

人事労務ニュース BOX

2023年9月号

未払い賃金 2万社で79億円**2022年監督指導結果**

厚労省は2022年における賃金不払い事案に対する監督指導結果を明らかにした。定期賃金や割増賃金などの不払いが疑われる事業所を調査し、121億円の不払いを確認した。

全国の労働基準監督署において賃金不払いが疑われる2万531事業所に対して監督指導を実施した。不払いの対象労働者数は17万9643人で、確認した金額は計121億2316万円に達した。そのうち、労働基準監督署の是正指導によって使用者が賃金を支払い、解決に至ったのは1万9708事業所(96%)で、対象労働者は17万5893人(98%)、支払われた金額は計79億4597万円(66%)に上る。1事業場における最大支払い金額は2.7億円だった。

監督指導した事業場を業種別にみると、商業が4476事業場(22%)、製造業が4168事業所(20%)だった。不払い金額は製造業が37.2億円で最も高く、2番目に多い保険衛生業の16.2億円と大きな差があった。指導しても是正しないなど、悪質・重大なケースに対しては司法処分を実施し、賃金不払い全体で163件の送検を行った。

2022年度 男性の育休取得率 17%**3.16ポイント上昇 過去最高**

厚労省は、雇用均等基本調査で2022年度の男性の育休取得率が17.13%だったと発表した。前年度より3.16ポイント上がり、2012年の取得率の9倍にあたる。大企業向けの調査では、1000人超の企業での取得率は2023年6月時点で46.2%だった。経団連が企業会員1518社を対象に実施した「男性の家事・育児」に関するアンケート調査の結果によると、男性の育休取得期間は平均43.7日(約1.5か月)で、女性の平均367.1日(約1年)を大きく下回っている。男性の家事・育児を促進する上での課題は、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が83.5%で最も多かった。雇用均等基本調査でも、育休取得者がいた場合に「代替要員を補充せず、同じ部門の他の社員で対応した」との回答が、現段階で最新となる2021年度で79.9%に達している。2019年度の52.3%を大きく上回っており、男性育休の増加にともなって上昇している。短期間の育休では代替要員の確保が進まない。

労働時間 若手ほど短縮で世代差**男性の家事・育児時間 各国で最低水準**

総務省の労働力調査によると、男性の一人あたり年間就業時間を2013年と2022年で比較した結果、25~34歳は8.6%減少したのに対し、45~54歳は5.7%の減少だった。2019年から大企業、2020年から中小企業を対象に年間の時間外労働を原則360時間以内とする上限規制ができ、長時間労働は是正されてきたものの、就業時間の減少率は若い世代ほど大きく減り、管理職にあたる世代との差が広がった。

法整備を受け、先進国でも突出して長かった就業時間は全体でみれば抑制されており、週平均の就業時間は一人あたり36.8時間で、2013年より6.8%減少した。短時間の非正規労働者を除き、男性の正規労働者のみの年間就業時間の集計でも6.7%減少している。

2021年の経済協力開発機構(OECD)の集計によると、依然として男性の家事や育児への参加は乏しい。日本の男性は家事・育児時間等を表す無償労働時間が1日あたり41分と各国で最低の水準だった。男女差も5.5倍とOECD各国で最も大きい。育児休業だけでなく、子育てと仕事を長く両立できる環境づくりが欠かせない。

管理職 女性 12.7%**女性・パート 初の減少に転じる**

厚労省の雇用均等基本調査によると、課長相当職以上の管理職に占める女性の割合が2022年度は12.7%だった。過去最高を更新したものの、2021年度からの上昇幅は0.4ポイントで、国際比較では低い水準にとどまる。世界経済フォーラム(WEF)が発表した2023年版「ジェンダーギャップ・レポート」の男女平等度ランキングでは日本は146か国中125位で過去最低を記録している。

総務省の就業構造基本調査によると、雇用者(男女計)6077.2万人のうち、パートは1036.5万人で前回(2017年)に比べて4万人増加している。男女別の結果では、男性・パートの人数は126.4万人で10.1万人増加した。一方、女性・パートの人数は910.1万人で6.6万人減少した。平成以降、女性・パートは一貫して増加していたが初の減少に転じた。減少の要因の一つとしては、女性・正社員の増加で、過去最高の1271.7万人だった。5年前の調査より100万人増加している。

定年再雇用の際の賃金減額はできるか

定年再雇用を機に基本給を減額することは一般に行われていますが、同一労働同一賃金の流れから大幅な減額が違法と判断される可能性が高まりつつあります。

はじめに

今年7月に、名古屋市にある自動車学校の元社員が、定年後再雇用の際の基本給などの大幅な減額を違法として定年前との差額分の支払いを求めた訴訟の最高裁の判決が出されたことが話題となりました。超高齢化社会の日本において、定年再雇用の賃金決定は重要な経営課題となり得ます。以下、裁判の内容にも触れながら定年再雇用の際の賃金減額について解説します。

