

# 有給休暇の1日分の 給与計算方法

年次有給休暇の5日時季指定義務が始まり、有給休暇の賃金計算に迷う場面が増えてきました。法律が定める有給取得日の給与計算方法について解説します。

## はじめに

年次有給休暇の時季指定義務によって、有給取得日についての給与計算をする機会が増えました。

月給者については「有給取得日の給与を減らさずに支給する」イメージが沸く一方で、勤務時間が日によってバラバラである場合、計算に迷うことがあります。以下労働基準法で定める計算方法について解説します。

## 例題

ここでは、次のような働き方のパートタイマーを例にします。

- ・週3日、月・水・金が勤務日
- ・ある週のシフトでは月8H、水5H、金3H
- ・その週の水曜日に有給1日を取得した。
- ・時給は1000円
- ・過去3ヶ月の給与（勤務日数）はそれぞれ  
67200円（12日）、65000円（12日）、  
75000円（13日）、総暦日数92日

このパートタイマーに対する有給休暇取得日の給与計算は、以下の3通りのいずれかとなります。

## 1. 通常の賃金

水曜日のシフト時間は5時間であったことから、「その日働いていたら出ていたはずの通常の賃金」を計算すると1000円×5時間=5000円となります。

## 2. 平均賃金

過去3ヶ月の平均賃金を有給休暇取得日の給与とすることができます。

この場合の計算式は次の通りとなります。

- (1) 原則： $(67,200円 + 65,000円 + 75,000円) / 92日$   
(総暦日数) = 2,252.17円
- (2) 例外： $(67,200円 + 65,000円 + 75,000円) / 37日$   
(総勤務日数) × 60% = 3,360円

(2)の方が高いため、平均賃金は**3360円**となります。

## 3. 標準報酬日額

有給取得日の給与に関する労使協定を締結した場合には、健康保険法に定める標準報酬日額（標準報酬月額の30分の1）を有給取得日の賃金とすることができます。今回の例題の労働者が88千円の等級であると仮定すると、 $88000 \div 30 \approx 2930円$ となります。

これらの比較から分かる通り、時給者の場合の多くは「通常の賃金」として計算するよりも、「平均賃金」や「標準報酬日額」で計算した方が低くなります。

## 有給付与日数の判定

特にパート・アルバイトの有給休暇については、「何日付与をすべきかわからない」という疑問もしばしば起こります。週の労働日数が一定でなく、労働者の都合でシフトに入る日数を調整している場合、週所定労働日数がバラバラで付与日数の判定が難しくなります。

この場合は、年間の所定労働日数「実績」から付与日数を判定すると良いでしょう。以下の表の通り、年間の所定労働日数から比例付与表に当てはめてみてください。

年間労働日数	週所定労働日数
169～216日	週4日
121～168日	週3日
73～120日	週2日
48～72日	週1日