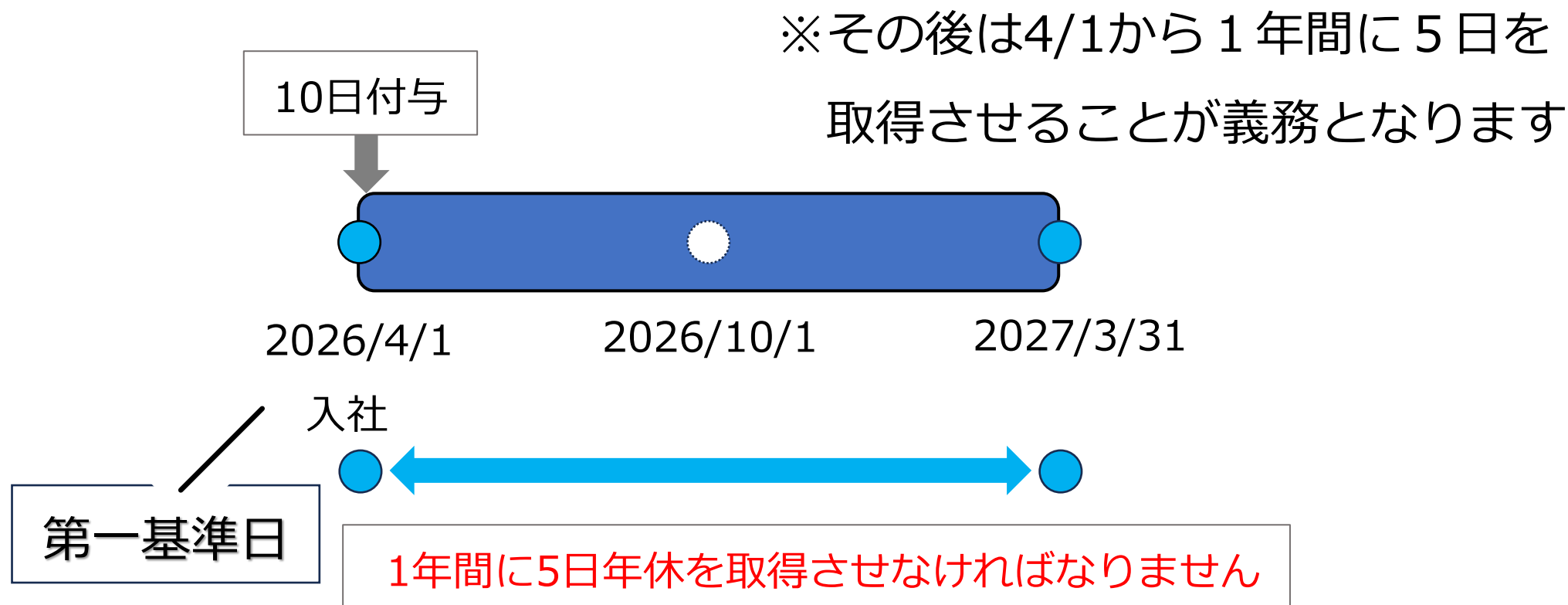


Chapter 02 年次有給休暇

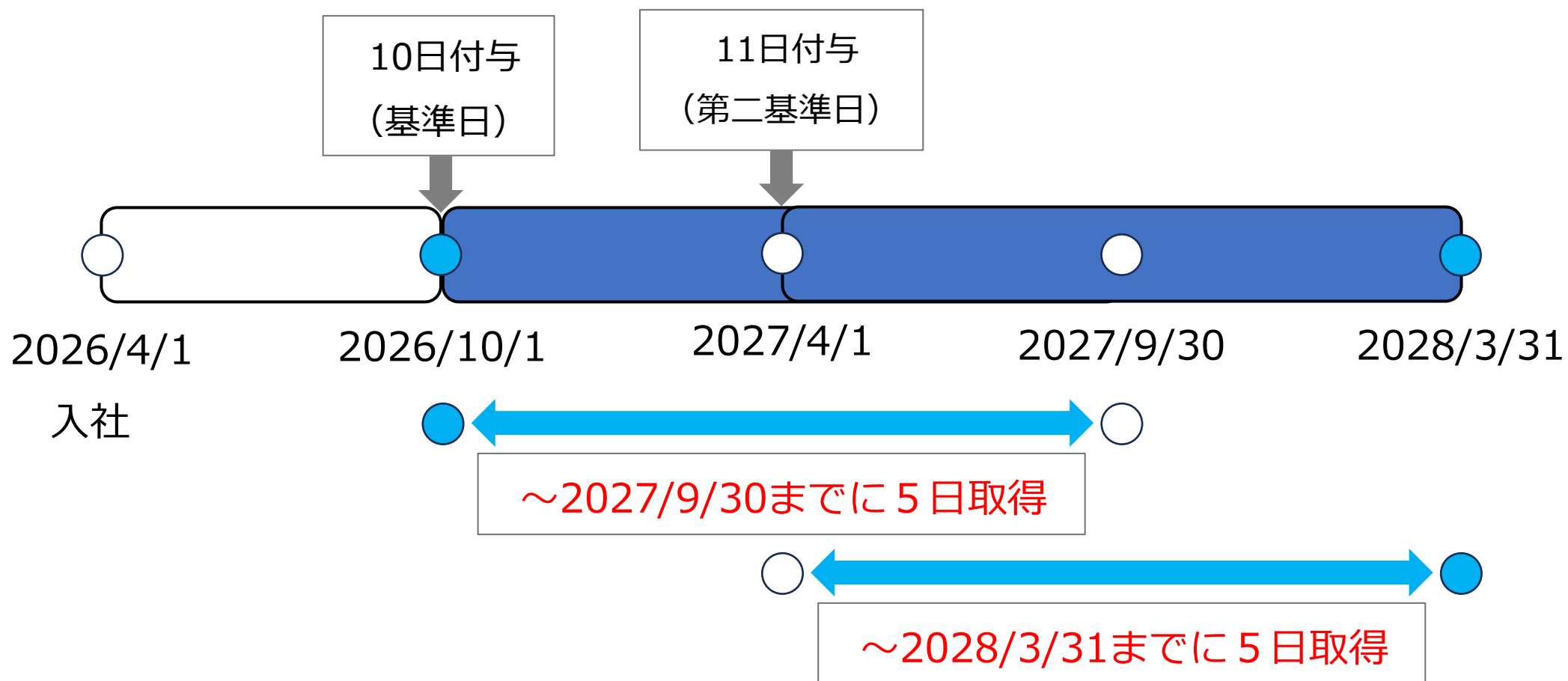
▶▶▶ 年次有給休暇を基準日より前の日から与える場合の取り扱い

〈例 1 前倒しの場合の取扱い〉



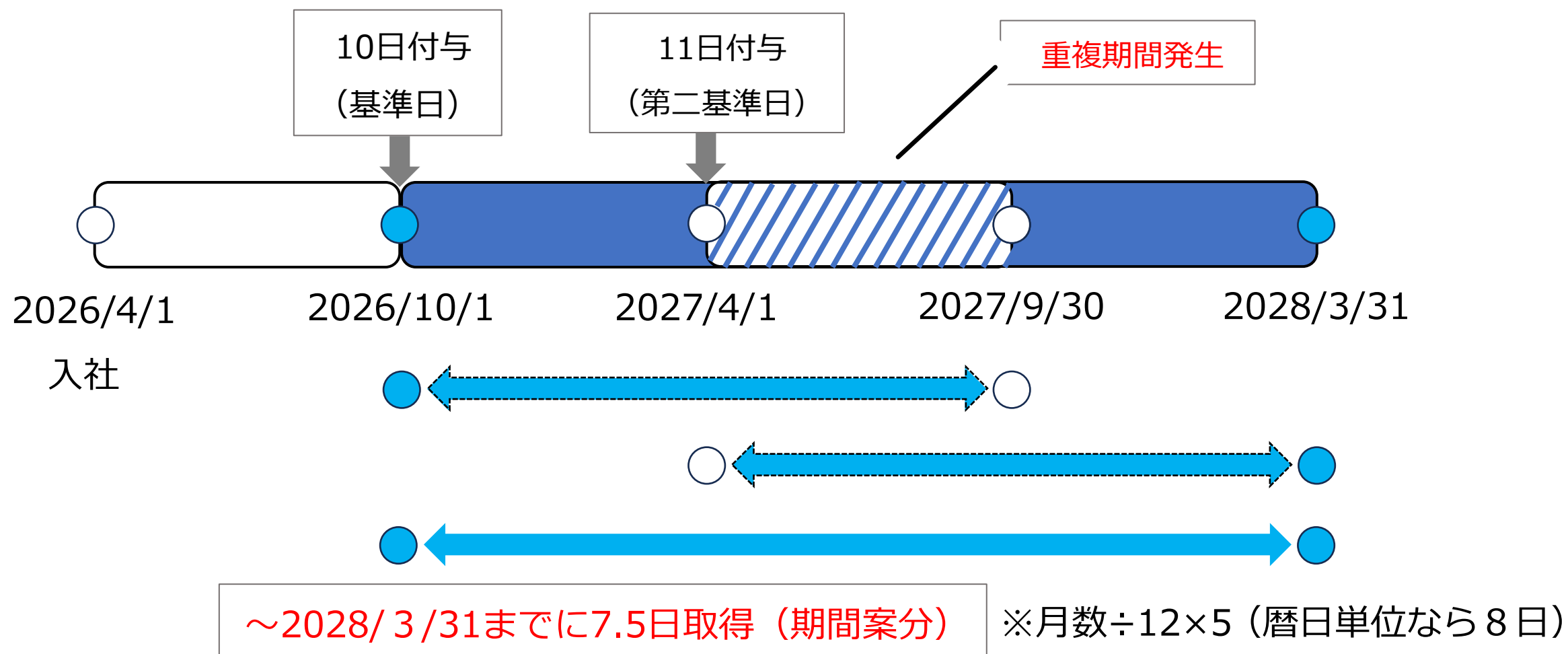
Chapter 02 年次有給休暇

付与期間に重複が生じる場合



Chapter 02 年次有給休暇

付与期間に重複が生じる場合の特例



付与期間に重複が生じる場合の特例