裁判の概要と争点

この自動車学校では、定年再雇用を機に基本給やその他手当に以下の表の差異がありました。

給与等	定年前（正職員）	再雇用後（嘱託）
基本給	一律給 + 功績給	勤務形態によりその都度決める
家族手当	あり	なし
皆精勤手当	あり	あり（減額支給）
敢闘賞（歩合）	あり	あり（減額支給）
賞与	年2回	原則なし

原告らは、役職がなくなったなどの違いはあるものの、再雇用後も従前と同じく教習指導員をしていました。そのため責任が軽くなったわけでもない状況にも関わらず賃金が減額されたと主張しました。

この裁判において争点となっているのは「**有期契約労働者と無期契約労働者との間で、期間の定めがあることによる不合理な労働条件の相違を禁止する**」という考え方です。これはかつて労働契約法20条に規定され、2020年4月以降はパートタイム・有期雇用労働法に統合されて規定されていますが、このいわゆる「**同一労働・同一賃金**」という観点で、支払われている基本給その他の手当が同一の性質であるか否かを争っています。

一審、二審と最高裁判決

地裁、高裁においては「基本給、賞与が60%未満に引き下げられたことは違法」「皆精勤手当が減額されたことは違法」など、労働者よりの判決がなされていましたが、最高裁では「**もっと個別具体的な給与の性質、差異の目的その他の諸事情を考慮して当該労働条件の相違が不合理と評価できるものであるか否かを検討すべき**」という立場を取り、高裁に差し戻すという結果になりました。

注目のポイント

高裁判決では、基本給の減額を「仕事内容が変わらなかったのに定年退職時の基本給の額の60%を下回る部分は、労働契約法20条にいう不合理と認められる」としました。

しかし最高裁においては「正職員の基本給は、勤続給（年功的）の性質のみでなく、職務給（能力評価）としての性質もある。一方嘱託職員の基本給は別枠で考えられているし、正職員の基本給とは異なる性質や支給の目的を有する。同時に、労使交渉の経緯も考慮が十分にされていない。従前の60%を下回っているからといって違法というには検討が足りない」と判断されました。

性質・目的と労使交渉の経緯

最高裁判決において、減額が不合理であるかについてはそれぞれの給与の「性質」「目的」「労使交渉をした経緯」を元に検討すべきという考え方が示されました。

つまり、定年前後で給与に差をつける場合は、給与の性質・目的の違いを明確に定義する必要があると言えるでしょう。

また、一方的になり過ぎないように事前に労使で交渉話し合いを行うことも大事になってくるでしょう。

パート・アルバイトの 年次有給休暇について

労働基準監督署調査の際に必ず確認されることの一つに年次有給休暇がありますが、パート・アルバイトに対して付与すべき有給休暇について解説します。

はじめに

働き方改革の流れの中で、残業など労働時間以外に年次有給休暇についても注目されるようになりましたが、パート・アルバイトに対する有休はまだ整備されていない事業所も少なくありません。近年、労働基準監督署調査の中で有休についての指摘が多くなっているため、この記事ではパート等に対する年次有給休暇について解説をします。

比例付与

パート・アルバイトに対しても当然に年次有給休暇を与えなければなりません。その付与日数は所定労働日数に応じて少なくできます。所定労働日数ごとに有休日数を変える仕組みを「比例付与」といいます。

通常の労働者と比べた場合の付与日数については以下のとおりです。

【年次有給休暇比例付与一覧表】

週所定 日数	勤続年数(年)						
	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
通常	10	11	12	14	16	18	20
4日	7	8	9	10	12	13	15
3日	5	6	6	8	9	10	11
2日	3	4	4	5	6	6	7
1日	1	2	2	2	3	3	3

比例付与の対象となるのは、週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の労働者の場合

週以外の期間によって労働日数が定められている場合、以下のとおり年間の所定労働日数をもとに区分する。

169日 ～216日	121日 ～168日	73日 ～120日	48日 ～72日
週4日 扱い	週3日 扱い	週2日 扱い	週1日 扱い

有給休暇を取得した日の賃金計算

月給の労働者の場合、年次有給休暇を取得した時には「月次の固定給を減額しない」という計算で済みますが、時間給や日給で支給をすることの多いパート・アルバイトについてはその計算に迷うことがあります。時給制のパート・アルバイトが有給休暇を取得した日の賃金計算の選択肢としては以下の3種類があります。

【1. 休暇を取得した日の所定労働時間×時給】

まずはこの計算方法が一般的でしょう。労働条件通知書やシフトなどで決まっているその労働者のその日の所定労働時間分の賃金計算をします。

【2. 社会保険の標準報酬日額】

労使協定を締結することにより、有給休暇1日分の計算に社会保険の標準報酬日額を用いることができます。標準報酬日額とは、標準報酬月額を30で割った額を指します。

【3. 平均賃金】

上記1、2以外に、労働基準法上の平均賃金を用いることもできます。平均賃金の計算式は次の高い方を採用します。

有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の総賃金÷
同3ヶ月の総暦日数

有休取得をした賃金計算期間の前3ヶ月の総賃金÷
同3ヶ月の総労働日数×60%

この平均賃金は他の計算に比べて金額が小さくなることが多いですが、有給休暇の賃金を抑える目的でパート等だけ平均賃金計算を用いることは公平性の観点から問題となる可能性があります。