

年次有給休暇の手引き②

(パートタイム労働者)



目次

1. パートタイム労働者とは.....	2
2. パートタイム労働者の年次有給休暇日数.....	2
3. 年次有給休暇取得日の賃金支払い方法.....	5
4. パートタイム労働者の継続勤務の考え方.....	6
FAQ.....	7

1. パートタイム労働者とは

パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」)の対象である「短時間労働者(パートタイム労働者)」は、「1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間に比べて短い労働者」とされています。

例えば、「パートタイマー」「アルバイト」「嘱託」「契約社員」「臨時社員」「準社員」など、呼び方は異なっても、この条件に当てはまる労働者であれば、「パートタイム労働者」としてパートタイム労働法の対象となります。

ここでいう、「通常の労働者」とは、事業所において社会通念にしたがい「通常」と判断される労働者をいいます。この「通常」の判断は、業務の種類ごとに行い、「正社員」、「正職員」など、いわゆる正規型の労働者がいれば、その労働者をいいます。例えば、労働契約の期間の定めがない、長期雇用を前提とした待遇を受ける賃金体系である、など雇用形態、賃金体系などを総合的に勘案して判断することになります。

事業所に同種の業務に従事するいわゆる正規型の労働者がいない場合は、フルタイムの基幹的な働き方をしている労働者がいれば、その労働者が通常の労働者となり、その労働者より1週間の所定労働時間が短い労働者がパートタイム労働者となります。(厚生労働省HP)

2. パートタイム労働者の年次有給休暇日数

雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数										
所定労働時間	所定労働日数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	6か月未満		1年6か月以上	2年6か月以上	3年6か月以上	4年6か月以上	5年6か月以上	6年6か月以上
			6か月未満	6か月以上	6か月以上	6か月以上	6か月以上	6か月以上	6か月以上	6か月以上
30時間以上			0日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満	5日以上	217日以上		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	4日	169日~216日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	3日	121日~168日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	2日	73日~120日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日
	1日	48日~72日								

(1) パートタイム労働者の年休日数の考え方

- ・勤務日数や勤務時間が一般従業員よりも短い場合、勤務形態に応じた日数の年休が付与されます（比例付与）（労基法 39 条 3 項）
- ・基準日における所定労働日数に応じて決まります、仮に年度の途中で所定労働日数に変更になっても、年休日数に変更は生じません。

通常の年休付与日数

(日)

継続勤務年数	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
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

通常の年休付与日数(判断基準)

⇒週所定労働時間が30時間以上

または

週所定労働日数が5日以上または年間所定労働日数が217日以上

年休の比例付与日数(パートタイム労働者)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇入れの日から起算した継続勤務期間						
		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
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3

年休の比例付与日数(判断基準)

⇒週所定労働時間が30時間未満

かつ

週所定労働日数が4日以下または年間所定労働日数が216日以下

※ただし、週所定労働日数が定められておらず、かつ年間所定労働日数が48日未満の場合は年休付与の対象外になります。

(2) 労働者(※)の有給休暇の発生要件(労基法 39 条)

- ・労働者が雇入れられた日から起算して6か月以上継続勤務したこと（継続勤務は4.参照）。
- ・最初は前6か月、その後は前1年間において、全労働日8労働契約上の所定労働日)の8割以上出勤したこと。
- ・有給休暇の発生要件は、発生の基準となる期間の全労働日に対する出勤率によります。

※ここでいう労働者については正規の従業員(社員)のほか、パートタイマー、アルバイト等の臨時の労働者も含まれます。

(3) 所定労働日数が不確定なパートタイム労働者への年休の付与

1年間の所定労働日数が不明確な例として「非定型的パートタイムヘルパー」と呼ばれる短時間労働者の訪問介護労働者が代表的な例ですが、予定されている所定労働日数を算出したい場合には、過去の勤務実績から年次有給休暇の比例付与の基礎となる所定労働日数を判定することが認められています。

