

# 有給休暇の金額が6割で大丈夫？ 違法にならない給与計算 確認ガイド

 Money Forward クラウド

※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。  
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。  
※当資料は、2026年2月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

# 有給休暇の金額が6割で大丈夫？違法にならない給与計算確認ガイド

## 有給休暇の給与が6割になるのはなぜ？

年次有給休暇は休んでも賃金が支払われる休暇ですが、支払い方は会社が就業規則等で定めた方式によって変わります。

通常の賃金で払う方式なら賃金に減額はありませんが、労基法上の「平均賃金」方式を採用していると、有給1日分が結果として約6割水準になることがあります。

### ◆平均賃金方式の計算方法

平均賃金方式では直近3か月の賃金から、次の(A)(B)を計算し高い方を有給賃金とします。パートやアルバイトのように出勤日数が少ないと(B)が適用されやすくなります。

(A) 3か月賃金総額 ÷ 3か月の総日数（暦日数）

(B) 3か月賃金総額 ÷ 3か月の実労働日数 × 60%

# 有給休暇の金額が6割で大丈夫？違法にならない給与計算確認ガイド

## 有給賃金の支払い3つの方法

労基法では有給取得日の賃金は3方式から選択できます。就業規則などで会社が事前に定め、個人の都合で都度変更できません。

方式	概要	特徴
通常賃金	所定労働した扱い	月給は満額になりやすい
平均賃金	直近3か月から算定	約6割になることがある
標準報酬日額	標準報酬月額÷30	労使協定が必要、採用は少なめ

# 有給休暇の金額が6割で大丈夫？違法にならない給与計算確認ガイド

## 有給休暇の付与を違法にしない！チェックリスト

以下のすべてが確認できていれば、有給休暇の給与計算が違法・不適切と判断されるリスクを抑えられます。

就業規則で定めた計算方法（通常賃金／平均賃金／標準報酬日額）に基づいている	<input type="checkbox"/>
平均賃金方式を採用している場合、(A)暦日数割と(B)労働日数割×60%の 高い方 を支払っている	<input type="checkbox"/>
会社独自の減額ルールを設けていない	<input type="checkbox"/>
有給休暇を無給扱いにしていない	<input type="checkbox"/>
有給1日分の賃金を時間換算した際、最低賃金を下回っていない	<input type="checkbox"/>
皆勤手当・通勤手当などの扱いを就業規則で明確に定めている	<input type="checkbox"/>
有給取得により支給額が変動する場合、雇用保険料や税額に影響する可能性を把握している	<input type="checkbox"/>
有給取得時の賃金計算方法や注意点を、従業員へ事前に説明している	<input type="checkbox"/>