

有給休暇と残業が両方ある 場合の賃金計算

はじめに

年次有給休暇は給料をもらいながら休める労働者の権利の一つですが、同じ1日、あるいは1ヶ月の間に有給休暇と残業が両方あった場合、賃金計算に迷う場合があります。以下、有給休暇の基本的な考え方と、賃金計算上の注意点について見てみましょう。

基本的な考え方

年次有給休暇は所定労働時間を勤務したものととして賃金計算をします。月給制の場合は「欠勤控除をしない」という計算方法が一般的ですが、日給の場合は日給1日分で計算、時給制の場合は「その日に働くはずだった所定労働時間分」で計算をします。つまり基本的な概念としては、「**年次有給休暇1日分 = 休暇を取得したその1日の所定労働時間分の賃金の価値**」となります。

なお、有給休暇を取得した日の賃金計算方法について、「平均賃金：過去3ヶ月の賃金総額÷歴日数」や「標準報酬日額※：社会保険の標準報酬月額÷30日」による計算方法も認められています。※標準報酬日額とするためには労使協定が必要

半日有休とは何か

半日有休（半休）は労基法上の義務ではないものの、労働者の利便性を考えて半休制度を設けている企業は多いでしょう。前述した考え方に当てはめると、半日有休は「その日の所定労働時間の半分」の価値があるという考え方になりますが、実際には昼休みを挟んだ午前・午後（それぞれの労働時間数が異なる）で運用しているケースもあります。混乱を防ぐために就業規則などで半日有給について定義した方が良いでしょう。

【規定の例】

- ① 年次有給休暇は、通常の所定労働時間（8時間）の半日（4時間）を最小単位として取得することができる。

1日、または一賃金締切期間内に有給休暇（半休）と残業があった場合、賃金計算に迷うことがあります。有給休暇と残業が両方ある場合の賃金計算について解説します。

- ② 前項における半日とは、次のとおりである。

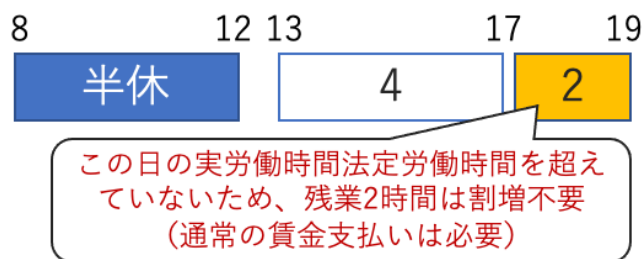
(1) 午前休：午前8時から正午まで

(2) 午後休：午後1時から午後5時まで

遅刻・早退及び私傷病欠勤は、会社が承認した場合に限り、年次有給休暇残日数を限度として半日又は1日の年次有給休暇と振り返ることができる。

半日有休と残業代

半休を取得した日に残業をした場合の取り扱いについては、①所定労働時間を超えた時間に対する通常の賃金の支払いは必要ですが、②実際の労働時間が法定労働時間を超えない限りは割増賃金を支払う必要はありません。たとえば、所定労働時間が8:00～17:00（休憩は12:00～13:00）の日について午前中（8:00～12:00）に半休を取得し、13:00～17:00まで勤務したのち17:00～19:00の間残業をした場合、実労働時間は6時間で8時間以内であるため、超過勤務分について割り増しをしない通常の賃金のみを支払えば足りります。



変形労働時間制と半休

日毎に所定労働時間が異なる変形労働時間制の場合、有休1日分に対応する労働時間も所定労働時間に合わせて変動することになりますが、半日有休（0.5日）に対応する労働時間を所定労働時間に合わせて変動させる運用は有給休暇の時間単位付与という取り扱いとなり、労使協定により年5日に限られます。時間単位の有休付与をしない場合、半休は所定労働時間によらず一律の取り扱いとすべきでしょう。