

労務トラブル、年金相談を特定社会保険労務士の 河原が解決
河原社会保険労務士事務所

紛争解決の代理業務もできる社会保険労務士（特定社会保険労務士）

河原 清市

埼玉県比企郡小川町大塚 98-2 TEL&FAX 0493-72-0554

メールアドレス kawahara@kawahara-sr.com ホームページ kawahara-sr.com/

週 2 日勤務のパートさんが 6 カ月以上勤務し、出勤率が 8 割以上の場合、その後一年間で、3 日間の年休を与えなければなりません。年休(年次有給休暇)を取得時の賃金の計算は？

先日、知り合いのスーパーの店長からパート労働者の年休時の賃金の算定について検討をしてもらえないかという依頼がありました。そんなわけで、今回は、年休時の賃金計算を取り上げます。

あるパート労働者の 1 時間当たりの賃金を 1000 円とします。1 週間に、日曜日に 8 時間労働、火曜日に 3 時間労働をさせたとします。6 月に 9 日間勤務をして、5 万 2,000 円支給しました。7 月は 11 日間勤務して、5 万 3,000 円、8 月は 10 日間勤務して 5 万 5,000 円支給をしました。3 ヶ月で 30 日間勤務し賃金合計が 16 万円を支給したとします。

このような勤務シフトで 6 カ月間労働をさせ出勤率が 8 割以上の場合、事業主は、その後 1 年間に 3 日間の年休をその労働者に与えなければなりません。

まず、取得について考えます。6 月 3 日（火）は 3 時間労働の日とします。また、6 月 8 日（日）は 8 時間労働の日とします。6 月 3 日を休んでも 1 日分の年休を消化したことになりますし、6 月 8 日を休んでも 1 日分の年休を消化したことになります。

次に、取得時における賃金の計算が問題になります。

主な年休時の賃金の支払い方（労基法 39 条の 7 項（日額制なので））には 2 通りあります。1 つは所定労働時間労働をした場合に支払われる通常の賃金を支払うやり方です。つまり、

労働者が、6 月 3 日（火）年休を取るとすると、3 時間分の賃金 3,000 円を支払うこととなります。また、6 月 8 日（日）に年休を取るとすると、8 時間分の賃金 8,000 円を支払うこととなります。このようなやり方だと、所定労働時間が多い日、例えば日曜日に年休を取得する人が集中する事態が生じます。人員の平準化については難があります。

2 つ目は、平均賃金で支給するやる方（労基法 12 条）です。

①6 月、7 月、8 月の 3 カ月の賃金合計 16 万円を 3 カ月の暦日数 92 日（30+31+31=92）で割ります。つまり平均賃金は、 $\frac{16 \text{ 万円}}{92 \text{ 日}} = 1739.13 = 1740 \text{ 円}$ となります。

②日額制や時間給制の場合、3 カ月間の賃金合計を実際に働いた日数で割ったものの 60%つまり

$\frac{16 \text{ 万円}}{9+11+10} \times 0.6 = 3200 \text{ 円}$ が平均賃金となります。

その上で、①と②のどちらか高い金額の方が本当の平均賃金になります。この場合は 3,200 円になります。つまり 6 月 3 日（火）に年休と取っても 6 月 8 日（日）に年休を取っても、賃金 3,200 円を支給することになりました。このようにすれば、本来ならば火曜日に働くと 3,000 円支給されますが、年休を取得することによって、3,200 円支給されますので、賃金の額についても納得がいくと思います。この様にすれば曜日の偏りもなくなると思われれます。