※月数 $\div$ 12 $\times$ 5 $\Rightarrow$ 「月数」に端数が生じた場合の取扱い①



(例) 第一基準日が10/22、第二基準日が翌年4/1の場合

基準日から翌月の応当日までを1箇月と考え、月数及び端数となる日数を算出する。
ただし、基準日の翌月に応当日がない場合は、翌月の末日をもって1箇月とする。

10/22から11/21までを1箇月とすると、翌々年3/31までの月数及び端数は
17箇月と10日（翌々年3/22～3/31まで）と算出される。

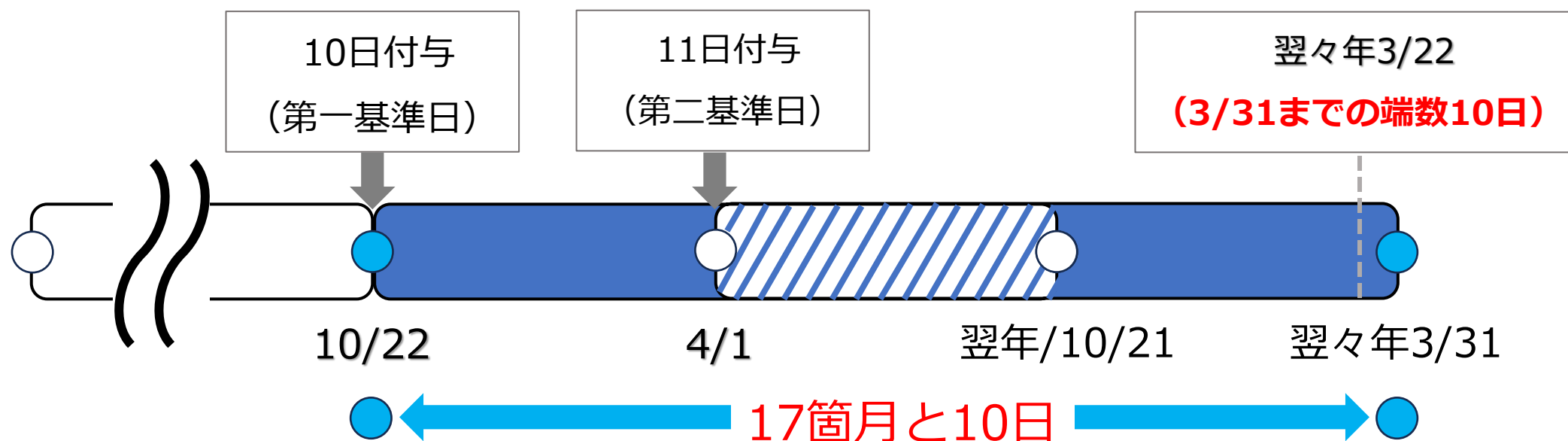
Chapter 02 年次有給休暇

付与期間に重複が生じる場合の特例

※月数÷12×5 ⇒ 「月数」に端数が生じた場合の取扱い①



(例) 第一基準日が10/22、第二基準日が翌年4/1の場合



Chapter 02 年次有給休暇

付与期間に重複が生じる場合の特例

※月数 $\div 12 \times 5 \Rightarrow$ 「月数」に端数が生じた場合の取扱い①



(例) 第一基準日が10/22、第二基準日が翌年4/1の場合

当該端数となる日数を、最終月の暦日数で除し、 で算出した月数を加える。

端数 10日 (翌々年3/22～3/31)

最終月の暦日数 31日 (翌々年3/22～4/21)

