

# 相談室 Q&A

人事労務の現場の問題を、専門家が回答。  
WEB労政時報では過去からの  
全3898問のQ&Aが検索・閲覧可能。

## 賃金関係

### Q 日勤者に数日間交替勤務をさせた場合の 交替勤務手当の支払いの考え方

当社の交替勤務職場で一時的に欠員が生じたため、日勤者に数日間交替勤務をしてもらいました。当社では、これまで日勤者を短期間交替勤務に入れたことがなく、交替勤務手当をどのように支払うかを定めていません。このようなケースでの交替勤務手当の支給要否と、必要な場合に日割り支給でもよいか、それとも月額分を全額支払う必要があるかについて、ご教示願います。

(兵庫県 F社)

A 日勤者への交替勤務手当の支給の要否、支給額については就業規則の定めに基づき判断することになるが、交替勤務に対する健康面の負荷への補償を考慮し、日勤者に対しても交替勤務をした場合には交替勤務手当を支給することが望ましい。また、日割り支給についてはノーワーク・ノーペイの原則から一定の合理性があるが、交替勤務者に対して日割り支給をするルールがなければ、同様に月額分を満額支払うことが望ましい

回答者 土井信洋 どののぶひろ 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. 交替勤務手当の位置づけ

交替勤務とは、一般的には24時間稼働している工場などの事業場において、24時間を3分割するなどして数種類の所定労働時間を設定し、労働者がある所定労働時間に交替で勤務する形態を指します。交替勤務の特徴としては、日勤と夜勤を一定日数で交互に繰り返すことで生活リズムが崩れやすくなり、労働者に対し健康面での負荷がかかることが挙げられます。交替勤務手当は、そのような負荷に対する補償の意味合いで設定されることが多いと考えられます。

交替勤務手当は、法律上支給が義務づけられている手当ではないため、支給の要否や支給額につ

いては、就業規則にどのように定められているかによって判断されます。

#### 2. 支給の要否

ご質問のケースで日勤者への交替勤務手当の支給の要否を判断する場合には、就業規則において交替勤務手当の支給基準として対象者を限定しているかがポイントになると考えられます。

[1]対象者を限定せず交替勤務をした際に交替勤務手当を支給すると規定している場合

この場合には、日勤者であっても交替勤務手当の支給対象者となりますので、日勤者が交替勤務

をした際には同様の交替勤務手当の支給が必要になります。

#### [2]対象者を交替勤務者に限定している場合

この場合には、まず、日勤者と交替勤務者との間の手当の支給の有無について法律に適合しているかを検討する必要があります。労働基準法では、労働者の国籍、信条または社会的身分を理由とした差別的取り扱いの禁止（3条）、女性であることを理由とした賃金の差別的取り扱いの禁止（4条）が定められています。また、2020年4月（中小企業は2021年4月）より、いわゆるパートタイム・有期雇用労働法が施行され、短時間労働者・有期雇用労働者のうち職務の内容が通常の労働者と同一であって、その職務の内容および配置が当該通常の労働者の職務の内容および配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれる者に対する差別的取り扱いが禁止されます（9条）。

日勤者と交替勤務者の間で差別的取り扱いをすることは上記のいずれにも該当しないと考えられることから、ご質問のケースにおいて、必ずしも日勤者に交替勤務手当を支給することは要しません。

ただし、交替勤務手当が交替勤務による健康面の負荷に対する補償という趣旨は日勤者であっても同様であると考えられます。また、日勤者と交替勤務者との間に不公平感が生じ、今後、日勤者に交替勤務を命じることが難しくなり、事業運営に支障が出ることも考えられます。したがって、就業規則で対象者が交替勤務者に限定されている場合であっても、日勤者で交替勤務を実施した者には交替勤務手当を支給することが望ましいと思われれます。

### 3. 短期間交替勤務をした場合の交替勤務手当の日割り支給

ご質問では、日勤者と交替勤務者が明確に区分され、交替勤務者に対してのみ交替勤務手当が支給されていることから、交替勤務手当は月額固定給として支給されていると推測されます。このような場合に日割り計算して支給することは可能でしょうか。

月額の固定給については、遅刻・早退や欠勤により労務の提供がなかった時間・日はノーワーク・ノーペイの原則により、その部分について控除することが認められています。交替勤務手当は交替勤務という労務の提供に対する対償と考えられますので、交替勤務手当が月額の固定給で支払われている場合に、交替勤務があった日数に応じて日割りで支給額を決定して支給することには一定の合理性があると考えられます。ただし、就業規則に交替勤務手当について交替勤務の日数にかかわらず満額を支給する旨の定めがある場合には、日割り支給することはできません。また、交替勤務者が欠勤した場合であっても、交替勤務手当を日割りせず満額支給している場合には、労働慣行として交替勤務手当の日割り支給をしないルールが確立していると判断される可能性があり、この点にも留意が必要です。

いずれにしても、交替勤務手当の日割り支給については就業規則で明確にしておくことが望ましいです。日割り支給について就業規則で定める場合には、労働者に対して十分な説明を行った上で改定するなど、不利益変更に留意しながら慎重に対応することが重要になります。