

有給休暇ちゃんと取れますか？

賃金が下がらず、いつでも取れてこそ有給休暇

年次有給休暇（有休）は労働者の当然の権利です。欧米ではどんな零細企業でも有休を取れないということはありません。

定時制・パートでも有休はあります

有休の最低限の付与日数は、下の表のとおりで、定時制・嘱託・パートなど労働時間の短い労働者でも、労働時間に応じて比例付与されます。また3か月とか半年とかの契約で更新している場合でも、勤続年数は通算されます。

パートに有休はないとか、半年契約だから有休はない、などという会社があったら、法律違反なのです。

有休の取得制限は違法

有休は法律上当然の権利ですから、労働者が事前に「〇日に有休をとります」と時季を指定すれば成立します。使用者が拒否することは許されず、時季変更権で別の日に変更させることだけが可能です。

賃金が減らない仮想營收方式を



有休を取った場合の賃金保障については、労基法で、①平均賃金②通常の賃金③健保日額のいずれかで払う

と決められています。

しかし、有休を取ったため足切りに届かなかったり、累進歩合の場合には、大幅に賃金や一時金が下がる場合があります。

有休を取った日に平均的な營收をあげたものとみなして賃金計算をする仮想營收方式（足切り減額も含む）で計算すれば賃金が下がることはありません。

労働組合がある職場では、会社と団体交渉をして仮想營收方式を協定したり、いつでも気兼ねなく有休がとれる職場づくりにとりにくんでいます。

◎年次有給休暇の付与日数（労基法で決まっている最低基準）

所定労働日数		継続勤務年数						
週	1年間で	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 (正規雇用)	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169～216日	7	8	9	10	12	13	15
3日	121～168日	5	6	6	8	9	10	11
2日	73～120日	3	4	4	5	6	6	7
1日	48～72日	1	2	2	2	3	3	3