

規制改革推進会議 働き方・人への投資 ワーキング・グループ

# シフト制にかかる労働環境整備 (適正な年次有給休暇の取得)

2026年1月9日



全国社会保険労務士会連合会  
JAPAN FEDERATION OF LABOR AND SOCIAL SECURITY ATTORNEY'S ASSOCIATIONS

## 本資料のアウトライン

- **論点①**「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題」 2ページ～
- **論点②**「シフト制に関するその他の課題」 6ページ～
- **参考：関連資料** 10ページ～
  - ・当連合会の政策提言・概要（抄）

## 論点①「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題」

## 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題

- 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法としては、以下の3つから選択することとされている。
  - ① 平均賃金
  - ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
  - ③ 健康保険法に規定する標準報酬月額額の30分の1（要労使協定）
- 現実的に③が採用されている事例は非常に少なく、通常は①もしくは②のいずれかで運用されている。この2つの方式のメリット・デメリットを比較すると以下のようなになる。

算定方式	平均賃金方式	通常支払賃金方式
メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 1日の所定労働時間が異なっても、同じ賃金が支給される。</li> <li>・ 時間外手当など変動手当を含めた実態に近い賃金に基づき算出される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 計算が簡単で分かりやすい</li> <li>・ 年休取得時の賃金支給額の予測が容易である。</li> </ul>
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3か月の移動平均の計算が煩雑。</li> <li>・ 年休取得月によって賃金支給額が変動する。</li> <li>・ 通常賃金支払方式と比較すると、年休取得時の賃金支給額が少額となるケースが多い。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 年休取得日の所定労働時間により賃金支給額が変動する。そのため所定労働時間が長い日に年休を取得する方が得になるなど、不公平が大きくなる。</li> <li>・ 変動手当等が反映されず、実態に合わないケースが発生する可能性がある。</li> </ul>

## 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法に関する課題への対応

- シフト制で勤務する労働者の年休取得時の賃金については、通常の①②に加え、③の選択肢も考えられるであろう。
  - ① 平均賃金方式
  - ② 時給×年休取得日所定労働時間（通常賃金支払方式）
  - ③ 時給×過去の実績に基づく1日平均労働時間

# 年次有給休暇取得時の賃金の算定方法の選択肢（案を含む）

方式	概要	主なメリット	主なデメリット	実務上の位置づけ
①平均賃金方式	直前3か月間の賃金総額 ÷ 総日数（暦日数）※ただし、最低保障額あり	<ul style="list-style-type: none"> <li>計算方法が法令で明確（労基法施行規則26条）</li> <li>変動手当なども反映されやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>通常支払賃金方式よりも低額になる傾向が強い</li> <li>毎月計算が必要であり煩雑</li> <li>労働者に理解されにくい</li> </ul>	シフト制で所定労働時間が変動する場合には有力な選択肢だが、実務は煩雑
② 通常時給 × 当該年休取得日の「所定労働時間」	シフト表上の当該日の所定労働時間に通常時給を乗ずる	<ul style="list-style-type: none"> <li>支給額が実感に即して分かりやすい</li> <li>実労働と同等の処遇となる</li> <li>シフト確定済みの場合は計算容易</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>短時間勤務日と長時間勤務日で年休1日の価値が異なる</li> <li>その結果、長時間勤務日の年休取得が増え、シフトが乱れやすくなる</li> </ul>	もっともシンプルで分かりやすいが、所定労働時間によって賃金支払額が変動する点を不合理と考える経営者が多い
③ 通常時給 × 過去1年間（または6か月）の平均労働時間	直近の勤務実績から平均労働時間を算出し、その時間を1日分として支給	<ul style="list-style-type: none"> <li>取得日ごとの賃金支払額に差がなく公平</li> <li>計算ルールを労使協定で明文化しやすい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>平均労働時間の算定に手間がかかる</li> <li>繁忙期・閑散期で実際の労働時間と乖離が出る</li> <li>労働者側には「実働より少ない／多い」と感じるケースが出てくる可能性あり。</li> </ul>	②のデメリットを補完する新たな選択肢として考えられる

