

中小企業の人事労務ご担当者様へ

市工連では、中小企業の人事労務ご担当者の皆様に、社会保険労務士による「人事労務管理トラブルの予防・解決の方策」をQ&A形式で紹介することといたしました。

今回は、同一労働同一賃金の課題として、「パートタイマーの結婚休暇」を取り上げ、正社員とパートタイマーの処遇を考えます。

随時市工連ホームページに掲載しますので、業務のご参考にご利用ください。

今後の掲載予定テーマ

- ・ 同一労働同一賃金
- ・ 労働時間管理
- ・ ハラスメント
- ・ 退職・解雇
- ・ 集团的労使関係 など労働紛争の多いテーマを取り上げます。

人事労務Q & A -no 1

Q. 当社のパートタイマーのAさんが結婚することになり、結婚休暇の申請をしてきました。ところが、当社の就業規則では、正社員には有給で5日間の結婚休暇が与えられることになっていますが、パートタイマー用就業規則には結婚休暇に関する規定がありません。

会社としては、休暇を取得することはかまわないと考えていますが、有給にする根拠はないので、年次有給休暇を取得してもらうか、無給の休暇としたいと思います。

どのように考えればよいでしょうか。なお、Aさんの所定労働日数は週3日です。

A. パート有期法の改正により、令和3年4月から中小企業にもいわゆる同一労働同一賃金が適用されるようになりました。最高裁判例が相次いだり各地でセミナーが開かれたりして大きな関心を集めましたので、人事労務の担当で全く知らなかったという方はいないと思います。もっとも、同一労働同一「賃金」という名称から賃金だけの問題だと勘違いしている人が多いようですが、法は賃金だけではなく、休暇、教育訓練、福利厚生も含めて、正社員とパートタイマーや契約社員との不合理な処遇の格差を禁止しています。

慶弔禍福に際し労務提供を免除するという事は多くの企業で一般的に行われています。その不就労部分を有給にしなければならないという決まりはありませんが、年次有給休暇とは別に一定日数を有給扱いとしている企業も多く、そのこと自体は労働者にとって有利な取り扱いですから何ら問題はないと言えます。

それでは、正社員にのみ有給で休暇を与えることは、パート有期法はどう考えているのでしょうか。同法8条は、正社員とパートタイマーとで休暇制度が異なる場合、休暇の目的が職務内容の違いや異動・転勤の有無等を考慮したときに不合理であってはならないという趣旨の規定です。休暇制度は慶弔禍福に際し労務提供を免除することですから、それは正社員でもパートタイマーでも変わりはなく、たとえ職務内容等が異なるとしても正社員だけを有給にするのは不合理であると考えられます。

そうすると、正社員が有給である以上、Aさんにも有給の結婚休暇が与えられるべきだと言えます。なお、休暇制度は労働基準法89条により就業規則に必ず記載しなければならない事項です。Aさんだけに特別に休暇を与えるのではなく、パートタイマー用就業規則にも記載し、すべてのパートタイマーに適用する必要があります。

その際に、正社員と同様の5日間の休暇を有給で与えるべきでしょうか。おそらく正社員の5日間というのは週休二日を前提にして、1週間休めるという趣旨でしょう。それであれば所定労働日数が週3日のパートタイマーに対しては3日間の休暇が与えることでよいと思われます。

ところで、完全週休二日制が一般的になり、国民の祝日が増えたこともあり、年間休日数が 120 日を超える企業も珍しくありません。また、労働基準法の改正により、年次有給休暇を最低でも年間 5 日取得させることが企業の義務となりました。そうした状況下で結婚を理由に 5 日間の有給休暇を与えるべきか、再考の余地があるように思われます。特に、弔事と異なり、いつ結婚するかは労働者が自由に決定できることを考えると、休日や年次有給休暇に加えて、有給の結婚休暇を与える必要性は薄れてきているように思われます。不利益変更の問題はありますが、正社員の結婚休暇を廃止することにより同一労働同一賃金を図ることを考えてもよいでしょう。

人事労務倶楽部 代表(社会保険労務士)

宮内 雅也

〒666-0151 川西市美山台 1-3-122

TEL・FAX 072-795-2969

E-mail jinjiroumu-club@zeus.eonet.ne.jp