

パート、アルバイトへの有給休暇の与え方

働き方改革の流れで「パート、アルバイトにも有給休暇」が当たり前の時代になっています。人材確保の観点からも非正規雇用者に対する有給の与え方を整理しましょう。

はじめに

働き方改革関連法にて有給休暇の時季指定義務が始まったことから、パート・アルバイトに対する有給休暇についても今後ますます関心が高まることが予想されます。しかし、いまだにパート等に対する休暇については理解が進んでいないところがあります。以下、パート・アルバイトに対する有給休暇の与え方と対策について解説をします。

有給休暇はパート・アルバイトにも与えるべきか？

有給休暇はパートやアルバイトに対しても付与しなければなりません。ただし出勤日数や時間数に応じて比例的に少なく付与することが可能です。以下の表にあるように出勤状況によって付与日数を決定することを「比例付与」と言います。

週所定労働日数	年間所定労働日数	勤続年数						
		6ヶ月	1年6ヶ月	2年6ヶ月	3年6ヶ月	4年6ヶ月	5年6ヶ月	6年6ヶ月以上
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

ただし、「週の所定労働時間が 30 時間以上」または「週の所定労働日数が 5 日以上」の場合、パート・アルバイトであっても比例付与の仕組みを使うことができないため、正社員と同様の有給休暇を与えなければなりません。

週によって働く日数が違う場合の「週所定労働日数」

週所定労働日数は原則として契約上の日数をもとにし

ます。祝日やシフト交代などで日数がバラバラであったとしても、「通常の週に働くはずの日数」によって比例付与日数を決めます。週あたりの勤務日数に規則性がない場合は、6ヶ月の労働日数実績を2倍し、表の「年間所定労働日数」の列に当てはめて付与日数を求めるなどの工夫が必要なことがあります。

所定労働日数が契約の途中で変わった場合の取り扱いについて

契約が途中で変わった場合、「有給休暇が付与される日現在」の所定労働日数に基づいて有休の付与日数を決定します。例えば図のように、週4日の契約が途中で週2日に変更となった後に有休付与日を迎えた場合、有給休暇は「週2日」の付与日数を与えれば良いこととなります。

契約変更

有休付与 = 週2日契約に基づく
有休付与で足りる

週4日契約

週2日契約

有給休暇取得日の給与額の計算

パート・アルバイトが有給休暇を使用する日については、「①平均賃金」「②その日働くはずだった時間数×時給」、または「③標準報酬日額（健康保険法）」により給与を支払う必要があります。所定労働時間が一定の場合は②で支払うことが多く、時間が日によってバラバラの場合は①③により計算する方が良いでしょう。

パート有休についての今後の対策

パート・アルバイトに対する有給休暇付与を正確にするためには、雇用契約書により所定労働日数・時間数を明確にすることが欠かせません。有期契約の契約更新も含めて契約書をきちんと整備していきましょう。