

読んで考えるトラブル対応シミュレーション
**人事労務の
リスク管理メモ**
特集：働き方改革関連法案対応のヒント
2019年 9月特集号

主に現場の作業に従事するパートと、正社員の管理職の待遇を比較しても意味がありません。労働時間や職務内容が「比較的近い」フルタイム社員が比較の対象です。この「比

比較的近い」社員との職務内容の違いは当然にあることから、その違いに応じた処遇の差になっていることを説明することが求められているのです。まずは厚労省が公表している説明書モデル様式に記載をしてみてください。問題点が明確になります。

「手当」と「基本給」を分ける

では、その「差」に合理性があると説明できるためには、どうすればいいのでしょうか。厚労省のマニュアルでは、手当と基本給を明確に分けて対応を考えています。それは「手当」が特定の費用の補てんや、職務・資格に対して支払われ、条件がある程度明確である一方で、「基本給」は従業員本人の様々な属性が総合的に考慮されているため、単純に合理性の有無を説明できない大きな違いがあるからです。

「手当」の公平な支給は待たなし

支払条件がある程度明確な「手当」については、その条件に合致すれば、支給することが求められます。この点については適宜微調整を行う必要もあるのではないのでしょうか。例えば、賞与について、有期契約だから寸志程度で、という対応には、検討の余地が大いにあることとなります。経過措置を設けるなど、理解と納得が得られる説明が重要でしょう。

「基本給」の不合理性判断は難しい

一方で、賃金制度の根幹にかかわる基本給に手を付けるとなると、制度全体を根本から見直さざるを得ないことにもなりかねません。これを契機に懸案の賃金制度にも手を付けよう、とお考えになるのであればともかく、法改正のためだけに賃金制度を変更するのは本末転倒ではないのでしょうか。裁判例でも、基本給の不合理性判断は、極めて微妙です。法的リスクをどう判断するか、よることになると思います。

労務リスク管理の観点から考えること

まずすべきことは、パート有期社員と職務内容が近いフルタイム社員の待遇差について説明ができることです。こ

こで重要な点は、比較対象となるフルタイム社員には、無期転換をした有期契約社員が含まれることです。もし無期転換をしたフルタイム社員がいる場合には、この社員の処遇が重要なカギを握っている、とも考えられます。

年休は5日消化させればいいのか？

今年度の労基法改正で、年休の消化義務が使用者に課せられたことについては、すでにご存じの方も多いかと思いますが、この年休の取扱いについて、改めて確認をしてみたいと思います。

そもそも年休は...？

年休は本来、従業員が年休を取得（＝消化）したい時季（＝日）を指定することで、その日に消化することになります。つまり、使用者が命じて消化させるものではない、ということです。

年休時季指定義務とは...

一方で、今話題になっている年休の5日間の消化を使用者に義務付ける法改正は、本来の年休の取得に対する考え方を180度転換するものですが、なぜこのような法改正が図られたのか、について考える必要があります。

年休の消化が進まない会社への対応策

年休時季指定義務という、最低でも5日間は消化させなさい、という、いわば年休消化義務とも言える法改正は、本来の年休の考え方である「従業員からの取得の申出」では、全く消化が進まない企業に対する苦肉の策、とも言えるものです。ですから、法改正以前から、年休を5日以上消化させている使用者に対しては、この年休消化義務はありません。従業員からの希望に応じて、消化が進んでいるのであれば、この法改正については、特にお考えになる必要は全く無いものなのです。

いつまでに5日以上消化させれば？

付与日後1年以内に、5日間の年休を消化させる必要があります。問題は、いつ付与される年休から適用になるのか、ですが、法改正は今年の4月1日施行ですので、4月1日以降に新たに付与される年休から適用されます。ですので、極端な例ですが、毎年3月31日に年休が付与される従業員については、来年の3月31日に付与される年休から適用されることとなります。