$= 0.32 \dots$ 17.32箇月

Chapter 02 年次有給休暇

付与期間に重複が生じる場合の特例

※月数÷12×5 ⇒ 「月数」に端数が生じた場合の取扱い①

3

(例) 第一基準日が10/22、第二基準日が翌年4/1の場合

2 で算出した月数を12で除した数に5を乗じた日数について時季指定する。

なお、当該日数に1日未満の端数が生じている場合は、これを1日に切り上げる。

17.32

12



5



7.21日

半日単位の取得を希望：7.5日

半日単位の取得を希望しない：8日

付与期間に重複が生じる場合の特例

※月数 $\div 12 \times 5 \Rightarrow$ 「月数」に端数が生じた場合の取扱い②

月数について1箇月未満の端数をすべて1箇月に切り上げ、

かつ

使用者が指定すべき日数について、

1日未満の端数をすべて1日に切り上げることも差し支えない。

17.32 $\Rightarrow$ 18

12



5



7.5日

$\Rightarrow$

8日

Chapter 02 年次有給休暇

年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説 Q & A

使用者が年次有給休暇（以下年休）の時季を指定する場合に、半日単位とすることは差し支えありませんか。

また、労働者が自ら半日単位の年休を取得した場合には、その日数分を使用者が時季を指定すべき5日の年休から、控除することができますか。



Chapter 02 年次有給休暇

年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説 Q & A

半日単位での年休の取得の希望があった場合には、
半日（0.5日）単位で取得することとして差し支えありません。

また、取得1回につき0.5日として、使用者が指定すべき
年5日の年休から控除することができます。

（なお、時間単位の年休については、使用者による
時季指定の対象とならず、労働者が自ら取得した場合でも、
その時間分を5日から控除することはできません。）



労働関係法令について

Chapter

- 01** 割増賃金の算定
- 02** 年次有給休暇
- 03** 最低賃金制度

京 KYOTO
都 Labour
労 Bureau
働 局

Chapter 03 最低賃金制度



厚生労働省

京都労働局



最低賃金広報紙
ポスター・パンフなど

厚生労働省
関連リンク集

- ① 令和7年度の各都道府県の地域別最低賃金改正額及び発効年月日はコチラをご確認ください。
- ② 最低賃金の引上げに関する支援策を拡充しています。詳細はコチラをご確認ください。



必ずチェック 最低賃金  検索

最低賃金制度の目的

- ◆ 労働者に賃金の最低額を保証し、その労働条件の改善を図る。
- ◆ 事業間の過当競争を排除し、公正な競争を確保する。

労働者の「人たるに値する生活」（労働基準法第1条）を営むに足りる賃金額を保障するために不可欠な制度

最低賃金法第4条第2項

最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で
最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、

