

① 36協定の特別条項適用時の割増賃金 ② パート労働者の所定外労働割増賃金

問① 当社では、36協定について、延長時間が1日4時間、1カ月45時間、

別条項を適用する手続を取りましたが、その日以降は、全ての労働者に30%増の割増賃金を支払わなければならないのでしょうか。

答① 労働基準法（以下

「法」といいます）で定められた労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超えて時間外労働を行わせるためには、時間外労働に関する労使協定（36協定）を締結し、所轄労働基準監督署に届け出なければなりません。そして、同協定では、①1日、

1年間360時間、特別条項で1カ月75時間とし、特別条項を適用した場合の割増賃金率が30%、特別条項の適用は年6回までなどの内容で締結しています。このたび、急な受注があり、担当部門の作業者の残業時間が月45時間以上となるため、特

②1日を超え3カ月以内の期間、③1年間、のそれぞれについて、延長することができる時間を協定する必要があります。このうち②と③の期間について、『時間外労働の限度に関する基準（平成10年労働省告示154号）』

で定められた限度時間（1週間15時間、1カ月45時間、1年間360時間など）を超えて働かせる場合は、その時間数や手続き、回数の限度（1年のうち半分まで）、一定の期間（前記②と③の期間）ごとの割増賃金率などについて協定しなければならぬこととされており、これを『特別条項付き協定』と呼んでいます。

ご質問について、特別条項を適用した労働者の月45時間を超える時間外労働時間についてのみ特別の割増賃金率（御社の場合30%）で支払うこととなり、その労働者の月45時間以下の時間は通常の割増賃金で良く、また、他の労働者についても、各労働者の月45時間を超えた時間について特別の割増賃金率で支払えば良く、御社として、ある労働者

働者に特別条項を適用した日以降、全ての労働者の割増賃金を特別の割増賃金率で支払う必要はありません。この考え方は、大企業における月60時間超の時間外労働に対する法定割増賃金率50%の適用についても同様です。

また、『特別条項の適用が年6回まで』とは、それぞれの労働者の特別延長が年間6回以下ということです。毎月異なる労働者が特別延長し、御社としては、毎月特別条項の適用をし、年間12回になっても問題はありません。

問② 当社はレストランを経営していますが、所定労働時間が2時間から6時間のパート労働者15名については、業務の繁忙に対応したシフトを組み合わせさせています。そして、シフトで予定された労働者が突然出勤できなくなった時は、勤務中の労働者の勤務を延長するとか、次の番の労働者を早出させ対応していま

す。今回、5時間勤務予定の労働者に7時間勤務をさせたところ、「2時間は時間外労働だから時間給の25%増の割増賃金を支払ってほしい」と言われましたが、支払う必要があるのでしょうか。

答② 法37条で割増賃金を支払うべき時間外労働とは、法定労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超える労働ですから、シフト表等で法定労働時間に達しない労働時間を定めている場合には、その所定労働時間を超えて労働させても、法定労働時間を超えない限り、割増賃金を支払う必要はなく、通常の賃金（その労働者の時間給）を支払えば良いこととなります（昭23・11・4基発1592号）。

なお、御社の就業規則等で所定外労働について割増賃金を支払う規定があれば、その規定に基づき割増賃金を支払わなければなりません。