



シフト制における  
「年次有給休暇付与日数の  
算出方式の緩和」について

一般社団法人  
日本フランチャイズチェーン協会



# (一社)日本フランチャイズチェーン協会(JFA)とは

- ◆設立:1972年
- ◆目的:フランチャイズ・システムの健全な発展を図る
- ◆活動:調査研究、規範策定、普及啓発(広報活動)、指導・相談(FC相談)  
社会貢献(防犯・防災対策、環境対策等)、会員交流、国際業務等
- ◆構成:フランチャイザー及びフランチャイズ・ビジネスに関心を持ち  
当協会の趣旨に賛同する企業(会員社:2025年10月現在 466社)  
※正会員:101社、準会員:12名、研究会員:104社、賛助会員:249社

## 【JFA調査フランチャイズ業界の市場規模】(2024年度)

	チェーン数	店舗数	売上高(百万円)
小売業(A)	307 ( 53)	109,670 ( 64,334)	21,559,834 (13,109,697)
(A)の内、コンビニ	16 ( 16)	57,170 ( 57,170)	12,247,019 (12,247,019)
外食業	547 (157)	51,865 ( 26,164)	4,629,072 ( 2,847,787)
サービス業	437 ( 95)	92,943 ( 32,907)	3,093,676 ( 1,111,857)
合計	1,291 (305)	254,478 (123,405)	29,282,582 (17,069,341)

