

# 相談室 Q&A

## 人事管理関係

### Q 私傷病等でフルタイム勤務が難しい社員に、 制度上は適用対象外の短時間勤務を個別に認めてよいか

当社の社員で、がんの手術による休職から復帰した社員がいます。体力的にフルタイム勤務は難しいため、短時間勤務制度の適用を希望していますが、当該社員の復帰時点では、私傷病を理由とした短時間勤務制度がなく、また同人の職場はフレックスタイム制の適用外となっています。このような場合、個別に短時間勤務を認めることは可能でしょうか。  
(兵庫県 J社)

A 短時間勤務を認めるに当たっては、労働時間の変更と賃金の減額を伴うと考えられるところ、賃金の減額については労働者の自由な意思による明確な合意が必要と考えられる。また、労働時間の変更については、就業規則の定め抵触する場合には、個別の合意のみならず就業規則の変更も実施しておくことが適切である

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

#### 1. 労働契約における個別合意について

労働契約法3条1項では、「労働契約は、労働者及び使用者が対等な立場における合意に基づいて締結し、又は変更すべきものとする」と定められており、労働契約は労使の相互の合意によって定められることが原則とされています。このことは、私法上の契約においても、私的自治や契約自由の原則などと呼ばれているように、契約当事者が合意することによってその契約条件（労働契約の場合は労働条件）を定めることができるということが労働契約の場面で表れているといえます。

したがって、契約自由の原則や労働契約の原則からしても個別合意によって短時間労働を定めることができそうです。

ところが、労働契約においては、契約当事者の合意があったとして、その合意が有効とならない余地があります。労働契約法12条は「就業規則で定める基準に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分については、無効とする。この場合において、無効となった部分は、就業規則に定め

る基準による」と定めており、就業規則が労働条件の最低基準となることを定めています（いわゆる「就業規則の最低基準効」）。労働者と使用者との合意で定めた労働条件が、就業規則の最低基準を満たさない場合には、たとえ相互の合意によって定めた場合であっても有効とはなりません。

#### 2. 適用対象外の短時間勤務によって変更される労働条件について

制度上、短時間勤務の対象ではない労働者との間で、短時間勤務を個別に合意して定めることによって、どのような労働条件を変更する必要があるでしょうか。

①労働時間…主として変更されるのは、所定労働時間の時間数およびその時間帯になると考えられます。がんの手術による休職からの復帰とのことからすれば、通院の都合などから出勤時間を遅くしたり、または、退勤時間を早めたりすることが考えられます。

②賃金…そのほか、もともとは8時間の所定労働時間を設定していることを前提として、その賃

**図表 週所定労働時間が30時間未満かつ週所定労働日数が4日以下の労働者の年休付与日数**

|      | 週所定労働日数 | 1年間の所定労働日数 | 勤続期間 |       |       |       |       |       |         |
|------|---------|------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
|      |         |            | 6カ月  | 1年6カ月 | 2年6カ月 | 3年6カ月 | 4年6カ月 | 5年6カ月 | 6年6カ月以上 |
| 比例付与 | 4日      | 169～216日   | 7日   | 8日    | 9日    | 10日   | 12日   | 13日   | 15日     |
|      | 3日      | 121～168日   | 5日   | 6日    | 6日    | 8日    | 9日    | 10日   | 11日     |
|      | 2日      | 73～120日    | 3日   | 4日    | 4日    | 5日    | 6日    | 6日    | 7日      |
|      | 1日      | 48～72日     | 1日   | 2日    | 2日    | 2日    | 3日    | 3日    | 3日      |

金を設定していることが一般的であるところ、短時間勤務によって、短縮した時間に相当する賃金を減額することも併せて合意することになると考えられます。

- ③年次有給休暇…短時間勤務により、週所定労働時間数が30時間未満で、かつ週所定労働日数が4日以下になる場合には、比例付与の対象となり、付与日数は[図表]のようになります。

これらの労働条件の変更は、就業規則の最低基準とどのような関係になると考えられるのでしょうか。

### 3. 賃金の減額と就業規則の規定について

賃金を減額する場合については、労働者が賃金を一部放棄するに等しく、その判断は厳格に判断されています。最高裁判決（シンガー・ソーイング・メシオン事件 最高裁二小 昭48. 1.19判決）によれば、労働者の退職金の一部を放棄させる合意に関して、労働者の自由な意思に基づくものであることが明確でなければならぬと判断しています。そして、合理的な理由が客観的に存在していたことを前提に、労働者の自由な意思を認定しており、その認定にも慎重な判断がなされています。

育児や介護を理由とする短時間勤務においても、ノーワーク・ノーペイの原則により、短縮された時間に相当する賃金を減額することは不利益取り扱いに該当せず、法的に問題ないとされていることからしても、がんの手術による休職などを理由とした短時間勤務を行う場合でも賃金を減額すること自体は可能と考えられます。しかし、当該賃金の減額については労働者の自由な意思に基づく同意を前提とする必要があると考えられますので、減額部分については、減額部分に関する説明を尽くした上で、書面による明確な同意を得るべきと考えられます。

### 4. 労働時間の変更と就業規則の規定について

短時間勤務を行うことによって、就業規則の労働時間の定めと抵触しないかについても問題とな

ります。就業規則においては、労働時間の始業と終業の時刻が絶対的必要記載事項とされており（労働基準法89条）、就業規則には必ず始業と終業の時刻が記載されているはずで

す。始業および終業の時刻の定めが最低基準効を有するとすれば、たとえ個別の合意があるとしても、これに抵触する短時間勤務が許されない余地があります。短時間勤務に関しても、始業および終業の時刻等を定めておく必要があるとの考え方もあります。

この点、がん対策基本法8条においては、「事業主は、がん患者の雇用の継続等に配慮するよう努めるとともに、国及び地方公共団体が講ずるがん対策に協力するよう努めるものとする」と努力義務の規定が定められています。また、「働き方改革実行計画」においても、病気の治療と仕事の両立はテーマに掲げられており、柔軟な休暇の取得や勤務制度の導入が期待されています。

労働時間が減少することは、始業および終業の時刻の定めと抵触するものであり、賃金との関係では不利益な点もあり、最低基準として保護しなければならない余地はあるとも考えられます。私見ではありますが、治療と仕事の両立に向けた短時間勤務を許容することは国や自治体からも期待されている制度であり、前述のとおり賃金の減額について自由な同意が得られる限りにおいては、労働時間の短縮自体が必ずしも最低基準に違反して無効とまで解する必要はないと考えることもできます。

しかしながら、始業および終業の時刻は絶対的必要記載事項であることから、それに反する短時間勤務を認めるためには、就業規則の変更が必要であり、少なくとも始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げに関する規定が存在することが必要との考え方もありますので、このような定めがない場合には、個別の合意のみならず、就業規則の変更手続きも実施しておくことがより適切であると考えます。