その部分については無効とする。

この場合において、無効となった部分は、

最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

京都府（地域別）最低賃金

府県名	時間額
大阪府	1,177円
京都府	1,122円
兵庫県	1,116円
滋賀県	1,080円
奈良県	1,051円
和歌山県	1,045円

特定（産業別）最低賃金

電気機械器具製造業

時間額

電子部品・デバイス

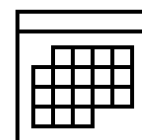
1,136円

電子回路・情報通信機械器具製造業

実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）



【業種：商業】



【年間所定労働日数：252日】



【所定労働時間数：8時間】



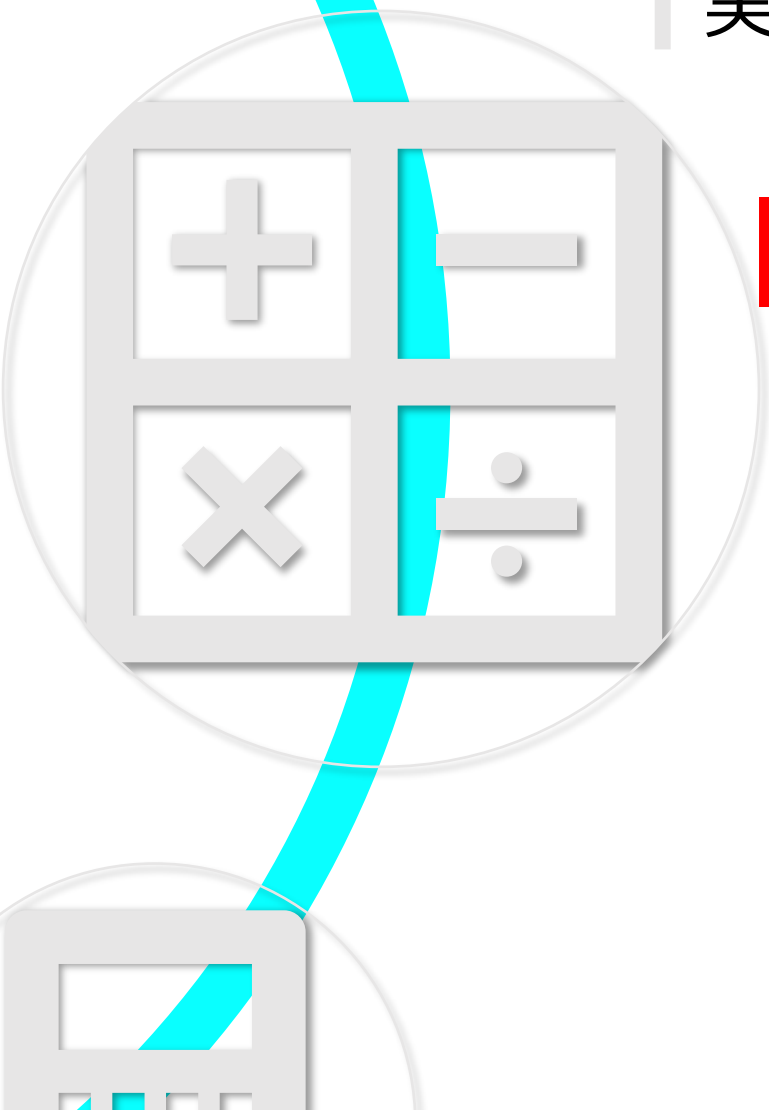
【賃金（月額）総支給額：225,000円】

〔内訳〕 基本給：175,000円 資格手当：10,000円

営業手当（みなし残業代）：30,000円

通勤手当：10,000円

実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）



基本的な考え方

月給額 ÷ 1年間ににおける1箇月平均所定労働時間数
(年間所定労働日数 × 1日の所定労働時間数 ÷ 12)

実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）

最低賃金との比較の場合、算入しない賃金

- 
- ① 臨時に支払われる賃金（結婚手当など）
 - ② 1箇月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）
 - ③ 時間外・休日及び深夜手当（深夜割増賃金など）
 - ④ 精皆勤手当、通勤手当、家族手当

※住宅手当は最低賃金の計算から除外されません



実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）

基本的な考え方

1箇月平均労働時間数：252日×8時間÷12＝168時間

最低賃金との比較の場合、算入しない賃金

〔内訳〕 基本給：175,000円 資格手当：10,000円

営業手当（みなし残業代）：30,000円

通勤手当：10,000円

実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）

基本的な考え方

1箇月平均労働時間数：252日×8時間÷12＝168時間

最低賃金との比較の場合、算入しない賃金

〔内訳〕 基本給：175,000円 資格手当：10,000円

営業手当（みなし残業代）：除外賃金

通勤手当：除外賃金

⇒185,000円

実務上の事例問題（令和8年8月1日現在）

回答

京都府最低賃金を下回る支払い実態

$$185,000\text{円} \div 168\text{時間} = 1,101.19\cdots\text{円} < 1,122\text{円}$$

（京都府最低賃金）

例えば、

基本給を3,528円（差額21円×168時間）の賃上げにより、
京都府最低賃金以上の月給となる。

Chapter 03 最低賃金制度



必ずチェック 最低賃金！ 使用者も 労働者も

京都府最低賃金は 令和7年11月21日 から

時
間
額 **1,122** 円 64円
UP↑

最低賃金制度とは？

- ・ 京都府最低賃金（地域別最低賃金）は、セーフティネットとして、京都府内のすべての使用者及び労働者に適用されます。
- ・ パートタイマー、アルバイト、臨時、嘱託などの雇用形態の別なく適用されます。
- ・ なお、特定の産業については、京都府最低賃金より高い金額で、特定（産業別）最低賃金が定められている場合がありますので、京都労働局ホームページをご確認下さい。

最低賃金を引き上げるための支援策はあるの？

- ・ 厚生労働省等では、最低賃金引上げを支援するための制度をご用意しております。
- ・ 支援制度の一覧を京都労働局ホームページに掲載しておりますので二次元バーコードからご覧ください。



- 業務改善助成金について
- キャリアアップ助成金について
- 賃金引き上げ特設ページについて
- 年収の壁・支援強化パッケージについて
- 京都働き方改革推進支援センターについて
- その他各種支援について

裏面もあります▶

Chapter 03 最低賃金制度

賃上げに向けた国等の支援一覧

1. 賃金引上げに関する支援

令和8年3月30日

① 業務改善助成金【拡充予定】

《厚生労働省》

問い合わせ先：業務改善助成金コールセンター TEL 0120-366-440
(平日 9:00～17:00)
又は京都労働局雇用環境・均等室 TEL 075-241-3212

https://site.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/newpage_00280.html

事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者等に、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。



② キャリアアップ助成金【拡充予定】

《厚生労働省》

問い合わせ先：京都労働局助成金センター TEL 075-241-3269

https://site.mhlw.go.jp/kyoto-roudoukyoku/housei_seido_tetsuzuki/kakushu_joseikin.html

