

選択的週休3日制？

先ごろ、政府が「選択的週休3日制」の普及促進を検討しているというニュースがあり、「週休3日」というキーワードが話題に上がっていました。

ここで出てきた「選択的週休3日制」という言葉は、希望により週休3日にする代わりに、その分の給料が減る仕組みを指しているようですが、大手企業や介護事業所ではすでに、“給料を下げずに”週休3日制を取り入れている事例も増えてきています。

「1ヶ月単位の変形労働時間制」を採用することで、1日8時間を超える勤務も可能になりますので、シフト制で動いている福祉・介護事業所は、実は週休3日制を取り入れやすい職場だと言えます。

つまり、「1日8時間×週5日」を「1日10時間×週4日」にすることで、トータルの労働時間（＝給料）を変えずに、休日を増やすことができるわけです。

この方法を導入した事業所では、「毎日1～2時間の残業が当たり前だったが、1日の勤務が長くなったことで残業時間が減った」、「早番と遅番が被る時間が増えたため人員に余裕ができ、引継ぎ等もゆとりをもってできるようになった」といった効果をお聞きします。また、特に若い世代の求職者へPR効果が高いといえます。

一方で、1日あたりの勤務時間が長くなることに抵抗を感じる職員も多く、導入時には退職者が増えたという現実もお聞きしました。

メリット・デメリットは当然ありますし、今いる職員の声を慎重に聴く必要がありますが、より柔軟な働き方ができる職場としてPRしていくためにも、大いに検討の余地があるのではないかと思います。

あらためて、同一労働同一賃金を考える ⑤

前回まで、「住宅手当」や「扶養手当」など、職務内容と直接関係しない、いわゆる「生活関連手当」についての考え方（＝正規・非正規を理由とせず、その手当の趣旨によって決定すべき）を見てきました。

一方、2020年10月には最高裁で「賞与」（大阪医科薬科大学事件）、「退職金」（メトロコマース事件）に関

する判決もありました。

結論を端的に言ってしまうと、ともに「正規職員と非正規職員では業務内容（仕事の難度や範囲、責任の程度）が異なり、賞与・退職金は正社員としての職務を遂行し得る人材の確保や定着を図ることを目的に支給されている」、よって待遇差は「不合理とはいえない」とされました。

具体的には、「配置転換の有無」「アルバイトが欠勤した際の代替勤務」「雇用期間の定めや雇用上限の有無」「正社員登用制度があり、実際に運用されていること」などが判断材料として挙げられています。

前回お示しした例と同様、このケースもあくまで個別判断であって、これがすなわち「非正規に賞与・退職金は不要」という結論になるわけではありません。（実際、判決文には、場合によっては不合理と判断されることもあり得る、という前書きがついていることに留意）

ここで言えることは、賞与や退職金についてもやはり、その趣旨を明確にしておくこと、例えば「その期間を勤めた職員には一律で支給をする」のか、「勤務成績や評価に基づいて利益を分配する」ものなのか、「仕事の難易度に対するねぎらい」の意味があるのか…。そしてそれが、正規・非正規で違いがあるのかどうか、という検討をしていく必要があるということです。

次回へ続きます

セミナー動画 作成中！

昨年度は動画配信によるセミナーを実施しましたが、まだまだ対面でのセミナーが開催しづらい状況のため、現在、新たな動画作成に向けて資料づくりを始めております。今後、少しずつでもメニューを増やして、継続的に動画販売もしていきたいと考えていますので、詳細についてはもうしばらくお待ちください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net