



有給休暇取得時の賃金について

有給休暇とは、労働者が給与をもらってとれる休暇のことです。今回のあおぞらレターでは、この有給休暇を取得した際の給与の計算方法について、労働基準法ではどのように定めているのか、また計算方法にどのような特徴があるのかをみていきたいと思います。

1. 有給休暇時の賃金計算方法





有給取得時の賃金の計算は、下記のいずれかの方法を定めることができます。

- ① 所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の賃金
- ② 平均賃金
- ③ 健康保険法でいう標準報酬月額のおよそ三十分の一に相当する金額
(労働組合又は労働者の過半数代表者との労使協定が必要)

ただし、この3つの方法については、会社の都合や社員の希望で、支払いの都度変更することはできず、どの方法をとるかは予め就業規則等に定めておく必要があります。

2. 各計算方法の概要と特徴について

	計算方法	向いている / 向いていない / 特徴
① 所定労働時間	通常時間働いた分の給与を支払う 	<ul style="list-style-type: none"> ・月給制の場合、一般的に欠勤控除をしないことのみでよく給与計算が楽 ・正社員と比べて勤務日数が少ないパートやアルバイト等の場合、支払額が多くなる。(B) ・月によって所定労働時間の変動が多い職場の場合、不公平感が高いというデメリットがある。(C)
② 平均賃金	原則有休を取得した日(直前賃金締め日があればその日)以前の $\frac{\text{3ヶ月の賃金総額(A)}}{\text{総暦日数}}$ 但し、日給、時間給等は $\frac{\text{(A)}}{\text{労働日数}} \times 0.6$ と比べ、多い方で支払う	<ul style="list-style-type: none"> ・(B)に比べ、支払額が低くおさえられる場合が多い。 ・(C)では、不公平感が少ない。 ・給与計算が煩雑 
③ 健康保険の標準報酬日額	健康保険の標準報酬月額÷30で支払う	<ul style="list-style-type: none"> ・労働組合又は労働者の過半数代表者との協定が必要。 ・社保未加入者が多い場合は、「標準報酬日額に『相当する』金額」を計算しなければならず、計算が煩雑

一般的には①の方法が多くなっていますが、3つの計算方法を選択できるので、会社の規模、社員の雇用形態などから、どの計算方法が会社に適しているのか、一度考えてみてはいかがでしょうか。

その他の詳細やご不明な点は弊社担当までお問い合わせください。TEL. 03-3526-4277