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員転換、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。また、令和7年7月からは「短時間労働者労働時間延長支援コース」も新設されました。



③ 中小企業向け賃上げ促進税制

《中小企業庁》

問い合わせ先：中小企業税制サポートセンター TEL 03-6281-9821
(平日9:30～12:00、13:00～17:00)

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/kyotokukakudai.html>

青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（個人事業主は所得税額）から控除できる制度です。



④ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

《財務省》

問い合わせ先：日本政策金融公庫 TEL 0120-154-505

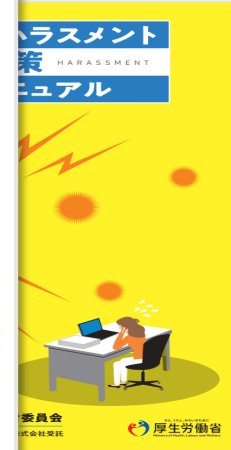
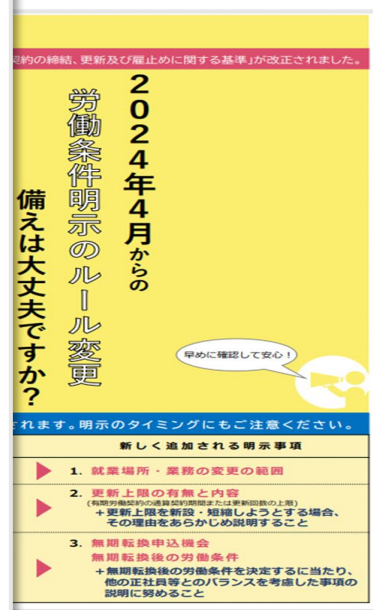
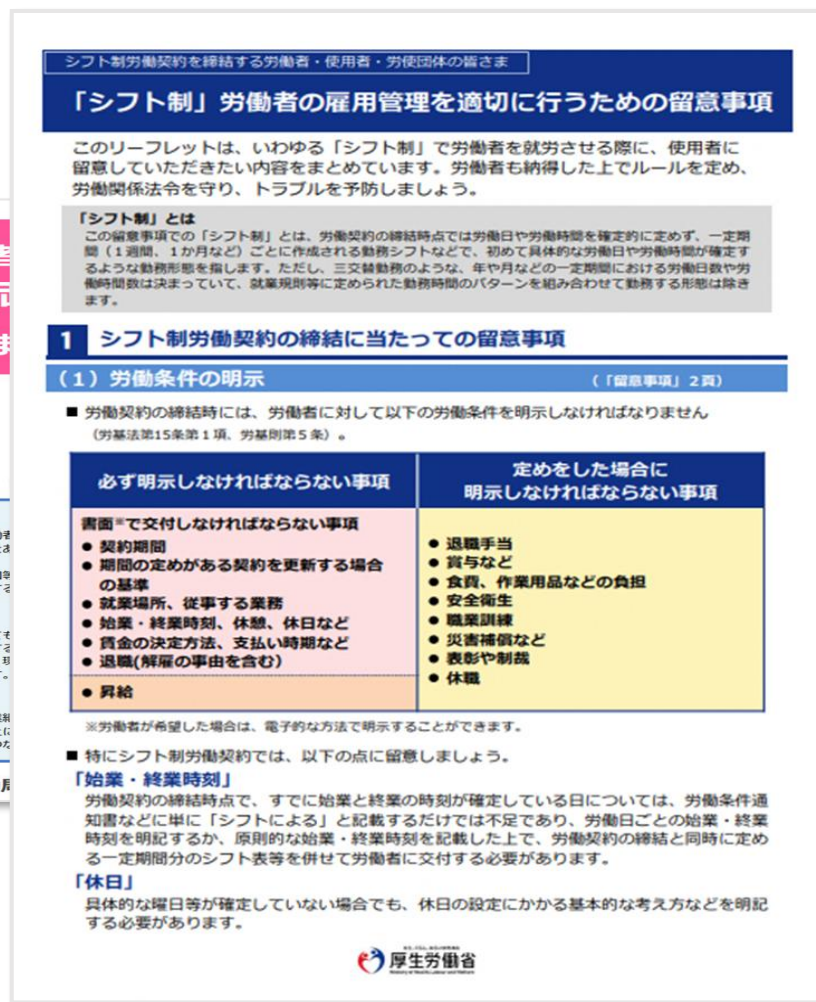
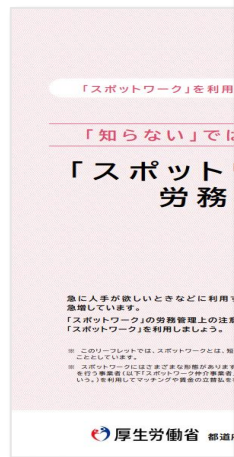
<https://www.jfc.go.jp/n/finance/search/hatarakikata.html>