※ ( ) 内は、J F A会員

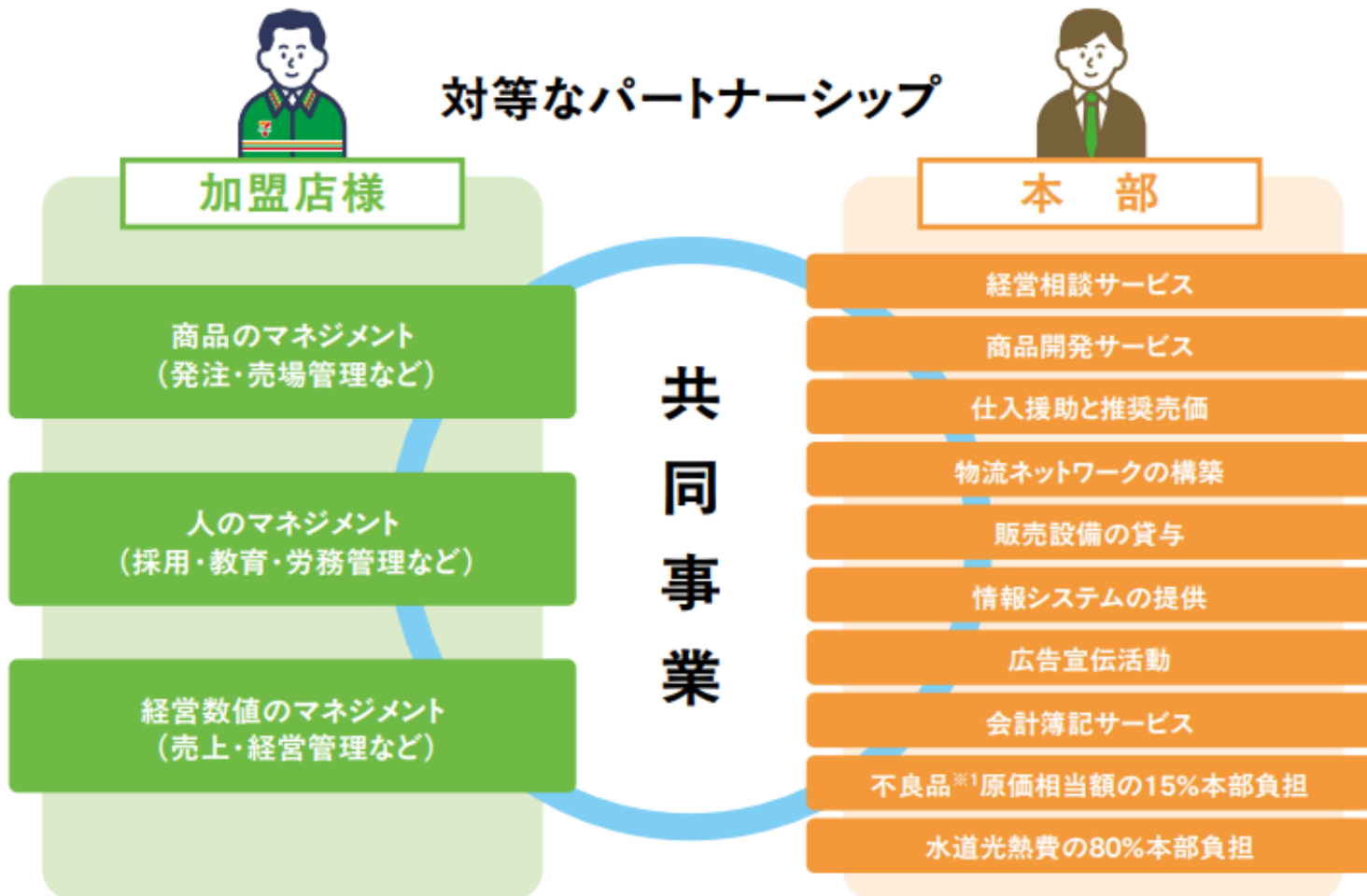


第17代会長 星野 正則  
株式会社ドトールコーヒー  
代表取締役社長

## (株式会社セブン-イレブン・ジャパンの事例)

＼ 店舗経営と商売に専念 ＼

＼ 店舗経営を全面的にバックアップ ＼



(株式会社セブン-イレブン・ジャパン)「セブンイレブンの横顔」より

※1 廃棄ロス商品

## 1. シフト制による現状の課題、実態

### (1)「シフト制」とは

(厚生労働省)『シフト制』で働くにあたって知っておきたい留意事項」より

「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形態は除きます。

「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決めず、一定期間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のことです。

# 年次有給休暇付与日数の算出方式の緩和

## 1. シフト制による現状の課題、実態

### (2) 労働条件の明示

労働条件通知書の例

勤務時間・ 休憩時間 及び休日	曜日	出勤区分	勤務開始時刻		勤務終了時刻		休憩時間		所定労働時間			
	日	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	月	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	火	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	水	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	木	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	金	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	土	出 / 休	時	分	時	分	時	分	時	分		
	変則		時	分	時	分	時	分	時	分		
	週所定労働日数			日	週所定労働時間			時		分	基礎賃金①	
月間所定労働日数			日	月間所定労働時間			時		分	基礎賃金②		円
<p>1. 上記を標準的な勤務体制とし、実際の出勤日、出勤日ごとの勤務時間等は、お店が定め方法に基づき勤務表で通知します。</p> <p>2. 休憩時間は、勤務時間中に、継続又は断続して付与します。</p> <p>3. 休日は、少なくとも週に1回、又は4週間を通じ4回取得するものとします。</p>												

労働基準法第15条により、労働契約を結ぶ時に「所定労働日数」と「所定労働時間」を定めますが、労働条件通知書では、「実際の出勤日、出勤日ごとの勤務時間等は、お店が定める方法に基づき勤務表で通知します。」としている例がよくあります。

## 1. シフト制による現状の課題、実態

### (3) 勤務表(シフト表)



お店にある「勤務表」の活用イメージ  
(年次有給休暇の時季指定)



パート・アルバイト従業員は、家庭や学校の都合により休んだり、欠員補充要因として所定外の曜日や時間に勤務することもあるため、所定労働日数が実勤務日数と異なる場合があります。



## 2. 現状の年次有給休暇の算出方法

(東京労働局)「しっかりマスター労働基準法 有給休暇編」より

### 短時間従業員の有給休暇の付与日数

週所定	1年間の所定	勤 務 年 数						
労働日数	労働日数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日から216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日から72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※所定労働日数が週によって決まっている場合は「週所定労働日数」、それ以外の場合は「1年間の所定労働日数」で判断します。

※所定労働日数は付与時点の週所定労働日数で計算します。

短時間労働者の有給休暇の付与日数は、「週所定労働日数」で計算するとされています。したがって、算出する場合は、付与日(基準日)時点での労働条件通知書の週所定労働日数で計算することになります。

