

## 労使トラブル解決シリーズ

[ 有給休暇編 ] 所定労働時間が定められていないパートタイマーの有休に対する賃金

### 事例

当社は正社員 10 名とパートタイマー 5 名のドラッグストアです。

当社では半年程前からパートタイマーを採用しています。パートタイマーであっても入社後半年経つと、有給休暇を与えなければならないことを聞きましたが、その際に支払うべき賃金はどのようになるのでしょうか？ なお、問題がひとつありまして、当社のパートタイマーの勤務時間は、1 日 5~7 時間、週 3~5 日勤務といったところですが、何時から何時まで働くのかというような所定労働時間を定めていません…。



### Answer

年次有給休暇を取得した日によっては、労基法 39 条において、「平均賃金」または、所定労働時間労働した場合に支払われる「通常の賃金」あるいは社会保険料算出の基礎となる「標準報酬日額」を支払わなければならないとされています。

御社の場合、所定労働時間が明確ではないようですので、労基法に定める「平均賃金額」または社会保険料算出の基礎となる「標準報酬日額」に相当する金額を支払うことが望ましいでしょう。

「通常の賃金」を支払うということは、事務処理の簡便さから広く一般的に使われていますが、これは、労働者の遅刻や早退あるいは業務の都合による時間外労働というものは、本来臨時的なものであり、通常の所定労働時間に対する賃金を支払えば、有給休暇の利益は確保できるとの考え方に基づくものです。

しかし、今回のケースのように所定労働時間がハッキリしていなかったり、時間外労働が恒常化していたり、遅刻や早退が多いなどの場合には、「通常の賃金」と「実収入」との差が大きくなる場合があります。そこでこのような場合には、過去の支払実績をもとに算定される「平均賃金」や社会保険料計算の基礎となる「標準報酬日額」によることが望ましいと思われます。

なお、時間給者などの原則的な平均賃金の最低保障額の算出方法は、『算定すべき事由が生じた日以前 3 ヶ月間の賃金総額をその期間中に労働した日数で割った金額の 60%』です。

最後に、本来なら、所定労働時間を定めておく必要があることに留意してください。賃金や所定労働時間・時間外労働の有無などについては、労働契約の際に文書で明示しなければなりません。この明示義務を怠ってしまったために、労使トラブルとなるケースが多々あります。