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。



京都賃上げ国の支援

検索



全ての事業主の方へ

病気を抱える労働者の治療と就業が努力義務になりました

改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立が、事業主の努力義務になります。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援を実施することが求められます。

病気を抱える労働者の状況
がん等の病気を抱え、就業が困難な労働者が増加しています。今後、高齢者の病気を治療しながら、就業を続ける労働者の増加が予想されます。

治療と就業の両立支援とは
大切な人材が病気で働き続けられるよう、適切に対応できる調整や配慮を行います。

両立支援に取り組む意義
労働者の健康増進、心身やモチベーション向上といった企業の利益につながります。

厚生労働省 都道府県労働局

「シフト制」労働者の雇用管理を適切に行うためのリーフレット

このリーフレットは、いわゆる「シフト制」で労働者を雇用していただく内容をまとめています。労働者も労働関係法令を守り、トラブルを防止しましょう。

1 シフト制労働契約の締結に当たっての留意事項

（1）労働条件の明示

■ 労働契約の締結時には、労働者に対して以下の労働条件を明示する必要があります。（労働法第15条第1項、労働基準法第5条）

必ず明示しなければならない事項	明示の方法
書面*で交付しなければならない事項	明示の方法
● 契約期間	● 退職手当
● 期間の定めがある契約を更新する場合の基準	● 賞与など
● 就業場所、従事する業務	● 食費、作
● 始業・終業時刻、休憩、休日など	● 安全衛生
● 賃金の決定方法、支払い時期など	● 職業訓練
● 退職（解雇の事由を含む）	● 災害補償
● 昇給	● 表彰や制
	● 休職

*労働者が希望した場合は、電子的な方法で明示することができます。

■ 特にシフト制労働契約では、以下の点に留意しましょう。

「始業・終業時刻」
労働契約の締結時点で、すでに始業と終業の時刻が確定し、就業規則などに「シフトによる」と記載するだけでは不足時刻を明記するか、原則的な始業・終業時刻を記載した上、一定期間分のシフト表等を併せて労働者に交付する必要があります。

「休日」
具体的な曜日等が確定していない場合でも、休日の設定にすることがあります。

厚生労働省

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「労働基準法施行規則」「有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準」が改正されました。

2024年4月からの労働条件明示のルール変更

備えは大丈夫ですか？

早めに確認して安心！

労働条件明示事項が追加されます。明示のタイミングにもご注意ください。

対象	明示のタイミング	新しく追加される明示事項
すべての労働者	労働契約の締結時と有期労働契約の更新時	1. 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約労働者	有期労働契約の締結時と更新時	2. 更新上限の有無と内容 (有期労働契約の満期更新または更新回数の上限) + 更新上限を新設・短縮しようとする場合、その理由をあらかじめ説明すること
	無期転換ルールに基づく無期転換申請権が発生する契約の更新時	3. 無期転換申請機会 無期転換後の労働条件 + 無期転換後の労働条件を決定するに当たり、他の正社員等とのバランスを考慮した事項の説明に努めること

職場ハラスメント対策マニュアル

職場ハラスメント対策マニュアル

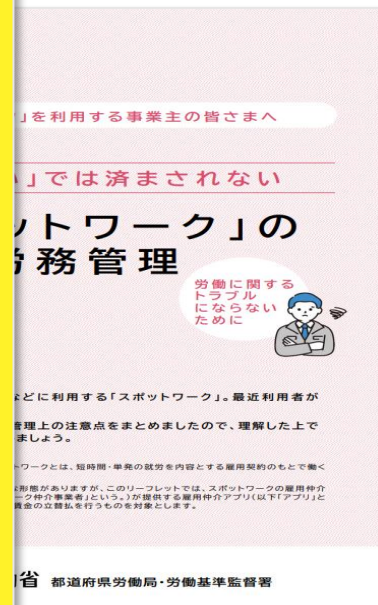
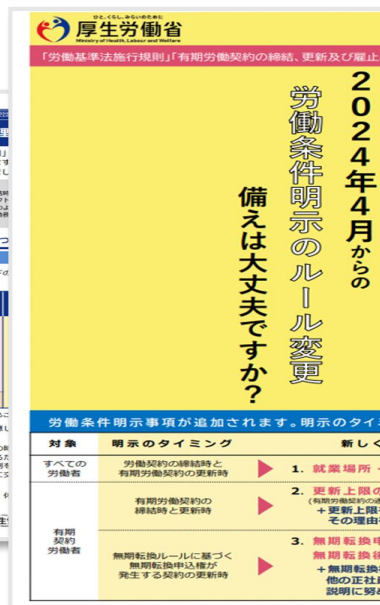
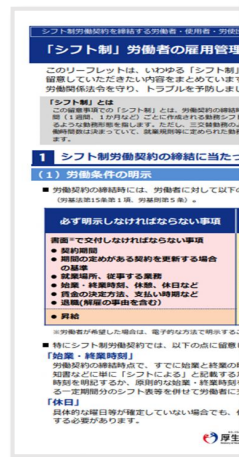
厚生労働省

