

Q 年休に対する賃金として「通常の賃金」を支払っていますが、当社のパートタイマー（時給制）は、本人の都合、配置の差し繰り等により、1日の所定労働時間が必ずしも一定しておらず、8時間の日もあり4時間の日もあります。このような場合、年休の賃金の支払いはどのようにすればいいのでしょうか。

A 時間給者に変形労働時間制を適用している場合で年休の賃金の支払い方法として「通常の賃金」方式を採った場合について、解釈例規は次のようにしています。

問 変形労働時間制を採用している事業場における時給制労働者の変形期間中における法第39条の通常の賃金の算定方法如何。

答 各日の所定労働時間に応じて算定される。（昭63.3.14 基発150）

すなわち、年休を取った日に6時間の所定労働時間が予定されていれば6時間分の、4時間の所定労働時間が予定されていれば4時間分の賃金を支払うべきこととなります。

そうすると、おそらく労働者は6時間など所定労働時間の長い日に年休を取ろうとすることになり使用者の負担が大きくなりますが、労基法施行規則25条にも通常の賃金の計算方法として、時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額と明確に定めてあり、かつ上記のような見解が示されている以上やむを得ません。

これを避けるためには、他の計算方法、すなわち、平均賃金方式または標準報酬日額方式を採るということが考えられます。パートタイマーの場合、健康保険を適用していない者もいるでしょうから、その場合は平均賃金方式ということになります。

これらの方法を採用すれば、その日その日の所定労働時間に左右されず支給額が平均的な1日当たりの金額にならされることとなります。しかし、そうすると今度は逆に労働者が所定労働時間の短い日に年休を取ろうとすることになるでしょう。

3種類の支払い方法は、労働者が年休を取るたびに選択することはできず、あらかじめ就業規則等で定めておかなければなりませんから、どの方法を採用しても使用者側のある程度の負担は避けられません。結局、原則的な労働時間制度でなく、1日の所定労働時間が異なるという変則的な労働時間制を採用した以上、なんらかの副作用は避けられず、労働者の「逆選択」をできるだけ防止するには、1日の所定労働時間の極端な長短を少なくするしかないこととなります。