例えば、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇日数は、過去6か月の労働日数の実績を2倍にしたものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断することで差し支えないとされています。

(訪問介護労働者の法定労働条件の確保について平 16.8.27 基発 0827001)

3. 年次有給休暇取得日の賃金支払い方法

(1) 通常の賃金を支払う方法

「通常の賃金を支払う」とは、通常の出勤をしてその日の所定労働時間を労働した場合に支払う賃金になります。通勤手当が支払われている場合はそれを含まず、臨時に支払われた賃金や時間外手当等通常でない賃金は含まれません。

この支払方法は1日の所定労働時間が一定しているパートタイム労働者には向いているが、一定していない場合（例えば1日6時間の日と4時間の日がある場合等）、所定労働時間の長い日に年休を取得しようとする傾向があるので問題である。

(2) 平均賃金による支払

平均賃金は労基法12条に定めがあり、算定発生事由発生日3か月間に支払った賃金総額について、3か月間の総日数で除した金額（賃金が日給・時間給・出来高払い等請負給の場合、3か月間の総労働日数で除した金額に0.6を乗じた金額）とする。

この方法は、パート等が年休を採るたびに、過去3か月間に支払った賃金総額に基づいて平均賃金を計算するという事務上の煩わしさがある。

(3) 標準報酬日額（健康保険法）で支払う方法

標準報酬日額（健康保険法）で支払う方法については、労使協定が前提である事、また健康保険の被保険者でないパート等については適用しがたいという難点があるので、あまり利用されていない。

所定労働時間が一定でないパートタイム労働者（時給制）の年休日の賃金

年休日の賃金支払い方法	使用者側からみた問題	労働者の年休日選択傾向
(1) 通常の賃金	所定労働時間の長い日に年休を取得されると負担増	所定労働時間の長い日（逆選択）
(2) 平均賃金方式	所定労働時間の短い日に年休を取得されると負担増	所定労働時間の短い日（逆選択）
(3) 標準報酬日額方式	所定労働時間の短い日に年休を取得されると負担増	所定労働時間の短い日（逆選択）



パートタイム労働者の「逆選択」をできるだけ防止するには、1日の所定労働時間の極端な長短を少なくする。

4. パートタイム労働者の継続勤務の考え方

(1) 継続勤務とは

継続勤務とは行政解釈によれば「労働契約の存続期間」とされています、休職や長期欠勤等で実際の就労がされていなくても、労働契約が存続されている期間は継続勤務になります。

(2) パートタイム労働者の継続勤務とは

定年退職後に嘱託として再雇用されたものや臨時工やパート等から社員に登用される場合などについては、企業内で身分の切り替えがあったものとみるべきであり、実質的には労働関係が継続しているとされ、勤続年数は通算されます。定年退職後の再雇用者に対して退職金の清算がなされた場合であっても同様です。

パートタイム労働者については、例えば3か月の期間の定めがある有期雇用契約であっても、契約の更新により実態からみて引き続き雇用が継続している場合は、最初の契約による勤務開始日からの勤務が継続しているものと認められます。

(3) パートタイム労働者を社員に登用した場合の年休付与の切り替えについて

付与日数の切り替え時期については、次の年休付与日までは現在付与されている年休のままとし、次の年休付与日からは社員としての日数を付与することになります。したがって、年度途中で正社員に登用された場合は、次の基準日が来るまで年休日数を増加させる必要はありません。その逆の場合、年度の途中で所定労働日数が減った場合でも、年休日数に変更は生じません(基準日までは年休を減らすことはできません)。

パートタイム労働者が個別管理方式、正社員が年度管理方式(全社員に対して一律の基準日を設けて年休を与える斉一的取扱い)をとっている場合等、パートタイム労働者と社員で年休の管理方式が違う場合、年休管理方式を適法に移行させるためには、例えばパートタイム労働者としての年休を付与したばかりであっても、社員に登用後最初に迎える斉一的年休付与日には、さらに社員としての年休を付与しなければならないので、要注意です。

