

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(注1) (3)～(5)が今回新設する割増率

(注2) (4)の2ヵ月間及び(5)の1年間については三六協定で定めた割増率

### 3 スペシャリスト契約社員・エキスパート契約社員

- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間に達するまでの時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間に達するまでの時間に係る勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \left( \text{基本賃金額} \left( \begin{array}{l} \text{時給制の者の場合。月給制の者の場合は基本賃金額} \times 12/1 \\ \text{週間の正規の勤務時間数} \times 52、\text{年俸制の者の場合は基本賃金額} / 1 \text{週間の正規の勤務時間数} \times 52 \end{array} \right. \right. \text{となる。以下同じ。} \left. \right) \times \frac{100}{100} \left( \text{割増率} \right) \times \text{時間数}$$

- (2) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間を超える時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} \times \text{時間数}$$

- (3) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{135}{100} \left( \text{但し、時給制の者が非番日に勤務した場合は} \frac{125}{100} \right) \times \text{時間数}$$

- (4) 月の1日から末日までの間における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、60時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{150}{100} \times \text{時間数}$$

- (5) 特定の2ヵ月間(4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月)における前記(2)と(3)の合計時間数のうち81時間(2ヵ月の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

- (6) 1年間(4月1日から3月31日まで)における前記(2)と(3)の合計時間数のうち360時間(1年の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(注1) (4)～(6)が今回新設する割増率

(注2) (5)の2ヵ月間及び(6)の1年間については三六協定で定めた割増率

(注3) エキスパート契約社員については、制度上年俸制の者は存しない。

### 4 月給制契約社員

- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間に達するまでの時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間に達するまでの時間に係る勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \left( \text{基本賃金額} \times 12 / 1 \text{週間の正規の勤務時間数} \times 52 \right) \times \frac{100}{100} \left( \text{割増率} \right) \times \text{時間数}$$

- (2) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超

える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間を超える時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} \times \text{時間数}$$

(3) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{135}{100} \times \text{時間数}$$

(4) 月の1日から末日までの間における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、60時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{150}{100} \times \text{時間数}$$

(5) 特定の2ヵ月間(4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月)におけるイ～エの合計時間数のうち、81時間(2ヵ月の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(6) 1年間(4月1日から3月31日まで)における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、360時間(1年の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(注1) (4)～(6)が今回新設する割増率

(注2) (5)の2ヵ月間及び(6)の1年間については三六協定で定めた割増率

## 5 時給制契約社員・アルバイト

(1) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間に達するまでの時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間に達するまでの時間に係る勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} (\text{基本賃金額}) \times \text{時間数}$$

(2) 正規の勤務時間が割り振られた日(祝日給が支給される日を除く。)における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間を超える時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} (\text{割増率}) \times \text{時間数}$$

(3) 非番日の勤務又は祝日割増賃金が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} \times \text{時間数}$$

(4) 月の1日から末日までの間における前記イ～エの合計時間数のうち、60時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{150}{100} \times \text{時間数}$$

(5) 特定の2ヵ月間(4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月)における前記(2)と(3)の合計時間数のうち81時間(2ヵ月の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(6) 1年間(4月1日から3月31日まで)における前記(2)と(3)の合計時間数のうち360時間(1年の限度時間)を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(注1) (4)～(6)が今回新設する割増率

(注2) (5)の2ヵ月間及び(6)の1年間については三六協定で定めた割増率

## 6 短時間社員（郵便事業株のみの区分）

- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日（祝日給が支給される日を除く。）における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間に達するまでの時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間に達するまでの時間に係る勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \left( (\text{基本給の月額} + \text{調整手当の月額}) \times 12 / 20 \times 52 \right) \times \frac{100}{100} \left( \text{割増率} \right) \times \text{時間数}$$

- (2) 正規の勤務時間が割り振られた日（祝日が支給される日を除く。）における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間を超える時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間を超えるの勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} \times \text{時間数}$$

- (3) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{135}{100} \times \text{時間数}$$

- (4) 月の1日から末日までの間における前記イ、ウの合計時間数のうち、60時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{150}{100} \times \text{時間数}$$

- (5) 特定の2ヵ月間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、81時間（2ヵ月の限度時間）を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

- (6) 1年間（4月1日から3月31日まで）における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、360時間（1年の限度時間）を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

（注1）(4)～(6)が今回新設する割増率

（注2）(5)の2ヵ月間及び(6)の1年間については三六協定で定めた割増率

## 7 高齢再雇用社員

- (1) 正規の勤務時間が割り振られた日（祝日給が支給される日を除く。）における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間に達するまでの時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間に達するまでの時間に係る勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \left( (\text{基本給の月額} + \text{調整手当の月額}) \times 12 / (\text{1週間の勤務時間数}) \times 52 \right) \times \frac{100}{100} \left( \text{割増率} \right) \times \text{時間数}$$

- (2) 正規の勤務時間が割り振られた日（祝日給が支給される日を除く。）における正規の勤務時間を超える勤務が正規の勤務時間を含めて1日について8時間を超える時間に係る勤務又は1日について8時間を超えて勤務した時間数を除いた勤務時間が1週間について40時間を超えるの勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{125}{100} \times \text{時間数}$$

- (3) 非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{135}{100} \times \text{時間数}$$

- (4) 月の1日から末日までの間における前記イ、ウの合計時間数のうち、60時間を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{150}{100} \times \text{時間数}$$

- (5) 特定の2ヵ月間（4・5月、6・7月、8・9月、10・11月、12・1月、2・3月）における前記(2)と(3)

の合計時間数のうち、81時間（2ヵ月の限度時間）を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

(6) 1年間（4月1日から3月31日まで）における前記(2)と(3)の合計時間数のうち、360時間（1年の限度時間）を超えての勤務

$$\text{手当額} = \text{割増賃金の基礎額} \times \frac{130}{100} \times \text{時間数}$$

（注1）(4)～(6)が今回新設する割増率

（注2）(5)の2ヵ月間及び(6)の1年間については三六協定で定めた割増率

変形勤務適用者については、超勤時間の計上方法が上記の各式とは異なる場合がある。

また、週所定労働時間が40時間未満の者が非番日に勤務した場合には、法内超勤に該当する時間が含まれる場合がある（法内超勤については、今回新設される150/100、130/100の支給対象時間の合計時間には含まれない。）

なお、いずれの社員区分においても、各割増率が重複適用される超勤時間については最も高い割増率を適用して割増賃金を算定する。

（注）非番日の勤務又は祝日給が支給されることとなる日における正規の勤務時間を超えての勤務に適用される割増率(135/100)の対象時間についても、上記各割増賃金率が適用される対象時間と重複する時間については、最も高い割増賃金率を適用する。