



●【生活給】の見直し

生活給とは、戦後の経済混乱期の古い給料体系です。

年功序列型賃金、家族手当、通勤手当、住宅手当などの生活補助手当を含めた賃金のことです。

労働の質や量と無関係に、労働者の年齢・家族構成など必要家計費を重視し、**最低生活を保障する**という基準で支払われる給与です。

戦後の経済混乱期に**労働組合**が、生活できる賃金の獲得という点からこの生活給を強力に要求しました。

1950年以降、日経連は「賃金が労働の対価として支払われる限り、提供される**労働の質と量とに対応した賃金体系にすべき**」として能率給や職務給の整備、導入を推進しました。

バブル経済が崩壊し、経済が長期にわたって低迷を続けた1990年代～2000年代には、**成果主義賃金**が広がりました。

年俸制が広がり、さらに一般社員層に対しても自動的昇給、年功的昇格を縮小・廃止し、人事評価に基づく査定昇給、実力昇格を拡大し、**家族手当や住宅手当などの生活手当を縮小**する動きが続きました。

●家族手当や住宅手当を廃止・統合しましょう！

その他に、「**皆勤手当**」も**意味が無い手当**として廃止統合の対象です。機能していない手当なども整理しましょう。

生活給は提供される**労働の質と量とは無関係に支給**されるため、**不公平感が強い手当**です。*会社の方針で大事にしている手当であればそのままです。

手当を廃止＝減額となれば社員からの猛反発があるでしょう。

実務的には基本給へ統合する方式が一般的であり、総支給額は変わりません。

定額残業手当などがあれば定額残業手当へ統合することをお勧めします。

長時間労働、未払い賃金などで世間が騒がしいですから、未払い賃金を軽減することです。「**質よりも時間**」に対して**支払うことが優先**です。

労働時間は短縮し、質を上げつつ「**労働の量（時間）の対価**」として**支払う**ことをお勧めします！



【質問1】社員からの有給休暇申請を別の日に変更できますか？

【答】できます。

次のような場合は、時期を変更できます。（年次有給休暇時季変更権）

1. 有給申請が同じ日に集中した場合
2. 代替りの人員の確保が難しいとき
3. 当日に有給申請をする場合
4. 連続して長期に有給申請する場合
5. 会社の行事や研修を行う日に有給申請する場合
6. 深夜勤務を拒否するために有給申請する場合

【質問2】時季変更権を行使するには、どうすればいいですか？

【答】会社が時季変更権を行使する場合の方法は、単に指定された年休日には**事業の正常な運営を妨げる事由**が存在するという内容のものであれば足ります。時季を変更してもらうか否かの判断をするために**「有給申請の理由」**を聞くことも認められています。

【質問3】有給休暇を取得した月は **皆勤手当を支給しません**が違法ですか？

【答】**最高裁の判例は有効**としています。

年次休暇を取得した場合に**皆勤手当を支給しない措置**は、有給休暇取得の権利の行使を抑制し、労働者の権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとまでは認められないから、**無効なもの**とまでいえない。（沼津交通事件）

【質問4】年次有給休暇取得による賞与の減額は認められますか？

【答】賞与の算定上、有給取得日は「欠勤」ではなく、「出勤」扱いとなります。

「実働日」で査定している会社もあります。

賞与の査定は勤務態度、貢献度、人間性、成果、業務知識、遂行能力、知識など総合的に**人事評価の結果で賞与額が決まります**。

総合的な人事評価の結果であれば問題ありません。

そもそも**賞与の額も査定も会社の自由**ですからね。

「有給休暇を取得したから査定を下げた」と言うてはいけません。

今、賞与の査定をしている社長はご注意ください（笑）