## 論点②「シフト制に関するその他の課題」

---

## シフト制における年次有給休暇付与日数の算出方式に関する課題

- 短時間労働者の年次有給休暇の付与日数は、労働契約に基づく付与時点における所定労働日数で計算することとされている。
- しかし、シフト制で勤務する労働者に関しては、毎月、労働者本人の希望・予定を聞き、シフトを作成することが多く、契約締結時点であらかじめ固定的に所定日数を決定することが難しいのが実態である。そのため、労働契約書においては「**実際の出勤日および勤務時間は毎月、勤務表により特定する**」とされている例が多い。
- このように労働契約において**週所定労働日数が明確に定められていないことから、年次有給休暇付与日数を算出することが困難**なケースが多く、実務において大きな問題となっている。
  - ※ 学生アルバイトの場合、試験期間中は勤務日数を減らすなど柔軟な対応を行っていることも多く、所定労働日数を明確にしないことは労働者にとってもメリットがある場合も少なくない。



## 年次有給休暇付与日数の算出方式に関する課題に対する対応

- 平成16年8月27日付け基発第0827001号「訪問介護労働者の法定労働条件の確保について」では、今後1年間の所定労働日数を原則としながらも、それで算定しがたい場合には過去の労働日数の実績に基づき、付与日数を決定することを認めている。
- シフト制で勤務する労働者についても同様に、労働契約において所定労働日数を特定することを原則とした上で、それが難しい場合には過去の実績に基づき付与日数を決定するルールを適用できるようにすることが望まれる。

### 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日付け基発第0827001号）

#### （5）年次有給休暇の付与

また、非定型的パートタイムヘルパー等について、年次有給休暇が比例付与される日数は、**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あるが、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ないこと。**したがって、例えば、雇入れの日から起算して6箇月経過後に付与される年次有給休暇の日数については、過去6箇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」とみなして判断することで差し支えないこと。

## 年次有給休暇の適正な付与および運用

- シフト制で働く労働者の中には、実態として現在でも年休が付与されていないケースが少なからず存在する。
- そもそも事前に労働者本人の都合を聞き、それに合わせてシフトを決定するなど、柔軟な勤務に対応している点などから、**正社員とは異なるという意識**がベースにあると考えられる。
- また一旦決定したシフトによる勤務日に年休を取得されると、業務運営に支障が出るため、年休取得を認めていないということも考えられる。また適正な取り扱いではないが、人員不足の中、シフトによる所定労働日に確実な出勤を促すため、年休を休日を取得させるケース（事実上の買上げ）も散見される。
- 改めて年休制度の適正な運用についてのルールを周知徹底すると共に、正規・非正規の処遇差是正についての社会的気運の醸成が求められる。

参考：関連資料

### 7-1. 時間単位年休の時季指定日数からの控除対象への見直し

2019年4月から義務化された年次有給休暇の年5日の時季指定には、時間単位年休を含めることができないこともあり、時間単位年休制度を導入する企業が少ない



時間単位年休の付与分も、年5日の時季指定義務から控除できるように見直す

➡ より働きやすい職場づくりの促進



### 7-2. 年次有給休暇取得日における賃金計算時に採用する賃金の統一化

年次有給休暇取得日の賃金は、暦日数を基にする平均賃金で計算した場合、所定労働時間を基準に計算する通常の賃金を基にする場合と比べて金額が低くなってしまう



年次有給休暇取得日の賃金計算は、「所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金」を支給することを原則とし、平均賃金での支払いは労使協定の締結を要件とするなど例外的措置とする

➡ 年休取得率の向上

### 7-3. 紹介予定派遣から直接雇用へ移行時の年次有給休暇の取扱いの見直し

紹介予定派遣は、派遣先に直接雇用されることを前提としているため、実質的には試用期間に似た意味合いがあるが、直接雇用に移行した際に、年次有給休暇の算出にあたっては派遣勤務期間が通算されない



紹介予定派遣については、直接雇用前に派遣労働者として派遣先企業で就労していた期間を通算して年次有給休暇を算出し付与するよう派遣先に義務付け

➡ 年休取得率の向上

