

Q212. 除外賃金に当たらない手当が存在する場合に、労働契約書で基本給のみを残業代（割増賃金）算定の基礎賃金とする旨定めて合意した場合、基本給以外の手当についても残業代（割増賃金）算定の基礎賃金に加える必要がありますか。

労基法で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約はその部分については無効となり、無効となった部分は労基法で定める基準によることになります（労基法 13 条）。

したがって、除外賃金に当たらない手当が存在するにもかかわらず、労働契約書で基本給のみを残業代（割増賃金）算定の基礎賃金とする旨定めて合意したとしても当該合意は無効となり、基本給以外の除外賃金に当たらない手当についても残業代（割増賃金）算定の基礎賃金に加える必要があることになります。