

就業規則規定例

- ・ 特別条項付き 3 6 協定で割増賃金率を定める場合の就業規則（賃金規定）規定例
- ・ 法定割増賃金率（1 か月 6 0 時間を超える時間外労働について 5 0 %）が適用される企業の就業規則（賃金規定）規定例

【規定例 1】

時間外労働の割増賃金率を、1 か月 4 5 時間を超えるときは 3 5 %、1 年 3 6 0 時間を超えるときは 4 0 % に設定している場合（中小企業に該当せず、1 か月 6 0 時間を超える場合の法定割増賃金率 5 0 % が適用される企業で、代替休暇制度を導入、賃金は月給制の場合）

（時間外労働に対する割増賃金）

第 条 時間外労働に対する割増賃金は次の割増賃金率に基づき、第 条の計算方法により支給する。

(1) 1 か月の時間外労働時間数に応じた割増賃金率は、次のとおりとする。なお、この場合の 1 か月は毎月 1 日を起算日とする。

時間外労働が 4 5 時間以下の時間	2 5 %
時間外労働が 4 5 時間を超え 6 0 時間以下の時間	3 5 %
時間外労働が 6 0 時間を超える時間	5 0 %
の時間外労働のうち代替休暇を取得した時間	3 5 %（残り 1 5 %の割増賃金分は代替休暇に充当）

(2) 1 年間の時間外労働時間数が 3 6 0 時間を超えた部分については、4 0 %（前項 に該当する時間は 5 0 %）とする。なお、この場合の 1 年は毎年 4 月 1 日を起算日とする。

第 条 時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

(1) 1 か月 4 5 時間以下の時間外労働

$$\frac{\text{基本給} + \text{手当} + \text{手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \times 1.25 \times \text{1 か月 4 5 時間までの時間外労働時間数}$$

(2) 1 か月 4 5 時間を超え 6 0 時間以下の時間外労働

$$\frac{\text{基本給} + \text{手当} + \text{手当}}{\text{1 か月平均所定労働時間数}} \times 1.35 \times \text{1 か月 4 5 時間を超え 6 0 時間までの時間外労働時間数}$$

以下省略

【規定例 2】

時間外労働の割増賃金率を、3 か月 1 2 0 時間を超えるときは 3 0 %、1 年 3 6 0 時間を超えるときは 3 5 % に設定している場合（中小企業に該当せず、1 か月 6 0 時間を超える場合の法定割増賃金率 5 0 % が適用される企業で、代替休暇制度は導入していない場合）

（時間外労働に対する割増賃金）

第 条

(1) 時間外労働に対する割増賃金率は、次項の場合を除き、時間外労働時間数が 1 か月 6 0 時間以下の場合には 2 5 % とし、第 条に定める計算方法により割増賃金を支給することとする。

この場合、1 か月の起算日は毎月 1 日とする。第 3 項について同じ。

(2) 限度時間を超える時間外労働に対する割増賃金率は、次のとおりとする。この場合、3 か月の起算日は、1・4・7・10 月の 1 日とし、1 年の起算日は毎月 4 月 1 日とする。

・ 3 か月 1 2 0 時間を超える時間外労働に適用される割増賃金率 3 0 %

・ 1 年 3 6 0 時間を超える時間外労働に適用される割増賃金率 3 5 %

(3) 前項の規定にかかわらず、時間外労働が 1 か月 6 0 時間を超える場合には割増賃金率を 5 0 % とする。

第 条 時間外労働の割増賃金は、次の算式により計算して支給する。

以下省略 規定例 1 参照