

# 事務所ニュース

労働保険事務組合  
第一労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18  
TEL. (075) 864-3336  
FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光木事務所

## スポット

### 育休の濫用は他人事でない!?

### 副業従事者がいれば問責可能

国会議員の育児休業をめぐるスキャンダルは、「ケジメをつける」という形で収束しました。辞職をめぐる騒動をみると、議員側も相当に抵抗するケースが多いのですが、今回は、早めの幕引きとなりました。

育児休業は、「1歳に満たない子を養育する」と申し出れば、原則として取得できます。夫婦が相互に助けあって子育てをするのが、理想的な姿とされているので、現在は「妻が専業主婦等であっても」、事業主は申出を拒むことができません。

国としても、男性の育児休業取得率アップを重要課題として掲げ、それを受けて、議員等の育休取得も世論の関心を集めていました。その最中の事件だったので、衝撃が走り

ました。

男女関係の乱れはともかくとして、職場でも発生し得る事例を一つ考えてみましょう。イクメンという名で紹介される男性は、家事・育児の得意な「細心な」タイプが多いようです。しかし、すべての男性がそうとは限りません。

中には、古い「性的役割分担意識」を引きずって、折角、休業を取りながら、「これは妻のやるべき仕事だ」と負担を逃れようとする男性もいるようです。

家事・育児をせずに遊んでいる分には、「他所様の家」のことですから、あまりとやかかくもいえません。しかし、本人が、その「自由になった時間」を使って、副業に励んだと

すれば、会社としても放置しておけません。

この問題について、解釈例規(平21・12・28雇児発1228第2号)では、次のように述べています。

「休業期間中、他の事業主の下で就労することは、本法の趣旨にそぐわないものであると同時に、一般的に信義則に反するものと考えられ、事業主が労働者を問責することは、許される」。注意すべきは、「ルール違反だから、会社が一方的に休業を取り消す権利」までは、ない点です。

本人が過ちを認め、直ちに問題を収束させるように、理を尽くして誘導していく必要があります。

2016

4

# 時給制

知って得する



## 賃金実務

厚生省「平成26年就労条件総合調査」によると、時間給制の採用企業割合は21・7%となっています。ただし、この数字は「常用労働者のうち期間を定めずに雇われている労働者で、パートを除く」という前提条件で集計された点には注意が必要です。パートに限定すれば、その採用率はぐっと上がるはずですが。

時給制は、「1時間あたりの賃金をいくら」という形で決めます。正社員（所定労働時間数が同じ）の場合、賃金の総額をみれば、「誰が会社から高い評価を得ているか」は一目瞭然です。しかし、

パートタイマーの賃金体系は、時給制が主流です。1週の所定労働日数・1日の所定労働時間は個々人によってマチマチで、時間単位で労働を「切り売り」しているイメージです。そういう意味で賃金制度の基本思想はシンプルですが、各種の手当を設けると、計算も複雑になります。

パートは個人・家庭の事情に応じて、提供する労働時間数に大きな幅があります。パートの労働価値

## 手当があると計算複雑に 年休計算方法は検討を

を表す指標としては、賃金総額より、時間換算額の方が適切といえるでしょう。ですから、求人広告も時給表示が一般的です。

パートの賃金体系が時給のみであれば、毎月の賃金計算は簡単です。しかし、パートさんにやる気

をもって働いてもらおうと思えば、それ以外の手当の付加も検討する必要があります。

たとえば、精算手当やリーダー手当、特殊・危険作業手当等を併用すると、割増賃金や年休賃金の計算に影響が及びます。

まず、割増賃金について、確認しておきます。算定基礎賃金は、次の考え方によります（労基則第19条）。

- ① 時間で定めた賃金はその金額
- ② 月で定めた賃金はその額を所定

業手当等（業務発生時に支払）は、残業時にその業務に従事していれば、割増の算定基礎に加えるという扱いです（昭和23・11・22

基発第1681号など）。

次に、年休賃金は一般的には次の金額を支払います（労基則第25条）。

- ① 時給部分は時給×1日の所定労働時間数
- ② 月極部分つきぎらは、月給÷その月の所定労働日数

1日の所定労働時間数に変動がある場合、時間給のパートは、①の規定を考慮し、所定労働時間の長い日を「狙い撃ち」して年休申請をするという問題が発生します。

この点をどう処理するかですが、年休賃金は「通常の労働時間の賃金」のほか、「平均賃金」や「健保の標準報酬日額（労使協定が必要）」を支払うという選択が可能です（労基法第39条7項）。ですから、平均賃金等の採用も検討すべきですが、賃金計算が煩雑になる点は否めません。