## 3. 現場等で起こっている弊害

### (1) 週所定労働日数 < 実労働日数の場合

従業員は実際には所定労働日数より多く勤務しているにも関わらず、労働条件通知書で定めた所定労働日数の基準の日数しか付与されない。

### (2) 週所定労働日数 > 実労働日数の場合

従業員は実際に勤務した日数より多くの日数が付与されるため、事業主が付与日基準などを持ち出して恣意的に付与日数を減らすことがある。

→どちらも従業員の不満、意欲低下、退職、労使トラブル等の原因になる。

有給休暇の付与は、労使で利害が対立しやすいため、週所定労働日数と、実労働日数に違いがある場合、どちらの場合も労使トラブルの原因になります。



## 3. 現場等で起こっている弊害

### (3)「出勤率8割以上」の問題

労働条件通知書で定めた週所定労働日数の8割を出勤していないという理由により、年次有給休暇が付与されないことがある。

→こちらから従業員の不満、意欲低下、退職、労使トラブル等の原因になる。

なお、パート・アルバイトは入社日など労働条件が個々に異なるため、事業主にとって各従業員毎の付与日時点で、直近6か月（または1年間）の出勤簿を元に手計算して正確な出勤率を算出することは煩雑な作業が必要になる。

労働条件通知書に対して出勤率8割を満たしていないという理由で付与されないこともあります。また、事業主にとって従業員毎に正確な出勤率を算出することは煩雑なため、事業主が敬遠する原因の1つになっています。

## 3. 現場等で起こっている弊害

### (4)「付与日基準」の問題

週所定労働日数を定めていない場合、付与日時点での週所定労働日数で算出されるため、該当週のシフトが事業主都合で減らされることがある。

→こちらに従業員の不満、意欲低下、退職、労使トラブル等の原因になる。

【参考】昭和63年3月14日基発第150号

問 法第三十九条第三項の適用を受ける労働者が、年度の途中で所定労働日数が変更された場合、休暇は基準日において発生するので、初めの日数のままと考えるのか、それとも日数の増減に応じ、変更すべきと考えるのか。

答 見解前段のとおり。

他にも、「付与日(基準日)」の考え方により労使トラブルになりやすく、有給休暇を算出するにあたり、労使ともに分かりやすい明確な基準が求められます。

## 4. 要望

(厚生労働省労働基準局)「訪問介護労働者の法定労働条件の確保のために」より

### イ 所定労働日数が少ない労働者に対する年次有給休暇の付与日数(比例付与)

所定労働日数が少ない訪問介護労働者に対して付与される年次有給休暇日数は、次頁のとおり、原則として基準日において予定されている今後1年間の所定労働日数に応じた日数です。

なお、予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。したがって、この場合には、雇入れの日から起算して6か月経過後に付与される年次有給休暇の日数について、過去6か月の労働日数の実績を2倍したものを「1年間の所定労働日数」とみなして判断して差し支えありません。

訪問介護労働者の場合においては、「予定されている所定労働日数を算出し難い場合には、基準日直前の実績を考慮して所定労働日数を算出することとして差し支えありません。」とあります。

## 4. 要望

「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」平成16年8月27日 基発第0827001号  
(都道府県労働局長あて厚生労働省労働基準局長通知))より

### (2) 訪問介護労働者の勤務形態

訪問介護労働者については、①正社員、嘱託社員等の名称にかかわらず、当該事業場で定める所定労働時間を勤務する労働者、②短時間労働者であって、労働日及び労働日における労働時間が定型的・固定的に定まっている労働者のほか、③短時間労働者であって、月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者（以下「非定型的パートタイムヘルパー」という。）、④短時間労働者であって、急な需要が生じた場合にのみ臨時に雇入れられる労働者など、種々の勤務形態のものがみられる。

これらの中で、非定型的パートタイムヘルパーは、訪問介護労働者の多数を占めており、利用者からの訪問介護サービスの利用申込みに連動して、月、週又は日の所定労働時間が非定型的に特定されるため、労働条件の明示、労働時間の把握、休業手当の支払、賃金の算定等に関して、労働基準法等関係法令上の問題点が多くみられること。

ここでいう「所定労働日数を算出し難い場合」とは、(2)訪問介護労働者の勤務形態の③ 月、週又は日の所定労働時間が一定期間ごとに作成される勤務表に非定型的に特定される労働者(非定型的パートタイムヘルパー)の場合と考えられます。

## 4. 要望

### （訪問介護労働者）

③短時間労働者であって、月、週又は日の所定労働時間が、一定期間ごとに作成される勤務表により、非定型的に特定される労働者（以下「非定型的パートタイムヘルパー」という。）

