

# 相談室 Q & A

## 育児休業関係

### Q 新たに短時間勤務となる者の年休取得時の賃金額の考え方と、こうした取り扱いに伴う必要な手続きとは

育児・介護休業関連制度の一つである短時間勤務により、通常の8時間勤務から6時間勤務となった者が1日分の年次有給休暇を取得する場合、6時間勤務分の賃金を支払えばよいのでしょうか。また、こうした取り扱いをするに当たり、労働契約の変更など必要な手続きや留意点があればご教示ください。

(愛知県 F社)

A 育児・介護休業法における短時間勤務は、所定労働時間が短縮されるため、年次有給休暇取得時に支払う賃金を通常の賃金としている場合、短縮後の時間に応じた賃金で足りる。短時間勤務時に労働契約の変更と明示が必要

回答者 土井信洋 どのぶひろ 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. 育児・介護休業関連制度における短時間勤務

育児・介護休業関連制度における短時間勤務は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下、育児・介護休業法）23条の規定に基づき、3歳未満の子を養育する労働者や要介護状態にある対象家族を介護する労働者の申し出により所定労働時間の短縮の措置を講じるものです。また、同法23条の3の規定に基づき、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者からの申し出による措置として、五つの措置のうちから二つ以上を選択して講じることとされており、所定労働時間の短縮の措置を選択した場合の対応が該当します[図表]。

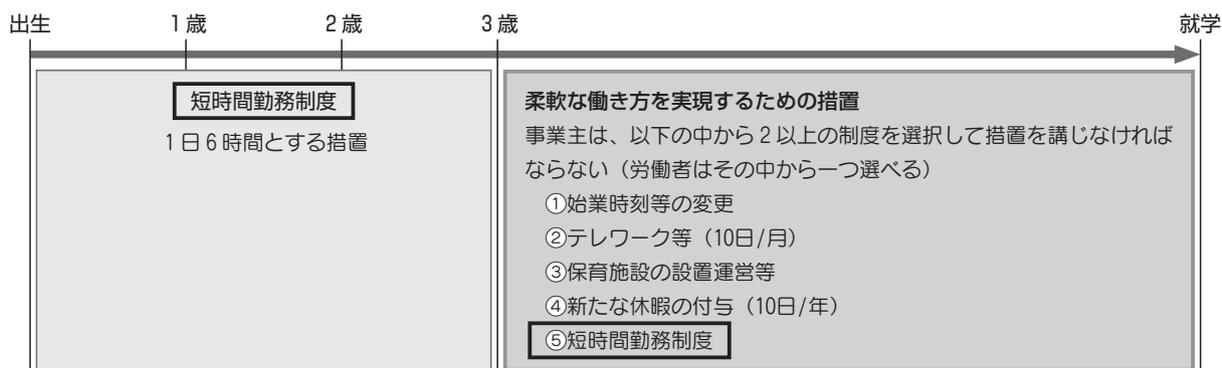
短縮後の所定労働時間については、育児・介護休業法施行規則73条において「育児のための所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならない」と定められています。また、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関

する指針」（平21.12.28 厚労告509、最終改正：令 3. 9.30 厚労告366。以下、指針）では、「労働者がその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること」とされており、介護のための短時間勤務も実質的には所定労働時間を6時間とすることが求められていると解されます。

#### 2. 年次有給休暇取得時の賃金

労働基準法39条に規定される年次有給休暇（以下、年休）を取得した場合に支払うべき賃金は、同法39条9項により、①平均賃金、②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金、③健康保険法40条1項に規定する標準報酬月額額の30分の1に相当する金額（労働組合または労働者代表との労使協定の締結を要する。以下、標準報酬日額）のいずれかが認められています。会社は就業規則等により、いずれかの支払い方法を定め、労働者が年休を取得した場合には、この定めに従って賃金を支払うこととなります。

**図表** 育児の場合における育児・介護休業法での短時間勤務



### 3. 短時間勤務者の年次有給休暇取得時の賃金

指針において、「所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと」や「労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない」とされています。

したがって、年休取得時は通常の賃金を支払うこととしている場合、育児・介護休業法に規定する所定労働時間の短縮措置に該当する短時間勤務者の年休取得時の賃金は、短縮後の所定労働時間に基づいて支払えば足りると解されます。

ご質問のケースにおいても、年休取得時に通常の賃金を支払うこととしている場合、短縮後の所定労働時間である6時間分の賃金を支払えば足りることとなります。

なお、年休取得時の賃金について、平均賃金または標準報酬日額を選定している場合には、所定労働時間に関係なく、それぞれの基準で計算した賃金を支払うこととなります。

### 4. 短時間勤務時の賃金に関する留意点

#### [1] 規程等にあらかじめ

##### 計算方法を定めておくこと

ご質問のケースでは、原則として6時間分の賃金を支払えば足りませんが、前述の年休取得時の賃金の支払い方法のほか、短縮後の賃金体系（労働条件）について規程等で明示しておくことが重要です。基本給のほか各種手当について、すべて8分の6とするのか、例えば家族手当や住宅手当、固

定残業代などがある場合には、あらかじめその計算方法を決定し、明示しておくといえます。

#### [2] 短時間勤務時の労働条件を明示すること

短時間勤務は、育児・介護休業法上の会社の義務ですが、所定労働時間の短縮は労働契約の変更でもあります。厚生労働省の通達「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」（令7.1.20 職発0120第2・雇均発0120第1、改正：令7.2.5 職発0205第4・雇均発0205第2）では、所定労働時間の短縮措置について「本項に関する労働者の権利は、事業主が育児のための所定労働時間の短縮措置を講じ、当該措置が労働契約の内容となっはじめて発生するものであり、本項から直接発生するものでないこと」とされています。したがって、契約内容の変更であることを明確に確認できることが必要です。

労働契約の変更について法令で形式は定められていませんが、厚生労働省が提供する育児・介護休業関連制度の社内様式サンプルを活用することが考えられます（<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>）。当該様式において、労働者側の「社内様式11 育児短時間勤務申出書」と、会社側の「社内様式13〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書」により内容を書面で確認できます。特に、様式13の「2 短時間勤務期間の取扱い等」の欄に短縮後の所定労働時間を記載することで、効果的に活用できるものと思われれます。