

Q：短時間労働者の有休付与基準はどうなりますか？

A：労働基準法に基づくと、有休の比例付与は、週所定労働時間が 30 時間未満であって、週所定労働日数が 4 日以下、または年間所定労働日数が 216 日以下の従業員に対して適用されます。

これに対応し、本システムで「有給休暇付与機能」を使用した場合は、週の所定時間が 30 時間未満の場合に限り、比例付与が適用される仕様になっています。

利用条件

以下の設定がされていることが前提となっております。

- **設定「その他」> オプション >**
スケジュール設定「有給休暇付与機能」：「使用する」に設定されていること。
- **設定「従業員」> 雇用区分設定 > 対象区分の [編集] >**
休暇関連「有休付与方法」：「比例付与日数」の表が登録されていること。

確認事項

週所定労働時間は、以下の項目の設定に応じて算出値が異なります。

設定「従業員」> 雇用区分設定 > 対象区分の [編集] >
休暇関連「有休付与日数選択方法」

『契約勤務日数に応じて付与』の場合

固定値として、週の契約労働日数 × 日の契約労働時間 を利用します。

『労働日数に応じて可変的に付与』の場合

変動値として、勤務実績から算出された週あたりの労働日数 を利用します。

短時間労働者の付与について

実際に付与される日数は、比例付与日数の表を参照して算出します。

参照する箇所は、週所定労働時間に応じて選択されます。以下の画面をご確認ください。

設定「**従業員**」> **雇用区分設定** > 対象区分の [編集] >
休暇関連「**有休付与方法**」: [付与日数設定]

週所定労働時間が 30 時間未満の場合

対象者の設定に応じた『週の契約労働日数』の行を参照して比例付与されます。

対象者の『週の契約労働日数』を確認するには、

設定「**従業員**」> **雇用区分設定** > 対象区分の [編集] >
基本情報 [詳細] > **週の契約労働日数**

または

設定「**従業員**」> **従業員設定** > 対象者の [編集] >
雇用情報 [詳細] > **週の契約労働日数**

をご確認ください。両方共設定されている場合は、**従業員設定での設定が優先されます。**

週所定労働時間が 30 時間以上の場合

週の契約労働日数が『5 日 以上』の行に設定された日数を参照します。

FAQ コンテンツに詳細を記載しております。以下タイトルでご検索ください。

【 短時間労働者の有休付与基準はどうなりますか？ 】