

年休関係

Q 育児短時間勤務中の社員が年休を取得した場合、短時間勤務分を賃金から控除できるか

育児短時間勤務中の社員がいます。当社の所定労働時間は8時間ですが、この社員については1日当たり2時間短縮し、6時間勤務としています。また、不就業時間分の賃金は控除しています。ところで、この社員が年休を取得した場合の賃金についても、「6時間勤務」の扱いとして2時間分控除しても問題ないでしょうか。

(岡山県 K社)

A 年休取得時の賃金を「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」と定める場合は2時間分控除できるが、「平均賃金」や「健康保険法による標準報酬日額に相当する金額」とする場合は単純な控除はできない

回答者 福田芳明 ふくだ よしあき 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 年次有給休暇取得時の賃金の取り扱い

年次有給休暇（以下、年休）を取得した際の賃金の取り扱いは、労働基準法（以下、労基法）39条により以下のように3種類の方法が定められており、そのいずれかの方法により賃金を支払えばよいとされています。

平均賃金

所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

健康保険法による標準報酬日額に相当する金額（労使協定の締結が必要）

この支払い方法については、就業規則等により明確に定めることが必要となり、これにより定めた支払い方法については、労働者の各人について、その都度使用者が恣意的な選択を行うことはできないものとされています（昭27.9.20 基発675）。

なお、年休を取得した際には、その取得し

たことを理由として、賃金の減額その他不利益な取り扱いをしてはならないとされており、年休の取得を抑制するようなすべての不利益な取り扱いが禁止されています。

2. 育児短時間勤務中の賃金の取り扱い

育児短時間勤務とは、育児・介護休業法23条等により、3歳に満たない子を養育する労働者であって、短時間勤務を必要とする期間中に育児休業を取得しない者については、使用者への申し出により、育児のために所定労働時間を短縮することができる制度をいいます（平成22年6月30日より労働者数101人以上の企業は、所定労働時間が6時間以下となる育児短時間勤務制度を設けることが義務付けられています）。

なお、育児短時間勤務中の賃金の取り扱いは、本来の所定労働時間を実際には勤務して

いないことから、「ノーワーク・ノーペイの原則」により、「本来の所定労働時間から短縮された労働時間」を基に賃金を支払うことが可能です。例えば、月給制の場合、本来の所定労働時間から短縮された労働時間を基に月給の金額を見直す、または、短縮する労働時間分を控除するといった方法が考えられます。

3. 育児短時間勤務中における年休取得時の賃金の取り扱い

「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」の場合

では、育児短時間勤務中における年休取得時の賃金の取り扱いについてですが、まず年休取得時の賃金の取り扱いを前記「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」として就業規則等に定めていた場合、年休取得時は、当然に所定労働時間勤務したものとみなして賃金を支払う必要がありますが、育児短時間勤務はそもそも本来の所定労働時間が短縮される制度であることから、育児短時間勤務中における年休取得時の労働時間について、本来の所定労働時間から短縮された労働時間勤務したものとして賃金を支払うことは差し支えないと考えられます。また、当該取り扱いは、年休を取得したことを理由とした賃金の減額その他不利益な取り扱いにも当たらないものと考えられます。

「平均賃金」の場合

年休取得時の賃金の取り扱いを「平均賃金」としている場合、原則、労基法12条【[計算式](#)】により計算された金額となります。例えば、育児休業復帰後に育児短時間勤務となり、直前の賃金締切日において賃金の支払いが3カ月に満たない場合、平均賃金は育児休

業復帰後の期間を基に【[計算式](#)】に準じて計算することとなります。したがって、育児短時間勤務による賃金の支払いが、年休取得日以前に生じていた場合には、育児短時間勤務中に実際支払う賃金に近い金額となることとなります。しかし、平均賃金を無条件に2時間分控除したり、6/8時間で除して賃金を支払うことは認められませんので注意が必要です。

【計算式】

$$\text{平均賃金} = \frac{\text{直前の賃金締切日3カ月間の賃金の総額}}{\text{直前の賃金締切日3カ月間の総日数}}$$

「健康保険法による標準報酬日額に相当する金額」の場合

年休取得時の賃金の取り扱いを「健康保険法による標準報酬日額に相当する金額」としている場合には、賃金は健康保険における標準報酬月額を30（日）で除した金額となり、標準報酬月額の改定次第では、育児短時間勤務中に実際支払う賃金に近い金額となる可能性もあります。しかし、こちらも同様に標準報酬日額を無条件に2時間分控除したり、6/8時間で除して賃金を支払うことは認められません。

なお、通常の年休取得時の賃金の扱いは「平均賃金」、または「健康保険法による標準報酬日額に相当する金額」とし、育児短時間勤務中のみ「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」により支払うこととする場合には、事前に就業規則等により「育児短時間勤務中における年休取得時の賃金は、短縮された所定労働時間勤務した場合に支払われる通常の賃金とする」旨を明確に定め、運用するといった方法も考えられます。