

## 所定労働日数が決まっていないパートの有給休暇日数

**問** 当社は小売店を営  
 営し、パート労働者を使用  
 していますが、彼らの所  
 定労働日数は不定で、業

聞きましたが、当社のパ  
 ート労働者には何日の有  
 給休暇を付与したらよい  
 のでしょうか。

**答** 労働基準法第39条で  
 は、雇入れの日から起算  
 して6カ月間継続勤務し、  
 全労働日の8割以上出勤  
 した労働者に対して10日、  
 以降1年経過すること



務の繁閑と本人の希望に  
 よって毎月作成する勤務  
 表で所定労働日と労働時  
 間を決めており、週2〜  
 4日の勤務（1日は4〜  
 7時間）となっています。  
 このたび、パート労働  
 者にも年次有給休暇を付  
 与しなければならぬと

下表の『5日以上』欄の  
 日数の有給休暇を与える  
 ことを義務付けています。  
 そして、同条第3項で  
 は、週所定労働日数が4  
 日以下かつ週所定労働時  
 間が30時間未満の労働者  
 に対しては、下表のとおり、  
 所定労働日数ごとに  
 決められた日数の有給休  
 暇を与えること（比例付  
 与）を規定しています。  
 ここで、有給休暇の付  
 与日数を決める所定労働  
 日数は、基準日（有給休  
 暇が発生する日）にお

る契約上の所定労働日数  
 によることとなります。  
 で、契約書などにより1  
 週間の所定労働日数が決  
 まっていれば、下表の『週  
 所定労働日数』欄にあて  
 はめ、週以外の期間によ  
 って労働日数が決まってい  
 れば、『1年間の所定  
 労働日数』欄にあてはめ  
 ることとなります。

ご質問のように基準日  
 における所定労働日数が  
 決まっていない場合には、  
 基準日における過去1年  
 間の出勤日数を『1年間  
 の所定労働日数』欄にあ  
 てはめ有給休暇の付与日  
 数が決まります。なお、  
 初年度は、過去6カ月間

の出勤日数を2倍するこ  
 とになります。

また、週所定労働日数  
 が4日以下または1年間  
 の所定労働日数が216  
 日以下の労働者であつて  
 も、週所定労働時間が30  
 時間以上の場合には、比  
 例付与の対象とはならず  
 一般労働者と同じになり  
 ますが、週によって30時  
 間未満となる場合と30時  
 間以上となる場合がある  
 時には、30時間未満が通  
 常である労働者は、比例  
 付与の対象となります。

なお、ご質問の場合、  
 パート労働者の有給休暇  
 の発生要件となる出勤率  
 は、勤務表で決められた  
 労働日に出勤した率とな  
 りますので、本人の希望  
 により労働日が決められ  
 なければ、ほぼ100%  
 になると思われます。

▽販売書籍のご案内△  
 当協会では、労務管理・  
 安全衛生管理を行うため  
 に最低限必要となる労働  
 関係法令をまとめた  
 「労務管理の早わかり」

を1冊2000円にて販  
 売しています。  
 詳しくは、当協会 総  
 合受付（電話 へ052）  
 961-1666）まで  
 お問い合わせください。

年次有給休暇の付与日数

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							
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上	
5日以上*	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日	
4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日	
3日	121～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日	
2日	73～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日	
1日	48～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日	

\* 週所定労働日数が5日以上又は週所定労働時間が30時間以上の労働者（一般労働者）