

## 第 5 回「休暇・休業と賃金」

2024.07.02. 佐藤敬二（立命館大学）

### はじめ

#### 1. 休業

1. 育児休業 →資料参照
2. 介護休業 →資料参照

#### 2. 休息法制

1. 憲法 27 条「休息権」

2. 休憩（34 条）→罰則 119 条

1) 法規定と趣旨

1. 時間、2. 途中付与の原則、3. 一斉付与の原則→1999 年法改正、4. 自由利用の原則

2) 解釈

1. 八時間労働なら、2. 分割支給→ ただし、実を失わない程度に、3. 休憩時間帯  
4. 8+6(残業)の場合、5. 手待時間と手空き時間、6. 休憩時間中のピラまき

3. 休日（35 条）→罰則 119 条

1) 法規定と趣旨

2) 解釈 1. 日曜日→ ただし、行政指導、2. 祝日→ ただし、行政指導、3. 法定外休日、  
4. 振替休日→ 就業規則と事前の特定、5. 休日労働、6. 代休→ 休日出勤は割増賃金のみ

4. 年次有給休暇（39 条）→罰則 119 条

1) 年休の現状

2) 原則

1. 成立要件（1 項、2 項）、2. パートタイマーに対する年休の比例付与（3 項）  
3. 時間年休が可能（4 項）、4. 計画年休（6 項）、5. 使用者の付与義務（7 項←働き方改革法）  
5. 権利行使による休業の出勤扱い（10 項） 6. 適用除外（41 条）、7. 消滅時効（115 条）

3) 解釈

1. 「請求」→形成権 →使用者の「承認」は不要  
2. 半日付与義務 3. 買い上げ 4. 途中年度での要件不充足について

4) 年休日の確定（5 項）

1. 時季指定権 白石宮林署事件 最二小判 昭 48.3.2

2. 時季変更権限行使について

\* 労働者の時期指定を最大限尊重しなければならない

\* 要員不足が常態的に不足していたことには会社に非がある

弘前電報電話局事件 最二小判 昭 62.7.10

高知郵便局事件 最二小判 昭 58.9.30

電電公社此花局事件 最一小判 昭 57.3.18

3. 利用目的の聴取について：聴取可能だが、それによって時季変更はできない

5) 長期休暇と時期変更権限行使 時事通信社事件 最三小判 平 4.6.23

★以下、後半★

3. 賃金法制

1. 「賃金」か「恩恵」か

1)効果：「賃金」→法規制（24条）、一方的な切り下げは認められない（判例）  
「恩恵」→使用者の任意

2)判断基準：制度化されているか否か＝労働契約・労働協約・就業規則等による判断  
cf.「賃金」の定義＝「労働の対償」（11条）

3)問題となる具体例

㊦退職金

\*退職年金の場合、事情変更条項を根拠として減額できるのか

㊧賞与

\*抽象的請求権は認められるとして、具体的請求権が認められるか  
福岡雙葉学園事件・最高裁判決

㊨福利厚生施策（→次項）

2. 「賃金」とされるとどうなるか

1)賃金支払いの原則の適用（24条）

㊦通貨払いの原則 Quiz:給与振り込みの是非 cf.法定通貨

㊧直接払いの原則 Quiz:親・子・配偶者・債権者への支払いの是非

㊨全額払いの原則 Quiz:相殺の是非、調整の実を失わない

調整的相殺 福島県教組事件・最一小判昭和44年12月18日

㊩定期払いの原則

2)非常時払い（25条）

3)休業手当（26条）

4)出来高払いの保障給(27条)

\*具体的請求権が認められるか

\*年俸制の導入要件か

\*完全歩合給

5)最低賃金（28条）→最低賃金法

効力（5条）：低額は無効で最賃通り

最低賃金：労働協約による、審議会による

\*全国一律、権利救済手段

6)不利益変更には高度の必要性 e.g.チェース・マンハッタン事件判決

3.賃金の放棄

1)「放棄」「相殺」と労働者の自由意思

2)最高裁判決

シンガー・ソーイング・メシーン事件・最二小判昭和48.1.19（放棄）

日新製鋼事件・最二小判平成2.11.26（合意相殺）

\*自由意思の認定方法

\*最判の射程範囲：賃金の将来にわたって恒常的な減額

## 4. 福利厚生制度

1.種類

2.制度目的

1)人材確保

2)労働運動による労働条件

3.最近の動向：経費削減 e.g.企業年金の廃止、カフェテリア・プラン

4.権利義務関係・法律

労基法上の賃金と考える → 賃金関連諸法規の適用

労働契約上の賃金と考える → 受給権・契約の履行

労働契約上の合意と考える → 労働者保護

個別の契約と考える → 契約論

使用者の恩恵と考える → 労働者の権利性がない

5.権利義務関係・判決

1)労働者保護的な判決のあるもの

1.社宅

2.団体定期保険

3.お礼奉公

2)労働者保護的な判決のないもの

4.企業年金

5.早期退職優遇制度

特徴：形式的な契約自由