

Q213. 賃金規程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周知させた場合であっても、除外賃金に当たらない場合は、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るのですか。

就業規則は労基法に違反してはならず（労基法 92 条 1 項）、労基法違反の就業規則はその部分に関しては労働契約の内容とはならず（労契法 13 条）、労基法が適用されます。

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、賃金規程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周知させたとしても当該規定は労働契約の内容とはならず、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となります。