



『労働法令総合講座』ご案内パンフレット(詳しくは、当協会HPをご覧ください)

業務が履行不能となった場合に、休業日が生じた労働日単位ごとに算定し、平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない(労基法第26条)として

名北協会相談員日誌 130

こちが「企業の労働110番」です



(一社)名北労働基準協会
 受験対策講座室長
 社会保険労務士 奥村孔子

業務時間の短縮、休業手当の支払いは？

「はい、こちら企業の労働110番です」。「コロナの影響で、当面の間、業務時間を短縮して営業することにしましたが、休業手当の支払いが必要なかどうかを教えてください」と東海地区で小売業を展開している会社の総務部長さんからの

ご相談でした。お話を伺ってみますと、各店舗には正社員だけでなく、契約社員やパート社員など、さまざまな雇用形態の従業員が業務に従事しているとのことですが、今回①有期社員に対して通常1日の所定労働時間が8時間であるものを7時間とする場合

②パート社員のシフトを、これまでの週4日としていたものを週1日に減らす場合
 について知りたいとのことでした。
 休業手当の支払い義務が生ずるのは、所定労働日や所定労働時間に労務提供義務が履行不能となった場合に、休業日が生じた労働日単位ごとに算定し、平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならない(労基法第26条)として

支払いは生じないと思われる。ただし、民法536条第2項(※)の排除を就業規則等で定めていない場合、又は社員感情に鑑みて、従業員側の不利益を可能な限り小さくするために、例えば短縮時間分に関して、時給換算額の6割を加算支給するなどの措置を取るとより望ましいものとなります。



まず、①の1労働日のうち一部を休業する場合には、現実的に就労した時間に対して支払われる賃金が通常に就労した場合の平均賃金の6割に満たない場合にのみ、その差額の支払い義務が生じます。所定労働時間が1時間減るだけでしたら、1時間分の賃金減少があっても通常は平均賃金の100分の60を上回り、別途休業手当の

②のシフト勤務の場合は、所定労働日や所定労働時間をどのように確定するかが問題となります。契約上、1週間の勤務日数や勤務期間が固定されている場合、今回のケースで、当該パート社員との雇用契約において、週4日の勤務(当該勤務日及び勤務時間)が労務提供義務の内容として確定的であった場合には、それを前提に減った3日分の平均賃金の6割を現実に就労した1日分の賃金に加算支給する必要があると見られます。

一方、雇用契約書において「所定労働日はシフトによる」と定めているだけで、シフト作成の都度、従業員側の希望も踏まえて柔軟にシフトを確定している場合に「シフトに入れない」として休業に当たらない」として休業手当の支払いが行われないことがあります。しかし、雇用契約書上必ずしも毎月の所定労働日数が定められていなくても、過去の勤務実績等から、コロナの影響がなければ「雇用契約上、少なくとも週何日、1日当たり何時間は稼働予定だった」可能性が高いのであれば休業手当の支払いは行われなければならないと思われる。

最後に、このような休業を実施するケースで、正社員や有期社員など複数の雇用形態の従業員がいる場合には、いわゆる同一労働同一賃金の要請は休業手当の支給にも及ぶということにも十分留意し、従業員の士気や会社への信頼を損なわないような人事政策上の視点をもって推し進めていくことが人事総務担当者求められることだと思います。

愛知県下各労働基準協会では、『労働法令総合講座』を実施し、会員企業様の高度人材育成の支援を行っております。思いもよらない非常時にこそ、労働・社会保険関係の法律に精通した人材、とりわけ社会保険労務士という専門職(又は同様の知識を習得した者)の存在が会社マネジメントには必要不可欠だと思っています。
 ※民法536条2項債権者(使用者)の責めに帰すべき事由によって、債務を履行することができなくなった(「休業した」とき、使用者は、給料全額の支払いを拒むことができず(「労働者は給料全額を請求できます」)。

イラスト・木村武司