

年休取得時の賃金変更か

同一労働同一賃金で パートは違う計算式採用

問

顧問先に、数店の飲食店を経営する会社があります。従業員のパート比率が高いことから、同一労働同一賃金について相談を受けています。そのなかで、年休賃金について質問がありました。正社員は通常の賃金、パートは平均賃金を用いて支払っています。経営者は、「この際、同一店舗内では、平均賃金方式に統一したらどうか」というのですが、どのように答えるべきでしょうか。

額に不利益ないように考慮

答

年休取得者に支払うべき賃金として、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③標準報酬月額¹の30分の1（労使協定が必要）の3種類が定められています（労基法39条9項）。使い分ける理由としては、第1に計算の簡便性があります。固定給制の場合、②「通常の賃金」を使用するのがもっとも簡便で、出来高払制等の従業員に限り、①③を適用するのが一般的です。第2に、金額の多寡です。所定外労働の少ない勤務体系では、②で計算した金額と比べ、①③の金額は低めとなります。第3に、所定労働時間が変動する勤務体系の場合、「取得日の偏り」という問題も考える必要があります。②を採用する会社では、とくにパートに関し「所定労働時間が長いシフトの日をねらい撃ちで、年休を申請する」という傾向が生じます。①③を採用すれば、勤務時間の長短に関係なく、年休賃金は一定になります。ただし、「所定労働時間が短い日に年休申請が集中する」という逆作用も考慮する必要があります。ご質問にある会社で、年休賃金に関し、正社員とパートの扱いを変えているのはどのような理由に基づくのか。その点を明確にしたうえで、検討すべき課題といえます。「計算方法を統一」すれば、表面上、格差が是正されたかにみえます。しかし、月給制の社員について、②「通常の賃金」から①「平均賃金」に切り替えた場合、金額がどのように変化するかをチェックする必要があります。低下幅が大きければ、不利益変更と反対する従業員も出てくるでしょう。一方で、パート・有期雇用労働法に照らし、正社員とパートで異なる仕組みを採ることに合理的な理由が存すれば、あえて統一を図る必然性もないといえます。