誰に5日消化させる必要があるのか

「同一労働・同一賃金」の目的

来年4月施行の同一労働・同一賃金法を目前に、対応に苦慮されている方は「木を見て、森を見ず」になっていないでしょうか。ここで改めて、そのポイントを整理してみたいと思います。「目から鱗」の気づきで対応への見通しが開けるのではないのでしょうか。

非正規従業員の処遇に対する説明責任

「同一労働・同一賃金」を求める法律規定は、新たに施行される「パート有期雇用労働法」にあります。つまり、パートと有期契約社員の処遇改善がその目的であって、まず使用者に求められるのは、フルタイム正社員との処遇の差が、合理的なものであると「説明ができるようにしておくこと」なのです。賃金制度を変更することが求められているわけではありません。

賃金制度の変更ありき、ではない！

パート有期雇用労働法に照らして、処遇の差が合理的であると説明できるのであれば、何も問題が無い、つまり新たな対応は不要、ということになります。賃金制度をどう変えるか、をお考えになる前に、そもそも制度の変更が必要なかを、冷静に判断することが大切ではないのでしょうか。

処遇の「差」が合理的かを確認する

ここで確認すべき処遇の差は、正社員・フルタイム社員と、パート・有期契約社員、です。この法律の趣旨は、パートだから、有期契約だから、という理由で処遇に差をつけないようにしなさい、というものなので、パートだからボーナスがでない、とか、有期契約だから 手当がつかない、という対応は合理的ではないと判断されます。パートだから、有期契約だから、という理由ではなく、仕事の内容に応じた理由であれば、合理的であると説明ができる、ということになります。

比較対象となるのは、職務内容が類似する社員

年休消化義務の対象者は、10日以上
の年休が付与される従業員です。年休
は1年に一回、新規採用者は、採用後
6か月経過時に、年休が付与されるこ
とが労基法上規定されていますが、す
べての従業員に10日以上年休が付
与されるわけではありません。

年休付与10日以上従業員は誰か？

年休は、勤続年数と所定労働日数によ
って付与する日数が変わってきます。
例えば、週5日勤務の従業員の場合に
は、採用後6か月経過時に、「所定労働
日数8割以上の勤務」を条件に10日
間の年休が付与されるため、5日間の
年休消化義務の対象になります。ちな
みに、年休消化義務の対象となる年休
付与日数10日には、前年から繰り越
された未消化の年休は含まれません。

比例付与とは...所定勤務日数に応じて
年休付与日数を減らすルール

週所定労働日数が4日以下の従業員
は、その週所定労働日数に応じて、年
休付与日数が変わってきます。例え
ば、週所定労働日数が4日の従業員
は、採用後6か月経過時に付与される
年休は7日ですので、年休消化義務の
対象にはなりません。ですが、勤続年
数によって年休付与日数も変わって
くるので、注意が必要です。週所定労働
日数が4日の従業員でも、勤続期間が
3年6か月経過時には、年休付与日数
は10日になりますので、年休消化義
務の対象となります。

週所定労働日数が4日でも、比例付与
とならない場合がある

週所定労働「日数」が4日でも、1日
の所定労働「時間」が8時間である場
合には、1週間の所定労働「時間」が
30時間を超えるため、比例付与の対
象にはならず、採用後6か月経過時に
10日の年休が付与されることになり
ます。このように、週所定労働「日
数」が4日でも、週所定労働「時間」
が30時間以上になる場合には、比例
付与の対象にはなりませんので、注意
が必要です。

途中で所定労働日数が変わった場合

年休付与日数は、所定労働日数によ
って変わってきますが、この所定労働日
数は、付与日において決まっている所
定労働日数によります。ただし、付与
日後に所定労働日数が変わった場合に
は、途中で一旦付与した日数が変わる
ことはありません。

1日3時間勤務でも年休は必要か？

年休は、所定労働「日数」によって付
与する日数が決まります。1日の所定
労働時間にかかわらず、所定労働「日
数」が何日なのかにより、付与する年
休「日数」を計算します。

