



パートタイマー・アルバイトにも支給が必要な割増賃金

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

年末に向けて受注が集中し、パートタイマーやアルバイトの方にも残業をしてもらわなければならない事態になりそうです。残業をしてもらった場合には、残業代を支払う必要がありますよね？



総務部長

そうですね。ただし、残業とは言え、必ずしも割増賃金が必要になるとは限りません。例えば、所定労働時間が1日4時間のパートタイマーの方に、2時間残業をもらったとします。この2時間について、法律は割増賃金の支払いを義務付けてはいません。これは時間外労働に対する割増賃金は、1日8時間・1週40時間を超えた時間に対し支払わなければならないと定められていることに基づくものです。



社労士

なるほど。1日8時間・1週40時間までは、割増賃金の支払いまでは必要がなく、時給分のみを支払えばよいということですね。



はい。ただし、就業規則（賃金規程）および労働条件通知書を確認しておく必要があります。これらには、時間外労働に対する割増率を記載する欄があります。「所定超」と書いてある部分が労働契約で定めた所定労働時間を超え法定労働時間までに対する割増率、「法定超」と書いてある部分がまさに法定労働時間を超えた時間に対する割増率を示しています。



ということは、所定超の部分に25%と記載されていれば、先ほどの1日4時間という所定労働時間を超えた2時間に対しても割増賃金を支払う必要があるということですね。



おっしゃるとおりです。休日労働についても同様に考えることができます。法律では、週1日の法定休日に働かせた場合には、35%以上の割増賃金の支払いを義務付けています。したがって法定休日以外の所定休日に働いた場合には、割増をするのかしないのか、するのであれば何%とするのかを規定しておき、それに基づき支払わなければならない。



なるほど。就業規則と労働条件通知書を確認の上、従業員間で不公平がないように取り扱いたいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

1. 時間外労働には、所定労働時間を超えたものと法定労働時間を超えたものが、休日労働には所定休日の労働と法定休日の労働がある。
2. 労働基準法上では、法定労働時間を超える労働、法定休日の労働に割増賃金の支払いを義務付けている。
3. 就業規則（賃金規程）および労働条件通知書にも割増賃金の記載があるため、計算の際にはこれらを確認して取り扱わなければならない。

