

定労働時間数で除した金額とする。

なお、準社員が全日欠勤したときの日額は、上記の方法により計算した１日分の金額（通勤補助金が支給されている場合は、その計算した金額に１日当たりの通勤補助金の額を加算した金額）とする。

３　前項の規定により時間額及び日額を計算した場合において、これらに１円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。また、これらに基づき第１項の規定による支給しない給与を計算した場合において、１円未満の端数が生じたときは、これを切り捨てる。

４　給与計算期間の中途において入社又は退社した者の給与は、日割り計算とする。

第１０条（給与の計算期間及び支払日）

１　給与は、毎月、　２１日から起算し、翌（同）月２０日で締め切って計算し、同（翌）月末日に支払う。ただし、支払日が休日に当たるときは、その前日に支払う。

２　前項の規定にかかわらず、事業所又は職位等により給与の計算期間及び支払日が異なることがある。

第１１条（給与の支払等）

１　給与は、準社員に対し、通貨で直接、その全額を支払う。ただし、準社員の同意を得た場合には、準社員の指定する金融機関の預貯金口座への振込みにより支払う。

２　次に掲げるものは、給与支払の際に控除する。

（１）　給与所得税

（２）　健康保険料（介護保険料を含む。）及び厚生年金保険料の被保険者負担分

（３）　雇用保険料の被保険者負担分

（４）　従業員の過半数を代表する者との書面による協定により給与から控除することとしたもの

第１２条（非常時払）

１　準社員又はその収入によって生計を維持する者が次の各号のいずれかに該当し、その費用に充てるためとして準社員から請求があった場合には、既往の労働に対する給与を支払う。

（１）　出産、病気又は災害の場合

（２）　結婚又は葬儀の場合

（３）　やむを得ない理由によって１週間以上帰郷する場合

（４）　前各号に準ずる非常の場合で、会社が認めたとき

第１３条（特別払等）

１　準社員が死亡若しくは退職し、又は解雇され、その遺族又は本人から請求があったときは、７日以内に給与を支払い、積立金その他の本人の権利に属する金品を返還する。

２　前項の給与又は金品について争いがある場合には、同項の取扱いは、異議のない部分についてのみ行う。

第１４条（給与支払明細書の発行）

１　　給与の支払に際しては、所定様式による給与支払明細書を交付する（本人が希望する場合には、これを電子交付する。）。

２　　前項の給与支払明細書には、給与の種類別金額、給与から控除した費用別金額等を記入する。

３　　給与の支払を受けた者は、直ちに給与支払明細書記載の金額と支払額との照合を行い、現金支払の場合には、領収の押印をしなければならない。

第１５条（昇給）

１　　昇給は、基本給について、勤務評価の結果等から、職務の内容、職務の成果、意欲、能力その他の就業の実態に関する事項について向上が認められた場合に、その状況を考慮して行う。ただし、会社の業績が不良の場合には行わないことがある。

２　　次の各号のいずれかに該当する場合には、前項の昇給の全部又は一部を停止し、又はその時期を変更することがある。

（１）　自己都合による欠勤、休職等により、長期にわたり労務の提供がなかった場合

（２）　準社員就業規則第６７条（懲戒の事由）の規定による懲戒処分を受けた場合

第１６条（派遣準社員の賃金に関する特別規定）

１　　派遣準社員については、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第３０条の４第１項の規定に基づき従業員の過半数を代表する者と労使協定が締結された場合には、当該労使協定の適用を受ける派遣準社員の基本給（退職金相当給を除く。）及び諸手当（通勤補助金及び調整補助金を除く。）の合計金額は、当該派遣準社員が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金のうちの基本給、諸手当（通勤手当を除く。）及び賞与（以下これらを「一般基本給・賞与等」という。）の合計金額と同等以上の金額でなければならないものとする。

２　　前項の場合において、派遣準社員の基本給（退職金相当給を除く。）及び諸手当（通勤補助金及び調整補助金を除く。）の合計金額と一般基本給・賞与等の合計金額との比較の方法等については、同項の労使協定に定めるところによる。

３　　第１項の労使協定の適用を受ける派遣準社員の退職金相当給は、一般基本給・賞与等の合計金額に当該労使協定で定める率を乗じて得た額と同等以上の金額とする。

附　則

１　　この規程は、２０１７年１０月１日から施行する。

２　　この改正規程は、２０２０年４月１日から施行する。

３　　この改正規程は、２０２１年１月１日から施行する。

４　　この改正規程は、２０２３年４月１日から施行する。

５　　この改正規程は、２０２５年４月１日から施行する。

(株)イカイ アウトソーシング		制定日 ２０１７年１０月１日	1／1
	準社員賃金規程	改訂日 ２０２５年４月１日	第６版

改　訂　履　歴			
版数	改訂日	ページ等	改訂概要
第２版	２０２０年４月１日	全	人事制度見直しの為、全面改訂
第３版	２０２１年１月１日	第５条	第１項（７）通勤補助金の支給基準について、表現・記載を変更
第４版	２０２３年４月１日	第６条	月６０時間を超える時間外労働の割増賃金率の引上げ（労働基準法の改正）に伴い、割増賃金率の計算算式等を変更
		第９条	第１項　欠勤控除の対象となる賃金項目を記載
			第２項　時間給者において、手当が月額支給の場合の減額方法を記載
		第１４条	本人が希望する場合には、給与明細書の電子交付を行うことを追記
		全	誤字、表現等の修正
第５版	２０２４年６月２１日	全	組織変更により配布の見直し
第６版	２０２５年４月１日	第７条	第３項　育児・介護休業法の改正に伴い、名称を「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更