



第24回

社会保険講座



社会保険労務士
中谷 知世

前はフルタイムで働く方の年次有給休暇発生要件をご説明しましたが、今回はパートタイムで働く方の年次有給休暇についてご紹介します。

●「パートタイム」、「フルタイム」とは？

ここで言う「パートタイム」とは、週所定労働時間が30時間未満で、かつ、週所定労働日数が4日以下（又は1年間の所定労働日数が48日から216日まで）の勤務体系で働く方を言います。

よって週所定労働時間が30時間以上、もしくは週所定労働日数が5日以上であれば前回ご紹介した「フルタイム」で働く方の年次有給休暇発生要件・日数が適用されます。

●パートタイムの年次有給休暇について

所定労働日数が少ないパートタイムで働く方であっても、フルタイム労働者と同じく6か月後に年次有給休暇が付与されます。しかし付与日数は、フルタイム労働者よりも少なく、比例的に付与されます。具体的には、以下の表のとおりです。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	雇い入れ日から起算した継続勤務期間(単位:年)						
		6ヵ月	1年6ヵ月	2年6ヵ月	3年6ヵ月	4年6ヵ月	5年6ヵ月	6年6ヵ月
4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

※「所定労働日数」とは労働契約書で定められている「働く日」をいいます。もし労働契約書がない場合は、過去1年間の働いた日数をみて判断します。(最初は6ヵ月ですので、働いた日数×2でお考えください。)

●パートタイム・フルタイムの有給休暇中の給料

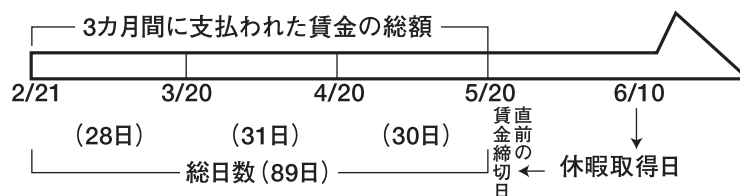
有給休暇中の賃金は以下3種のいずれかで計算しなければいけません。就業規則や労働契約書にて定める必要があり、計算の都度「賃金が低い方」を支給するものではありません。

① 通常勤務した場合の賃金

→「所定労働時間」分の賃金を支給します。パートタイムの方で勤務時間が変動する場合は、あくまでもベースとなる時間を労働契約書等で決めておく必要があります。

② 平均賃金

→3カ月の賃金の総額÷3カ月の総日数(暦の日数です。働いた日数ではありません。)



原則の計算方法は上記のとおりですが、下記の式で計算した額を下回る場合は次の額を平均賃金とします。

→3カ月の賃金の総額÷3カ月の働いた日数×60/100(つまり、最低保障額です。)

③ 健康保険の標準報酬日額相当額

→労使協定を締結する必要があり、また社会保険に加入をしていないパートタイムの方も多いと思いますのであまり現実的ではありません。①、②の計算をお勧めします。

パートタイムも、フルタイムで働く方と同じく年次有給休暇が発生します。
日数や、賃金の計算方法の管理に注意が必要です。