・

### （シフト制労働者）

「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

ここでいう「非定型的パートタイムヘルパー」の定義は、「シフト制労働者」の定義と非常に近いと考えられます。

## 4. 要望

(訪問介護労働者)  
「所定労働日数を算出し難い場合」



(シフト制労働者)  
「週所定労働日数による付与日数が、基準日直前の実績による付与日数と異なる場合」

基準日直前の実績を考慮した付与日数で差し支えありません。

したがって、ここでいう訪問介護労働者の「所定労働時間を算出し難い場合」という条件を、シフト制労働者では「週所定労働日数による付与日数が、基準日直前の実績による付与日数と異なる場合」として、基準日直前の実績を考慮した付与日数で差し支えない。とすることにより、有給休暇についての労使トラブルが減り、取得率も改善できると考えます。



## 5. 補足

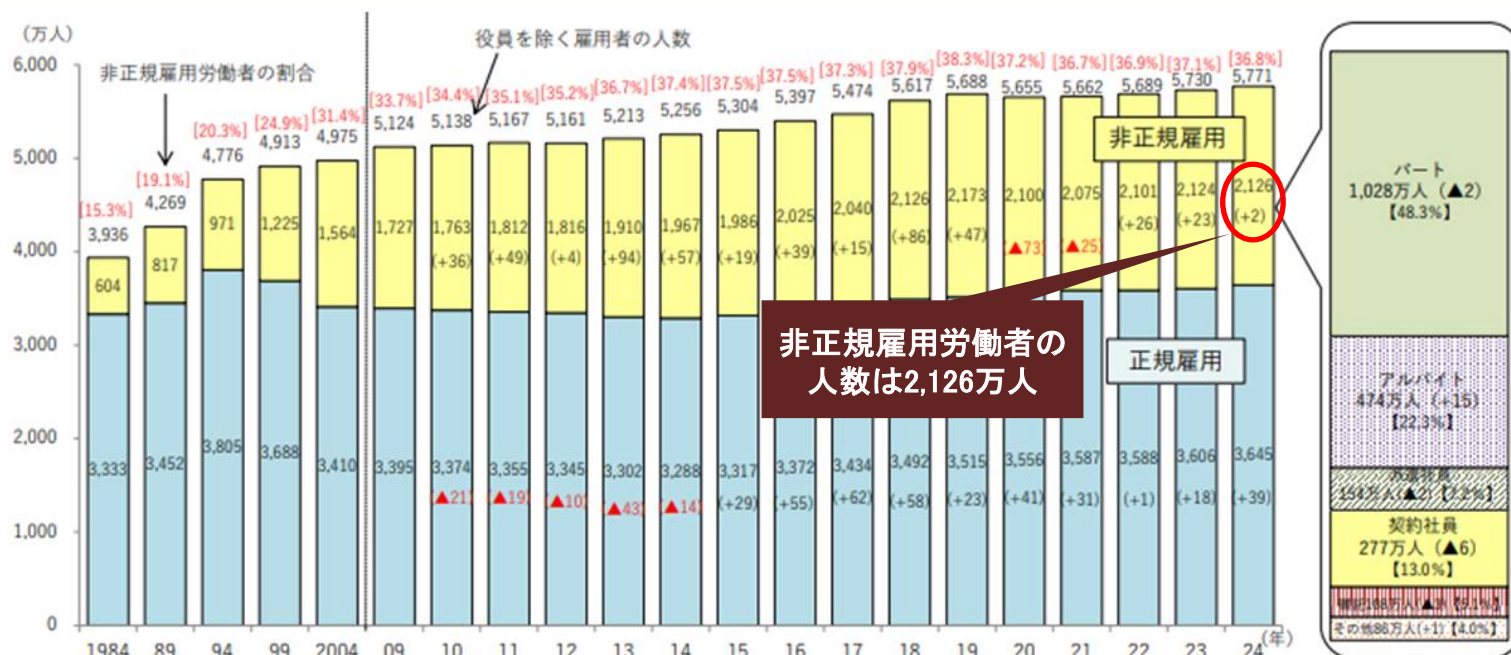
「パートタイム・有期雇用労働法及び労働者派遣法の施行状況等について」

令和7年5月21日第21回同一労働同一賃金部会厚生労働省雇用環境・均等局 職業安定局 参考資料より

### 正規雇用と非正規雇用労働者の推移

時点更新

- 正規雇用労働者は3,645万人と39万人の増加（2024年平均。以下同じ）。**10年連続の増加。**
- 非正規雇用労働者は2,126万人と2万人の増加。2010年以降増加が続き2020年、2021年は減少したが、2022年以降増加。
- 役員を除く雇用者に占める非正規雇用労働者の割合は**36.8%**。前年に比べ0.3ポイントの低下。



