

## ～パート・アルバイト（非常勤職員）の年次有給休暇について～

### 労働基準法

#### （年次有給休暇）

第39条 使用者は、その雇入れの日から起算して六箇月間継続勤務し全労働日の八割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない。

2 使用者は、一年六箇月以上継続勤務した労働者に対しては、雇入れの日から起算して六箇月を超えて継続勤務する日（以下「六箇月経過日」という。）から起算した継続勤務年数一年ごとに、前項の日数に、次の表の上欄に掲げる六箇月経過日から起算した継続勤務年数の区分に応じ同表の下欄に掲げる労働日を加算した有給休暇を与えなければならない。ただし、継続勤務した期間を六箇月経過日から一年ごとに区分した各期間（最後に一年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日の前日の属する期間において出勤した日数が全労働日の八割未満である者に対しては、当該初日以後の一年間においては有給休暇を与えることを要しない。

六箇月経過日から起算した継続勤務年数 労働日

一年 一労働日

二年 二労働日

三年 四労働日

四年 六労働日

五年 八労働日

六年以上 十労働日

3 次に掲げる労働者（一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間以上の者を除く。）の有給休暇の日数については、前2項の規定にかかわらず、これらの規定による有給休暇の日数を基準とし、通常の労働者の一週間の所定労働日数として厚生労働省令で定める日数（第一号において「通常の労働者の週所定労働日数」という。）と当該労働者の一週間の所定労働日数又は一週間当たりの平均所定労働日数との比率を考慮して厚生労働省令で定める日数とする。

一 一週間の所定労働日数が通常の労働者の週所定労働日数に比し相当程度少ないものとして厚生労働省令で定める日数以下の労働者

二 週以外の期間によつて所定労働日数が定められている労働者については、一年間の所定労働日数が、前号の厚生労働省令で定める日数に一日を加えた日数を一週間の所定労働日数とする労働者の一年間の所定労働日数その他の事情を考慮して厚生労働省令で定める日数以下の労働者

4 使用者は、前3項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

5 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては

その労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第1項から第3項までの規定による有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち五日を超える部分については、前項の規定にかかわらず、その定めにより有給休暇を与えることができる。

- 6 使用者は、第1項から第3項までの規定による有給休暇の期間については、就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより、平均賃金又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払わなければならない。ただし、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その期間について、健康保険法（大正十一年法律第七十号）第99条第1項に定める標準報酬日額に相当する金額を支払う旨を定めたときは、これによらなければならない。
- 7 労働者が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業した期間及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第2条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業をした期間並びに産前産後の女性が第65条の規定によつて休業した期間は、第1項及び第2項の規定の適用については、これを出勤したものとみなす。

## 1 年次有給休暇の付与要件（労基法第39条1項）

- (1) 雇入れの日から6か月継続して雇われていること。
- (2) 全労働日の8割以上出勤している。

パートやアルバイトであっても要件を満たした場合には、有給休暇を与えなくてはならない。ただし、所定労働時間に応じた付与方法が認められている（比例付与）。

## 2 パートやアルバイトの有給休暇付与日数の考え方

- (1) 週の所定労働日が5日、または週所定労働時間が30時間以上
- (2) 週の所定労働日が4日以下かつ週の所定労働時間が30時間未満

通常の年休付与日数（週所定労働日が5日または週所定労働時間が30時間以上）

勤続年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

年休の比例付与日数（週所定労働日が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満）

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
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

例示（入社6か月後の初回付与）

対象者	週の所定労働日数	所定労働時間 (日)	所定労働時間 (週)	有給付与日数
Aさん	4日	5時間	20時間	7日
Bさん	3日	8時間	24時間	5日
Cさん	4日	8時間	32時間	10日

AさんとBさんは、(1)「週の所定労働日数が5日、または週所定労働日数が30時間以上」には該当せず、比例付与の対象となる。

Cさんは、週の所定労働日数は4日ではあるが、週所定労働時間が32時間となるので、比例付与の対象とはならず、フルタイムの社員と同様の日数を付与することとなる。

### 3 週の所定労働日数や労働時間が定まっていない場合の付与日数訪問

介護労働者の法定労働条件の確保について（平成16年8月27日・基発第0827001号 都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知）では、今後予定されている所定労働日数を算出しがたい場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出して構わないこと。また、入社後6か月経過後に付与される有給休暇については、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを1年間の所定労働日数とみなして判断して構わないとされている。

具体的には、有給休暇の付与日数は以下の通り。

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
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

年間ベースで47日以下であれば  
年次有給休暇は対象外

## ◎ 付与日数の考え方

例えば、入社してから半年までの労働実績が40日だったような場合、1年間に換算すると80日となるので、3日の有給休暇付与をすることになる。なお、原則として週所定労働日数に応じて付与することになっているので、有給休暇付与日時時点で週の所定の労働時間が定まっている場合は、付与日時時点で所定労働日数に応じた付与日数を与える必要がある。

## 4 1日の労働時間がバラバラな場合に支払う有給休暇取得時の賃金

シフト勤務で、1日の労働時間が5時間だったり、8時間だったりする場合の有給休暇を取得した際の賃金の支払い方法は、以下3つの方法から選択し、就業規則に記載しておく必要がある。

### (1) 通常支払うべき賃金

有給休暇を取得した日の所定労働時間に応じた賃金を支払うことになる。例えば、木曜日は4時間、土曜日は8時間というシフト勤務の人の場合、時給1,000円の従業員であれば、木曜日に有給休暇を取得した場合は、4,000円、土曜日であれば8,000円を支払うことになる。

### (2) 平均賃金

直近3か月の賃金の総額を暦日数で日割りした一日あたりの賃金を支払う方法。なお、最低保証額として、実際の労働日数で日割り計算した金額の60%を下回る場合はこちらの金額を用いる必要がある。年次有給休暇の取得の都度、直近3か月の平均賃金を算出する手間がかかり、給与計算が煩雑となる可能性がある。

### (3) 標準月額報酬

健康保険料の算定に使う標準報酬月額を日割りで計算する方法。平均賃金を計算する方法より手間はかからないが、標準報酬月額は実際の賃金とは異なるため、(1)や(2)で計算する方法より金額が減る可能性があるため、採用する場合には労使協定が必要。

## 5 パートやアルバイトが正社員になった場合の有給休暇

パートやアルバイトの人がフルタイムの社員になったことで、週所定労働時間が5日に変更になる。有給休暇の付与日数を決めるもう一つの要素は勤続年数。勤続年数につ

いては、雇用形態の変更ではなく、労働契約が継続しているかどうかの実態で考えることになる。つまり、アルバイトから正社員になったとしても、勤続年数がリセットされるようなことはなく、仮にアルバイトとしての雇用期間が3年あり、その後正社員となった場合に初めて付与される有給休暇の日数は10日ではなく、14日ということになる。

### 通常的年休付与日数

勤続年数	6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

また、2019年4月の働き方改革関連法案の施行にともない、年間5日以上有給休暇を取得させる義務がある。この法律は、パート・アルバイトであっても対象になるので、年間10日以上有給休暇を付与した場合には、年間5日以上有給休暇を取得させる必要がある。

週所定 労働日数	年間所定 労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年 6ヶ月	2年 6ヶ月	3年 6ヶ月	4年 6ヶ月	5年 6ヶ月	6年 6ヶ月
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