

事務所ニュース

労働保険事務組合
第一 労務協会

京都市西京区嵐山宮ノ北町8番18

TEL. (075) 864-3336

FAX. (075) 864-3367

〒616-0025

社会保険労務士 光 木 事 務 所

ス ポ ッ ト

副業・リカレント推進の一助となるか 話題の「選択的週休3日制」

政府の経済財政諮問会議で「選択的週休3日制」が取り上げられ、話題になっていきます。年次有給休暇すら満足に消化できない中で、これ以上の休日増など必要があるのかという声が聞こえてきそうです。しかし、かつて海外から日本人の「働き過ぎ」批判が「時短」の契機となり、週休2日制への移行が進んだのとは意味合いが異なります。あくまで週休3日制は手段であり、肝心なのはその目的と言えるでしょう。

一言でいえば、「働きながら学べる環境の整備」が目的です。成長性の高い分野への円滑な人材の移動を図るための社会人の学び直し（リカレント教育）推進のための一方策というのが政府の説明です。しかし、

実際に企業が選択的週休3日制を導入するとなれば、多様な働き方の選択肢が増える一方、ノーワークノーペイの原則どおり、休日増（労働時間減）による減給を懸念する向きもあり、必ずしも歓迎ムード一色ではありません。

厚労省「就労条件総合調査」（令和2年）によれば、週休3日以上（企業は8・3%（平成31年は7・7%））となっています。報道によれば、ユニクロなどを展開するファーストリテイリングでは、地域正社員を対象に変形労働時間制により出勤日を10時間勤務とすることで週休3日制が選択できるとしています。また、ヤフーでも育児・介護との両立が必要な社員を対象に、週休3日制を選

択できるとされているほか、みずほフィナンシャルグループでは、減給を伴うものの週休4日制も選択肢にあるようです。

このように、すでに週休3日制の導入企業があるわけですが、その導入理由・目的は企業ごとにさまざまです、必ずしも一様とはいえません。

増えた休日が副業や学び直しに充てられ、スキルの向上や新たな知識の習得など、働く人の主体的なキャリア形成を後押しすることが、政府のいう選択的週休3日制の意図であるならば、その他の施策も併せて講じる必要があるように考えられます。

2021

8

派遣労働者の同一労働同一賃金③

知って得する



「働き方改革」の実務

派遣先均等・均衡方式では、すべての待遇（手当、福利厚生、教育訓練、安全管理、賞与、基本給等）について、均等・均衡を図る必要があります。

派遣労働者と派遣先の比較対象労働者とを比較して、職務の内容が同じで、職務の内容・配置の変更の範囲も同じであれば「均等待遇」、違いがあれば「均衡待遇」が求められることになります。

「均等待遇」は考え方としてはシンプルですが、「均衡待遇」は禁止する不合理な待遇差であるか否かを判断する必要があります。

前回、派遣先均等・均衡方式では、派遣先の通常の労働者が比較対象となることから、その人選基準や比較対象労働者の情報提供等についてみてきました。では、派遣労働者と比較対象労働者として実際に待遇差がある場合、その合理・不合理の判断をどのように行うのか、具体例を挙げて検討してみましょう。

場合と同様、個々の待遇ごとに「職務の内容」、「職務の内容・配置の変更の範囲」、「その他の事情」の3要素のうち、当該待遇の「性

全待遇の均等・均衡を 合理性判断は3要素で

質・目的」に照らして適切と認められるものを考慮して判断します。

以下では、紙幅の関係上、皆勤手当と賞与の2例についてみていくことにします。

（同じ運転業務に就く比較対象労働者には皆勤手当が支給され、派

遣労働者には支給されない場合）皆勤手当の「性質・目的」が、

出勤運転者の一定数の確保を目的としたものであるとすれば、「業務の内容」が支給・不支給に影響すると考えられます。他に考慮する「その他の事情」がない場合、派遣労働者に手当を支給しないことを不合理ではないと説明し、納得が得られるかを考えます。目的が出勤運転者の確保であるならば、やはり「業務の内容」が同じ派遣労働者にも支給する必要があると言えそうです。

を支給しないことは問題ないとしていきます。

（販売業務の比較対象労働者には功労報償として賞与が支給され、同じ業務に就く派遣労働者には支給されない場合）

賞与の「性質・目的」が、業績に対する功労報償であり、支給基準が販売実績の場合、「業務の内容」や販売実績が「その他の事情」として支給・不支給に影響すると考えられます。このケースで、「業務の内容」が同じで販売実績のある派遣労働者に賞与を支給しないことを不合理でないと説明し、納得が得られるかを考えます。目的が功労報償であるならば、「業務の内容」が同じ派遣労働者にも販売実績に見合った賞与を支給する必要があると言えそうです。

なお、手当・賞与の不支給の理由を、「派遣労働者だから」「将来の役割期待が異なるから」などの主観的・抽象的な説明では、不十分とされていることに留意する必要があります。