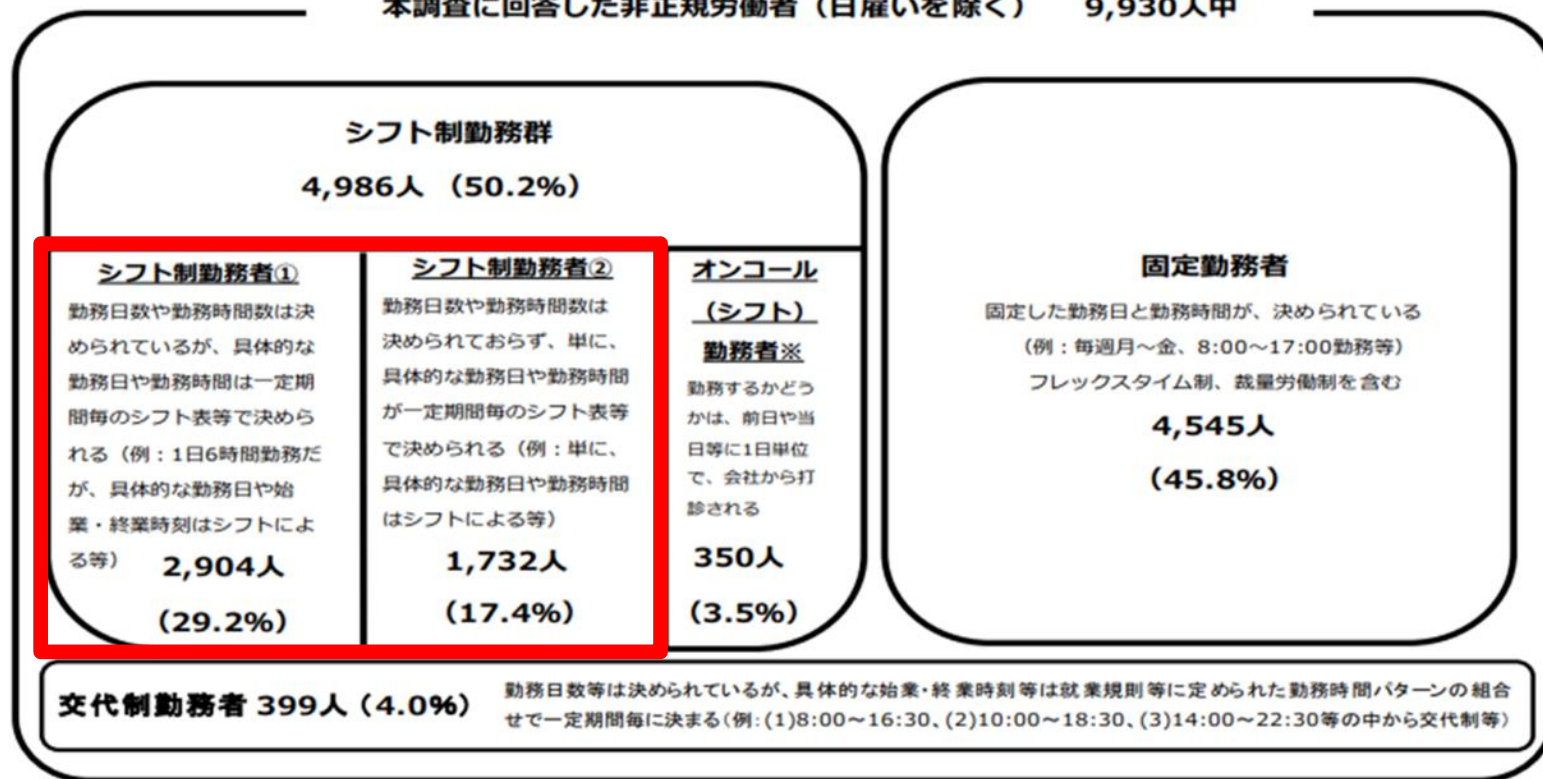
非正規雇用の方は、2024年時点で2,126万人いるとされています。

## 5. 補足

『シフト制勤務』で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2023年3月）資料より

図表 2-1-1 非正規労働者の勤務日や勤務時間の規定状況

本調査に回答した非正規労働者（日雇いを除く） 9,930人中



※本調査では、webアンケート調査上の回答しやすさ（分かりやすさ）の観点からそのように称したもの。

非正規雇用労働者のうち、「シフト制勤務者①②」の比率は約46.6%のため、シフト制勤務者は全国で約990万人程度いると考えられます。