FAQ

Q1: 定年後の再雇用で短時間勤務の嘱託社員として再雇用する場合の年休付与について、勤務時間が短いことから、半日年休を認めないことはできるのでしょうか。

A1: 労働基準法において、使用者は半日年休を正社員に認める義務はありません。従って嘱託社員に半日年休を認めない取扱をしても、労基法違反の問題は生じません。正社員に半日年休を認めて、正社員と勤務日数や勤務時間の短い嘱託社員に認めないという取扱をしても不合理とはいえないと考えられます。

Q2: 平成31年4月施行の改正労働法で、年休の年間5日の時季指定がありますが、パートタイム労働者については、正社員と同じ対応なのでしょうか。

A2: 時季指定の対象となる労働者は、年間10日以上の子年次有給休暇を付与される労働者になります。したがって、比例付与の対象となるパートタイム労働者において、10日以上の子年次有給休暇が付与されない労働者は対象となりません。

Q3: 労働法で定める「過半数労働者の代表」を選出する場合、母数となる労働者数に、パートタイム労働者も入るのでしょうか。

A3: 労使協定における労働者代表の母体の「労働者」には、正規労働者だけでなくパート労働者、期間雇用労働者などの非正規労働者も広く含まれます。

Q4: 日によって所定労働時間が異なる時給制の労働者の「通常の賃金」はどのように算定したらよろしいでしょうか。

A4: 変形労働時間制を採用している場合は、日によって所定労働時間が異なる場合があります。パートタイム労働者の中にも日(曜日)によって所定労働時間が異なる者がおります。このような場合、時間給労働者の場合には日によって賃金額が異なってくることとなるが、労働法第39条第7項の通常の賃金については、各日の所定労働時間に応じて算定すればよい、ということになります(昭63.3.14 基発150号)。

(P5 年次有給休暇取得日の賃金支払い方法 (1)通常の賃金を支払う方法 参照)

Q5: 遅刻や早退などで出勤はしているが本来の就業時間の5割の時間しか就業していない場合、出勤率を5割として算定してかまわないでしょうか。

A5: 出勤率の算定においては、遅刻や早退などのために所定の労働時間就業できていない場合でも、1日1時間でも就労している限り、1日としてカウントされます。日数を労働時間で置き換えることは認められていません。

Q6: パートタイム労働者の労働契約が変更され、所定労働日数が変更された場合の年休付与の取り扱いについてお伺いします。

A6: 所定労働日数が変更された場合、次の年次有給休暇の発生基準日から、変更された所定労働日数に基づいて発生するに数が付与されることとなります。

例えば、勤続4年で所定労働日数が週4日のパートタイム労働者の場合、6か月後の基準日に発生する年次有給休暇の日数は12日です。ところが、基準日以前に所定労働日数が週3日に変更されていた場合には、新たに発生する有給休暇の日数は9日となります。週5日に増えていた場合には、比例付与ではなく16日の年次有給休暇が発生することとなります。

雇入れの日から起算した継続勤務期間の区分に応ずる年次有給休暇の日数											
所定労働時間	所定労働日数	1年間の所定労働日数(週以外の期間によって労働日数が定められている場合)	継続勤務期間の区分								
			6か月未満	6か月以上	1年6か月以上	2年6か月以上	3年6か月以上	4年6か月以上	5年6か月以上	6年6か月以上	
30時間以上											
30時間未満	5日以上	217日以上	0日	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
	4日	169日～216日		7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
	3日	121日～168日		5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
	2日	73日～120日		3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
	1日	48日～72日		1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

Q7: 社員旅行にパートタイム労働者の全員参加を義務付けた場合、年次有給休暇を一斉に付与するという方法はできるでしょうか。

A7: パートタイム労働者の全員参加を義務付けた場合、その旅行は業務の一環とみなされて賃金支払いが必要となります。参加させない場合、その間就業させないということになるので会社都合による(使用者の責に帰すべき事由)休業として、休業手当の支払いが必要となります。