1日3時間しか働かないのに、なぜ年
休が必要なのか？

年休といえば、病欠時などに消化する
イメージをお持ちの方も多いかと思
いますが、年休の趣旨は「リフレッシュ
休暇」です。賃金を失うことなく、安
心して休暇を取る、という点が、年次
有給休暇という制度の目的です。これ
からの勤務に対して、より一層励んで
もらうためのインセンティブである、
と考え頂く方が、年休の趣旨に近いの
ではないでしょうか。

年休消化時の賃金はいくらか？

これについて労基法では、平均賃金、
所定労働時間労働した場合に支払われ
る通常の賃金、のいずれかを原則とし
ています。これについては、使用者の
判断でその都度任意に選択できるもの
ではなく、就業規則などであらかじめ
規定しておく必要があります。そうし
た規定がない場合には、あらためて労
働条件通知書などに規定しておくこと
など、対応が必要でしょう。

所定労働時間労働した場合に支払われ
る通常の賃金

年休消化の際に支払う賃金として、通
常の賃金である旨を規定していた場合
には、例えば所定労働時間が1日3時
間であれば、年休1日に対して、3時
間分の賃金を支払う必要がある、とい
うこととなります。

平均賃金とは

年休に対して支払う賃金として平均賃
金による旨を規定していた場合の平均
賃金ですが、これは労基法上、直近3
か月間に支払われた賃金合計を、その
支払対象期間の「歴日数」で除して計
算することとされています。つまり実
際の勤務日数で割るのではない、とい
う点が重要です。

平均賃金には最低保証額がある

シフト勤務のように、労働日数が少な
い場合には、平均賃金の原則的な計算
方法では、著しく少額になる可能性が
あります。そのため労基法では、実際
の勤務日数で割った金額の6割を最低
保証額としています。

当事者の真意を読み取り、問題に対す
る認識のギャップを埋め、話をつなく
オフィスハラダの
「社外相談窓口」

<https://officeharada.org/helpline/>

オフィスハラダが運営するハラスメン
ト相談窓口は、開設以来十数年、年間
千件を超える相談対応実績がありま
す。ご相談内容は、ハラスメントに限ら
ず、多方面のテーマにまたがる多岐に
渡る内容ですが、いずれのご相談にも
一貫して変わらない対応は、「問題の
社内的解決を第一に考えたアドバイス
に徹している」ということです。

労使の対立関係を前面に押し出さ
ず、いかにすれば平穏迅速に、問題の
収束を図ることができるか、この点に
最もエネルギーを注ぎます。なぜなら
ば、問題の社内的な解決は、労使双方
にとって、物心両面にわたる負担とスト
レスを最小限に抑える方法であり、最
も望ましいものだからです。

この相談窓口を御
社の社外相談窓口と
してご活用ください。
詳しくはウェブで。携
帯からは右のQRコー
ドをご覧ください。



必要な時に、必要なサポートを、必要な
だけ。これがオフィスハラダの
「相談顧問」

<https://officeharada.org/consulting/>

人事・労務に関するお悩み・疑問をス
ッキリ解消します。

労務管理の改善提案をします
就業規則などの諸規程の作成・見直し
をサポートします。

トラブルの未然防止を図ります。
万が一の問題発生時には、平穏迅速
な解決を促進します。

「今すぐ相談したい」... 下記 URL
<https://officeharada.org/consulting/contact/>

からすぐにご相談頂
けます。1か月「相談顧
問」を無料でお試し
いただけます。携
帯からは右のQR
コードをご覧ください。



「人事労務のリスク管理メモ」

記事内容についてのご意見・ご質問は
e-mail : info@officeharada.org

TEL : 050-3301-6118

FAX : 050-3730-4575

定期購読(無料です!)はお気軽に...

詳細は <https://officeharada.org/nl/>
バックナンバーも掲載中! ご覧ください

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