

「シフト制」で働く場合の年次有給休暇について

いわゆる「シフト制」で働く労働者の方も、所定労働日数・労働時間数に応じ、シフトが決まった後でも年次有給休暇を申請し、取得することができます。お困りのことやご不明な点があれば、裏面の「お問い合わせ先」まで、いつでもお気軽にご相談ください。

「シフト制」とは

シフト制留意事項における「シフト制」とは、労働契約の締結時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間(1週間、1か月など)ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定するような勤務形態を指します。ただし、三交替勤務のような、年や月などの一定期間における労働日数や労働時間数は決まっていて、就業規則等に定められた勤務時間のパターンを組み合わせる勤務形態は除きます。

1 年次有給休暇の付与要件

- シフト制で働く労働者の方も、雇入れの日から起算して6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤したときは、年次有給休暇が付与されます。※

年次有給休暇の
発生要件

=

雇入れの日から
6か月間継続勤務

+

全労働日の
8割以上出勤

※ 使用者の判断により、法定の要件を下回る場合であっても、年次有給休暇が付与される場合もあります。

2 年次有給休暇の付与日数

- 年次有給休暇の付与日数は、**基準日(年次有給休暇を付与する日)**に予定されている**所定労働日数、労働時間数**に応じて算出します。
- 所定労働日とは労働契約により労働義務の設定された日であり、**所定労働日数とはその日数のとおりに働くことを使用者と労働者で約束する日数**です。

① 週所定労働日数が5日以上または週所定労働時間が30時間以上の場合

継続勤務年数	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
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

② 週所定労働日数が4日以下かつ週所定労働時間が30時間未満の場合(比例付与)

	1週間の 所定労働日数	1年間の 所定労働日数	継続勤務年数						
			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
付与 日数	4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
	3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
	2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
	1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

3 年次有給休暇の申請、取得

- シフト制で働く労働者の方であっても、自身が取得を希望する日に、年次有給休暇を請求することができます。
- 使用者は、原則として労働者の請求する時季に年次有給休暇を取得させなければなりません。そのため、「シフトの調整をして働く日を決めたのだから、その日に年休は使わせない」といった取扱いはできません。
- 使用者は、事業の正常な運営を妨げる場合に限って、年次有給休暇の時季を変更することができますが、単に、「代わり的人がいらないから」、「忙しいから」というだけでは、労働者の請求した日に年次有給休暇を使わせないといった取扱いはできません。

所定労働日数を定めていない場合でも、年次有給休暇の取得は可能です！

- シフト制で働く労働者の方の場合、所定労働日数・時間数を労働契約に明確に定めないこともありますが、所定労働日数が定められていない場合でも、年次有給休暇を申請し、取得することができます。
- 年次有給休暇の付与日数の特定にあたって所定労働日数を算出しがたい場合には、使用者は、次の日数を1年間の所定労働日数として年次有給休暇の付与日数を算出することができます。
 - ・ 雇入れ6か月経過後の年次有給休暇は、雇入れから6か月間の労働日数の実績を2倍した日数
 - ・ 雇入れ1年6か月経過後以降の年次有給休暇は、前年の労働日数の実績
- なお、「目安となる労働日数」が定められているときは、使用者は「目安となる労働日数」を所定労働日数として年次有給休暇の付与日数を算出することもできます（ただし労働日数の実績を用いて算出した付与日数よりも多い場合に限ります。）。

4 年次有給休暇取得時の賃金計算

- 年次有給休暇取得時の賃金は、就業規則等に基づき、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」、「平均賃金」などによって支払われます。
- 「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」は、以下によって計算されます。
 - ・ 日給制の場合は、その金額
 - ・ 時給制の場合は、時給額に、年次有給休暇取得日における所定労働時間※を乗じた金額

※一般的には、シフト表で確定した所定労働時間など

お問い合わせ先

内容についてご不明な点がございましたら

シフト制労働契約については、総合労働相談コーナーまで

年次有給休暇については、労働基準監督署まで

お問い合わせください。

シフト制
留意事項



労働局・
労働基準監督署・
総合労働
相談コーナー

