

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/

パート労働者の年次有給休暇の発生は、いつ発生するのか？

Aさんは、2015年(平成27年)5月9日の土曜日にXスポーツクラブの面接を受けました。その日の内に採用が決まりました。その時も今も、雇用契約書は交わしていません。また、雇用期間についても全く話し合われませんでした。

実際に働き始めたのは、次の月つまり6月7日からでした。6月は、毎週日曜日に勤務をしました。7月は、毎週木曜日と日曜日に勤務をしました。8月は、第1週と第3週においては、勤務は全くなく、第2週は、2日、第4週と第5週は4日間の勤務がありました。そして、

2016年の12月まで、非定期的に通っていました。

ここで、Aさんには、①まず、年次有給休暇の権利が発生するかという問題が出てきます。つぎに②日数は、何日なのか？また、③休暇を取った場合は、賃金額はいくらになるのか？という問題が出てきます。

一般の労働者には、労働基準法第39条により、雇入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には10日間の年次有給休暇を付与しなければならないと書いてあります。さらに、勤続年数に応じて、下記の日数の年次有給休暇を与えなければならないと書いてあります。

表 1 一般労働者用

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

一方、パート労働者等（週所定労働時間が30時間未満で、週所定労働時間が4日以下又は年間所定労働日数が216日までの者）に対して年次有給休暇は、以下の表によって決まっています。

表 2 パート労働者用

週労働日数	1 年間の日数	6 箇月	1 年 6 箇月	2 年 6 箇月	3 年 6 箇月	4 年 6 箇月	5 年 6 箇月	6 年 6 箇月以上
4 日	169～216 日	7 日	8 日	9 日	10 日	10 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

そこで、Aさんの週の労働時間は、30時間未満でありますので、表2を使います。

次に、年次有給休暇を考える場合、週によって、労働日数が異なる場合は、1年間の労働日数で決めます。その際の起算点は、実際に働き始めた日ではなくて、採用された日です。その日から数えて、1年間で、どれだけ働いたかを調べます。彼は、仮に99日間働いたとします。99日は77日から120日の間にありますから、表2の下から2段目の数値を横に見ます。

つまり週労働日数が2日の場合と同じとなります。ということは、採用をされてからちょうど6箇月後の11月8日には3日の年次有給休暇が取得できます。

しかし、現実的に、1年後を考える前に、半年後を考えなければなりません。

彼の場合は、6箇月間は、57日でした。これに2倍しますと、114日になります。そこで、表2を使うと73日から120日の間に入りますので、3日間の年次有給休暇を与えればいいこととなります。

次に、2015年11月9日から2016年11月8日までの労働日数を数えます。仮に86日あったとしますと、表2の2段目を考えます。つまり、4日間の年次有給休暇を取得できることとなります。当然、彼は、年次有給休暇を取得していませんでしたので、合計で、3+4=7日間の年次有給休暇が取得することができます。

次に、年次有給休暇の与え方について考えます。

労基法第39条の5項より

「使用者は、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。」と書かれています。

昭和48年3月6日の基発110号によりますと、年次有給休暇は、労働者の請求をまっしてはじめて生ずるものではなく、請求とは休暇の時季を指定するという趣旨であると述べています。

つまり、8割以上の出勤率という条件さえ合えば、労働者には年次有給休暇が存在しているということです。年次有給休暇を取得するかどうかの権利は、労働者側にあるのであって、年次有給休暇を使用者側がくれないという問題ではないのです。

次に、賃金についてですか、2017年の1月時点での平均賃金を考えます。

つまり、労基法39条の第7項目より1月以前3か月間の賃金の支払い状況を調べます。

2016年10月と11月と12月を考えます。

10月は、8日勤務して3万4425円。

11月は8日勤務して3万5700円、

12月は8日勤務して3万2725円の賃金があったとします。

1日当たりの賃金は $\frac{\text{前3か月間の日給の総額}}{\text{前3か月間の実労働日数}} \times 0.6 = \frac{34,425+35,700+32,725}{8+8+8} \times 0.6 = 2571.24 = 2572 \text{ 円}$

一日当たり賃金は、普段2時間しか働かない日（2時間×850円=1,700円が支給される日）でも、2572円になります。

つまり、1月1日以降に7日間年次有給休暇を取得すると、

7日×2,572円=1万8,004円が普段の日給額の総額に加算されます。

ここで、A君が、年休を取らないで、1月下旬にそのスポーツクラブをやめてもAスポーツクラブの経営者には、なんら罰則はないと思われま