

6, 有給休暇について



Q31

アルバイトに有給休暇はないのですか？



A31

会社は労働者に、所定労働日数に応じて年次有給休暇(有休)を与えなければなりません。有休は、**6か月間続けて働き、働くことと決められていた日数の8割以上出勤**した労働者に与えられます。

正社員のみならず、アルバイトやパートタイム労働者も、上記の条件に当てはまれば、1週間単位で働いている「日数」または「時間」に応じて有休が与えられます。自分にどれくらい有休があるか、下の表で確認してみましょう。

また、休暇の権利は**2年間有効**なので、当該年度に使用しなかった休暇日数は翌年度に繰越しとなります。



有給休暇の付与日数表

○週30時間以上、または週5日以上働く人

働いた年数	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
有休の付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

例)フルタイム勤務で2年6か月続けて働いた場合

➡有休の権利が12日ありますが、その前年に11日の権利を得ているため、仮に有休を1日も使っていなければ、合計23日の有休の権利があります。

○週30時間未満かつ週4日以下働く人

	1週間の労働日数	1年間の労働日数	働いた年数						
			6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月
有休の付与日数	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)週3日勤務で4年6か月続けて働いた場合

➡有休の権利が9日ありますが、その前年に8日の権利を得ているため、仮に前年に有休を5日使っていれば、12日の有休の権利があります。



有給休暇の賃金計算

有給休暇取得中の賃金については、次の3種類のいずれかの方法で計算し、支払わなければなりません。

- ①労働基準法で定める方法により計算した平均賃金
- ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③健康保険法で定める標準報酬月額の30分の1に相当する額

これらのうちどの方法で支払うかは、個々の労働者についてその都度、使用者が恣意的選択を認めるものではなく、就業規則等であらかじめ定めておかねばならず、定めた場合はその方法によって賃金を支払わなければなりません。



Q32

従業員から人出が少ない日に有給休暇の希望を出されました。



A32

労働者には、希望する日に有休を取得する権利があります(時季指定権)。

一方、会社は「時季変更権」といって、その労働者の労働が不可欠であり、事業の正常な運営を妨げる場合に限り、他の日に変更するよう求めることができます。

「事業の正常な運営を妨げる」とは、単に忙しいというだけではなく、代替人員の確保が著しく困難である、その労働者が休むことで大きな支障が生じる、といった客観的に見て合理的な理由が必要です。

人手が少ないという理由だけで時季変更権が認められるとは限りません。会社は、時季変更権を行使する場合はその理由を具体的に示し、労働者と話し合い、別の時季に取得させるように努める必要があります。



Q33

会社が有給休暇の取得日を指定しています。良いのですか？



A33

原則、有休の取得時季は労働者が指定するものであり、会社が一方的に指定することはできません。

しかし、例外的に以下の扱いがあります。

①計画的付与(計画年休)制度

労働者の過半数を代表する労働組合または労働者の過半数代表者との間で労使協定を締結することにより、有給休暇のうち5日を超える部分について、会社が計画的に取得時季を指定することができます(労働基準法第39条第6項)。

②年5日の有給休暇取得義務

年間10日以上の有休が付与される労働者に対し、会社は5日について時季を指定して有給休暇を取得させることが義務付けられています。これは、労働者が自ら5日以上の有給休暇を取得しない場合に限られます。