

年休賃金の切換え可能？

平均賃金方式は額低下 「不利益変更」が心配で

問

年休取得時に支払う賃金について、「通常の賃金から平均賃金への切換えは、金額の低下が大きい場合、不利益変更に当たる可能性もある」という記事（令 3.5.10 日付本紙 3304 号 16 面）を読みました。逆にいえば、金額の低下が少なく、意見聴取等の手続きをキチンと履行すれば、支払方法の変更も可能と理解しましたが、いかがでしょうか。

説明難しく計算も煩雑化

答

月給制など固定給中心の賃金体系を採る会社では、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を用いて、年休賃金を支払うのが一般的です。「通常の賃金」の計算方法は労基則 25 条で詳細に定められていますが、同条で定める計算をその都度行う必要はなく、「通常の出勤をしたものとして取り扱えば足りる（欠勤控除をしない）」（昭 27.9.20 基発 675 号）とされています。しかし、就業規則等で明確に定めればどの支払方法を採用するかは任意に選択できます。つまり、固定給中心の体系でも、通常の賃金から平均賃金への変更が可能で
す。ただし、その場合、支払金額がどのように変化するかは要チェックです。月の所定労働日数 21 日（1 日 8 時間）で月給（固定部分）21 万円の従業員（A さん）がいたとします。通常の賃金方式だと 1 日あたり 1 万円（ $21 \text{ 万} \div 21 \text{ 日}$ ）ですが、平均賃金方式だとその 7 割相当の 6 9 2 3 円（ $21 \text{ 万} \times 3 \text{ ヶ月} \div 91 \text{ 日}$ ）です。A さんが時間外労働等に従事すると、通常の賃金による場合は変化なしですが、平均賃金は増加します。仮に 60 時間の残業が発生したとしましょう。割増賃金の算定基礎は 1 2 5 0 円（ $21 \text{ 万円} \div 21 \text{ 日} \div 8 \text{ 時間}$ ）ですから、1.25 倍すると 1 5 6 3 円です。60 時間分の割増賃金 9 万 3 7 8 0 円を固定給にプラスすると、月給総額は 30 万 3 7 8 0 円となります。この場合、平均賃金は 1 万 1 5 0 0 円（ $30 \text{ 万} 3 7 8 0 \text{ 円} \times 3 \text{ ヶ月} \div 91 \text{ 日}$ ）で、ようやく「通常の賃金による場合」と釣り合うレベルになります。残業実績がこれより少ない一般従業員、割増賃金の適用外の管理職等にしてみれば、平均賃金方式への切換えは年休賃金の低下につながります。変更に伴い計算事務が大幅に煩雑化する点も考慮すれば、変更の合理性を主張するのはなかなか難しそうです。