

# 社労士ニュース 2022年 7月号 発行 2022年 7月14日 木

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

特定社労士をしながら、さいたま地裁の労働審判員として、多くの労働審判に携わった。(元労働審判員)

河原社会保険労務士事務所 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](mailto:kawahara@kawahara-sr.com) ホームページ [kawahara-sr.com/](http://kawahara-sr.com/)

## 年次有給休暇について(年休や有給という言い方もあります)

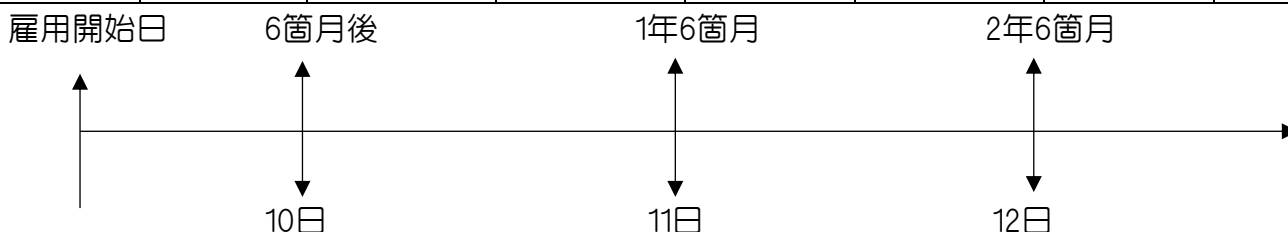
一般の労働者には、労働基準法第39条により、雇い入れの日から起算して6箇月間継続勤務し、全労働日の8割以上を出勤した労働者には、10日間の年次有給休暇を与えなければなりません。

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りません。

表 1 一般労働者用

一般労働者とは、週労働日数が5日以上または週所定労働時間数が30時間以上労働者

勤務年数	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

週労働日数が4日以下かつ週所定労働時間数が30時間未満労働者

週労働時間	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

パート労働者の場合、週によって労働日数が異なる場合があります。その時は、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。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、3日間の有給が取得できることになります。また、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。」と書かれていますが、

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、パート労働者の有給休暇を取得後の賃金はどのように算出されるかを考えます。

7月4日(月)は3時間労働の日、7月8日(金)は8時間労働の日とします。7月4日に休んでも1日分、7月8日に休んでも1日分の年休を消化したことになります。

そこで、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賃金を支払うやり方です。つまり、(時給1,000円とします。)労働者が、7月4日(月)年休を取るとすると、3時間分の賃金3,000円(1000円×3時間)を支払うことになります。また、7月8日(金)に年休を取るとすると、8時間分の賃金8,000円を支払うことになります。このようなやり方だと、所定労働時間が多い日、例えば金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り方(労基法12条)です。

① 4月、5月、6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、 $\frac{13.2 \text{万円}}{92 \text{日}} = 1434.7 = 1435 \text{円}$  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

$\frac{13.2 \text{万円}}{24} \times 0.6 = 3300 \text{円}$ 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3,300円になります。つまり7月4日(月)に年休と取っても7月8日(金)に年休を取っても、賃金3,300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、3,300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は多少なくなると思われます。

次に、政府は、年次有給休暇の取得率を上げるために、2018年(平成30年)から使用者には、法定年次有給休暇が10日以上ある労働者に対して、その日数のうち5日については、基準日から1年以内に、労働者ごとにその時季を指定することを義務付けました。(労基法39条の第7項)この義務に違反した使用者は、罰則規定の労基法第120条により30万以下の罰金が課せられます。それも1件あたりです。この条文は注意が必要です。

### 年休簿

氏名 \_\_\_\_\_ 入社日 年 月 日

前年度から繰り越された年休の日数	基準日に付与される年休の日数	本年度に付与される年休の日数

届出の日	取得日	年休の日数	残日数	備考欄
月 日( )	月 日( )			