

## 賃金規程 新旧対照表

改正箇所	現行文	改正案	改正の趣旨・確認ポイント
<b>第3条</b> <b>定義</b>	<p>① 算定基礎賃金：基本給をいう。</p> <p>② 1か月平均労働時間数：年間所定労働日数に8を乗じ、12で除して得た数値（小数点第3位を四捨五入）をいう。</p> <p>③ 法定休日：就業規則に定める法定休日（日曜日）をいう。</p>	<p>① 算定基礎賃金 基本給をいう。</p> <p>② 1か月平均所定労働時間数 年間所定労働日数に8を乗じ、12で除して得た数値（小数点第3位を四捨五入）をいう。</p> <p>③ 法定休日 就業規則に定める法定休日（日曜日）をいう。</p> <p>④ 所定休日 就業規則第20条に定める休日のうち、法定休日を除く休日をいう。</p>	<p>「所定休日」の定義を追加し、就業規則の休日区分と整合。</p>
<b>第6条</b> <b>諸手当（通勤手当）</b>	<p>通勤手当：通勤距離・手段に応じ、月額上限5,000円を限度として実費相当額を支給する。</p>	<p>通勤手当 通勤に要する費用について、合理的な通勤経路および方法に基づく実費相当額を支給するものとし、勤務する営業所またはオフィスに応じて次のとおりとする。</p> <p>(1) 北陸営業所勤務者 月額5,000円を上限として支給する。</p> <p>(2) 関西営業所勤務者（旧拠点） 月額5,000円を上限として支給する。</p> <p>(3) 関西オフィス勤務者（新拠点） 実費額の全額を支給する。</p> <p>2 通勤経路・方法は、最も経済かつ合理的なものとし、会社が認めたものに限る。</p>	<p>関西オフィス勤務者の交通費全額支給を明文化。会社承認と合理的経路による費用統制も規定。</p>

改正箇所	現行文	改正案	改正の趣旨・確認ポイント
		<p>3 著しく高額となる場合、会社は通勤経路または通勤方法の変更を求めることがある。</p> <p>4 特急料金、新幹線料金その他これに準ずる費用は会社の事前承認を要する。</p>	
<p><b>第7条</b> <b>割増率</b></p>	<p>① 時間外労働：25%（1か月60時間を超える部分は50%）</p> <p>② 休日労働（法定休日）：35%</p> <p>③ 深夜労働：25%</p> <p>例：所定労働日に午後10時以降の時間外労働＝50%。法定休日の深夜労働＝60%。</p>	<p>① 時間外労働 25%（1か月60時間を超える部分は50%）</p> <p>② 所定休日労働（法定休日を除く休日労働）25%</p> <p>③ 休日労働（法定休日）35%</p> <p>④ 深夜労働 25%</p> <p>2 所定休日労働に対する割増賃金は、当該労働が1週40時間以内であるか否かを問わず支給する。</p> <p>3 所定休日労働が法定労働時間を超える場合でも、同一時間について時間外労働の割増賃金を重ねて支給しない。</p> <p>4 例示を整理。</p>	<p>所定休日労働の25%割増を明記し、法定休日35%と区分。重複支給の扱いも整理。</p>
<p><b>第8条</b> <b>割増賃金の算定方法</b></p>	<p>休日労働分＝割増賃金単価×休日労働時間数×135%</p> <p>※時間外・休日と深夜が重なる場合、それぞれの割増分を合算する。</p>	<p>所定休日労働分＝割増賃金単価×所定休日労働時間数×125%</p> <p>法定休日労働分＝割増賃金単価×法定休日労働時間数×135%</p>	<p>休日労働を所定休日と法定休日に分け、算定式を明確化。</p>

