

3-3. パートタイマー・アルバイトなども有給休暇が取れるの？

Q：どうなる？こんなトラブル！

有給休暇を取りたいと伝えたら、店長に『アルバイトに有給休暇はない！』と言われました。

A：これがルール！

アルバイトでも、採用から6か月間継続して勤務し、所定労働日の8割以上出勤していれば、年次有給休暇が取得できます。採用から6ヶ月経過以降は、1年ごとに8割以上の出勤をしていれば年休を取得できます。

■たまにはゆっくり有給休暇

仕事を休んでも、その日・時間の賃金が保障されるお休みのことを、「年次有給休暇」といいます。これを略して、「有休」や「年休」と呼ぶこともあります。

年次有給休暇を使って休んだ日は、原則として、その日に働いたならもらえるはずの賃金（通常の賃金）、または平均賃金が支給されることになっています（労使協定があれば、健康保険法の標準報酬月額から算定される額でも可）。欠勤した日の分の給料を月額から差し引いていく月給制が適用される場合は、休んだ日の給料が差し引かれない、という扱いをするところが多いようです。

この年次有給休暇は、正社員だけの制度ではありません。正社員、パート・アルバイト、派遣社員、契約社員などに関係なく、労働者であれば次に説明する要件を満たせば、取得することができます。

また、年次有給休暇は労働基準法に基づく権利ですから、職場内に年次有給休暇を取得した人がいなかったり、年次有給休暇についての職場のルールがなかったりしても、労働者は法律に基づいて取得することができます。

使用者が、年次有給休暇の取得を認めないことは、違法となります。また、労働者が取得しようとしたことや、実際に取得したことを理由に、不利益な取扱いをすることも違法になります。

■しっかり働いて6か月

6か月間継続して勤務し、勤務が予定された日のうちの8割以上出勤した場合には、下の表に記載された日数の年次有給休暇が法律上当然に付与されます。

また、就業規則などで、これよりも労働者にとって有利な制度を設けていれば、そちらが適用されます。

なお、年次有給休暇は、使用者にお金を払わせるためにあるわけではなく、労働者が、本当は働かなければならない日に、安心して休むことができるようにするための権利です。

ですから、もともと休みになっている日を、年次有給休暇として賃金の支払いを求めたり、使わなかった分を買い取ってくれるよう、使用者に求めたりする権利が労働者に保障されているわけではありません。

年次有給休暇の付与日数表

週所定労働時間	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤続期間						
			6か月	1年6か月	2年6か月	3年6か月	4年6か月	5年6か月	6年6か月以上
30時間以上	5日以上 217日以上		10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
30時間未満			4日	169～216日	7日	8日	9日	10日	12日
	3日	121～168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
	2日	73～120日	3日	4日		5日	6日		7日
	1日	48～72日	1日	2日			3日		