

10. 非正規労働者の有給休暇制度の管理

非正規労働者(パートタイマー等)に対しては「有給休暇を与える必要がない」と考えている事業主がときどき見受けられます。しかし非正規労働者に対しても一定のルールに従って有給休暇を与える必要があります。

【質問】

パートタイマーである職員から有給休暇の請求がありました。パートタイマーは社員より短い労働時間で働いています。それでもパートタイマーに有給休暇を与える必要があるのでしょうか？

【アドバイス】

パートタイマーのように所定労働時間が少ない労働者に対しても、6ヵ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には、有給休暇を与える必要があります。

第1の注意点 非正規労働者の有給休暇日数

労働基準法で、「使用者は、6ヵ月以上継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、有給休暇を与えなければならない」と規定されています。この規定は正規労働者のみならず非正規労働者に対しても当然に適用されます。具体的に与えるべき有給休暇の日数は、非正規労働者の所定労働時間および所定労働日数に応じて決定します。

下記(A)または(B)の **どちらかにでも当てはまる**場合は、下表のとおり正規労働者と同様の日数の有給休暇を与える必要があります。

(A) 1週間の所定労働時間が30時間以上

(B) 1週間の所定労働日数が5日以上(または、1年間の所定労働日数が217日以上)

勤務年数	6ヵ月	1年	2年	3年	4年	5年	6年
		6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月	6ヵ月~
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

下記(C)と(D)の **両方に当てはまる**場合は、通常の労働者より少ない比例的な日数の有給休暇となります。この比例付与すべき有給休暇の日数は、対象労働者の所定労働日数と継続勤務年数に応じて、下表のとおり規定されています。

(C) 1週間の所定労働時間が30時間未満

(D) 1週間の所定労働日数が4日以下(または、1年間の所定労働日数が216日以下)

1週間の所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤務年数						
		6ヵ月	1年 6ヵ月	2年 6ヵ月	3年 6ヵ月	4年 6ヵ月	5年 6ヵ月	6年 6ヵ月~
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

ワンポイント!

継続勤務6ヵ月後に付与すべき有給休暇の日数を具体的なケースで見えます。

ケース1)週の所定労働時間が24時間、週の所定労働日数が5日の場合 10日

ケース2)週の所定労働時間が24時間、週の所定労働日数が3日の場合 5日

1週間の所定労働時間が同じであっても、所定労働日数の違いにより、有給休暇の日数が異なります。

第2の注意点 有給休暇取得日の賃金

有給休暇を取得した日の賃金については、次の3つのうち、いずれかの方法により支払う必要があります。

平均賃金

所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金

健康保険法で定める標準報酬日額(ただし、過半数労働組合又は過半数代表者との書面協定が必要)

3つのうち、いずれかの方法により支払うかについては、就業規則等により明確に規定しておいてください。

ワンポイント!

上記の「通常の賃金」については、労基法施行規則第25条において次のように規定されています。

- (1)時間によって定められた賃金については、その金額にその日の所定労働時間数を乗じた金額
- (2)日によって定められた賃金については、その金額
- (3)月によって定められた賃金については、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

あわせて知っておきたい

【非正規労働者に比例付与される有休日数について】

有給休暇が比例付与される日数は、原則として基準日(有給休暇付与日)に予定されている今後1年間の所定労働日数に応じた日数となります。ただし、非正規労働者のように予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の勤務実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えないことになっています。

例えば、雇入れの日から起算して6ヵ月経過後に付与される有給休暇の日数については、過去6ヵ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差支えありません。

【計画的な有給休暇の付与】

過半数労働組合または労働者過半数代表者と書面による協定を結ぶことにより、パートタイマーに対しても計画的に有給休暇を付与することができます。計画的に付与することができる有給休暇の日数は、与えられた有給休暇すべてではなく、5日を超える分のみが対象となります。5日分は、本人が自由に取得できる日数として残しておく必要があります。

【有給休暇の買上げ】

有給休暇の買上げを予約し、これにより有給休暇の日数を減らしたり与えたりしないことは、労働基準法違反となります。しかし、労働基準法を上回って付与している日数分を買い上げたり、法定日数であっても、2年間の時効により消滅するものを2年間経過後に買い上げたりすることは違法とはなりません。また、退職時に消化しきれずに残ってしまった有給休暇について買い上げることも違法とはなりません。