改正箇所	現行文	改正案	改正の趣旨・確認ポイント
		<p>2 所定休日労働又は法定休日労働と深夜労働が重複する場合は、それぞれの割増分を合算して支給する。</p> <p>3 所定休日労働については、同一時間について時間外労働分との重複支給は行わない。</p>	
<p><b>第 10 条</b> 無給とする休暇等</p>	<p>② 育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇</p>	<p>② 育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇</p>	<p>法令用語に合わせ「子の看護等休暇」へ修正。</p>
<p><b>第 12 条</b> 控除</p>	<p>第 12 条 欠勤・遅刻・早退・私用外出に早退する時間については、次の方法で控除する。</p> <p>① 月給者の時間単価＝算定基礎賃金 ÷1 か月平均所定労働時間数 控除額＝時間単価×相当時間数</p> <p>② 月の途中に入退社した場合は、当該月の所定労働日数による日割計算で支給する。</p>	<p>第 12 条 欠勤、遅刻、早退又は私用外出により労務の提供がなかった時間については、次の方法により控除する。</p> <p>① 月給者の時間単価＝算定基礎賃金 ÷1 か月平均所定労働時間数</p> <p>② 控除額＝前号の時間単価×不就労時間数</p> <p>2 月の途中に入社し、又は退職した場合は、当該月の所定労働日数に基づき日割計算で支給する。</p>	<p>誤記・不明確な表現を修正し、控除計算方法を条文として整理。</p>
<p><b>第 14 条</b> 支払方法</p>	<p>賃金は通貨で、社員本人にその全額を支払う。ただし、社員が同意した場合は、本人名義の預貯金口座又は証券総合口座への振込みにより支払う。</p>	<p>2 振込みによる支払に加え、</p> <p>3 社員の同意を得、かつ、法令に定める労使協定の締結その他必要な手続を経た場合には、厚生労働大臣の指定を受けた資金移動業者の口座へ</p>	<p>賃金のデジタル払いに関する規定を追加。</p>

改正箇所	現行文	改正案	改正の趣旨・確認ポイント
		<p>の資金移動により賃金を支払うことがある。</p> <p>4 対象者・賃金範囲・取扱指定資金移動業者等を労使協定で定める。</p> <p>5 希望社員に説明し、個別同意を得る。</p>	
<p><b>第 15 条</b> 控除</p>	<p>第 15 条 次に掲げるものは賃金から控除する。賃金は、労働者に対し、通貨で直接その全額を支払う。</p> <p>① 源泉所得税 等</p>	<p>第 15 条 次に掲げるものは賃金から控除する。</p> <p>① 源泉所得税 等</p>	<p>重複していた賃金支払原則の文言を第 14 条に整理。</p>
<p><b>第 16 条</b> 休業手当</p>	<p>会社の責に帰すべき事由により所定労働日に休業させた場合は、休業手当として平均賃金の 60%以上を支払う。1 日の一部を休業させた場合は、当該時間相当額について同様とする。</p>	<p>第 16 条 会社の責に帰すべき事由により所定労働日に休業させた場合は、休業手当として平均賃金の 60%以上を支払う。</p> <p>2 1 日の一部を休業させた場合は、当該時間相当額について前項と同様とする。</p>	<p>一部休業時の取扱いを第 2 項に分けて明確化。</p>
<p><b>第 18 条</b> 昇給</p>	<p>昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、原則として毎年 11 月 1 日に行う。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は実施しないことがある。</p> <p>顕著な業績が認められる場合は、期中に昇給を行うことがある。</p>	<p>第 18 条 昇給は、勤務成績その他が良好な労働者について、原則として毎年 11 月 1 日に行う。ただし、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合は実施しないことがある。</p> <p>2 顕著な業績が認められる場合は、期中に昇給を行うことがある。</p>	<p>期中昇給の規定を第 2 項化し、読みやすく整理。</p>

改正箇所	現行文	改正案	改正の趣旨・確認ポイント
第19条 賞与	7月1日から10月末日まで11月21日	7月1日から10月20日まで11月21日	算定対象期間を賃金締切日（20日）に合わせて整理。
附則	<p>1 本規程は、令和7年8月25日より施行する。</p> <p>2 本規程は、令和8年3月1日より改定施行する。</p>	<p>この規程は、令和7年8月25日から施行する。</p> <p>この規程の改正は、令和8年3月1日から施行する。</p> <p>この規程の改正は、令和8年5月1日から施行する。</p>	令和8年5月1日改正の施行日を追加。