「ワーク」の管理

労働に関するトラブルにならないために

厚生労働省

お知らせ

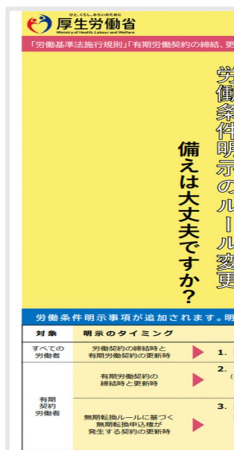


京都労働局雇用環境均等室

075-241-3212

カスハラ対策マニュアル





「スポットワーク」を利用する事業主の皆さまへ

「知らない」では済まされない

「スポットワーク」の 労務管理

労働に関する
トラブル
にならない
ために

急に人手が欲しいときなどに利用する「スポットワーク」。最近利用者が急増しています。

「スポットワーク」の労務管理上の注意点をまとめましたので、理解した上で「スポットワーク」を利用しましょう。

※ このリーフレットでは、スポットワークとは、短時間・単発的就労を内容とする雇用契約のもとで働くこととしています。

※ スポットワークにはさまざまな形態がありますが、このリーフレットでは、スポットワークの雇用仲介を行う事業者（以下「スポットワーク仲介事業者」という。）が提供する雇用仲介アプリ（以下「アプリ」という。）を利用してマッチングや賃金の立替払を行うものを対象とします。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署

令和8年
4月から

雇う労働者の 就業の両立支援 になります！

（法律第63号）により、
治療と就業の両立支援
が受けやすくなります。

厚生労働省告示第
100号による両立支援の措置

状況

多くの病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支
援が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが少
ません。

高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、
治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

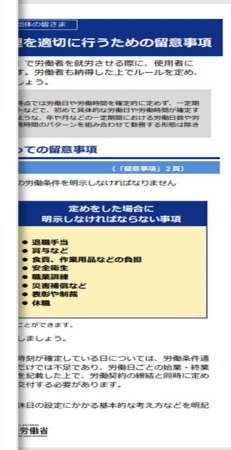
とは

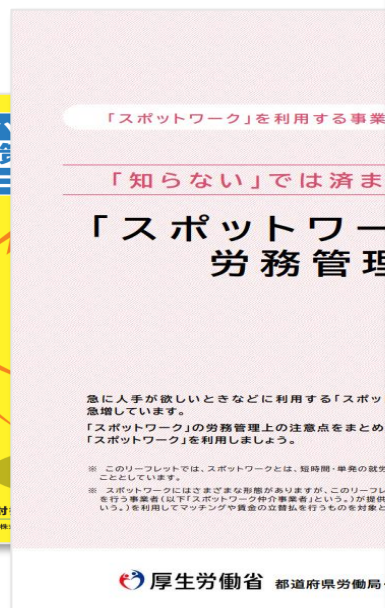
優秀な人材が病気になっても、治療を受けながら安心し
続けられるよう支援するため、本人からの相談に応
じに対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上
や配慮を行う取組です。

範囲

雇員の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安
心・モチベーションの向上による人材の定着、生産性の
向上といった企業の成長につながります。

都道府県労働局 健康(安全)課





令和8年
4月から

全ての事業主の方へ 病気を抱える労働者の 治療と就業の両立支援 が努力義務になります！

改正労働施策総合推進法（令和7年法律第63号）により、令和8年4月1日から、職場における治療と就業の両立支援の取組が、事業主の努力義務になります。

治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）を踏まえ、社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。

イメージキャラクター
ちやうき

病気を抱える労働者の状況

がん等の病気を抱える労働者の中には、職場の理解や支援体制が十分でなく、就業をあきらめてしまうケースが多々あります。

今後、高齢者の就労の増加等を背景に、どの職場でも、病気を治療しながら仕事をする労働者は増えていきます。

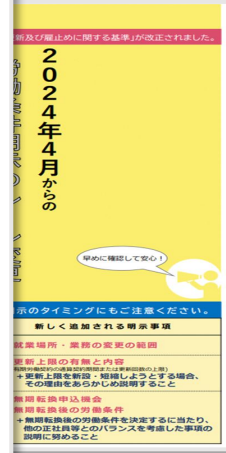
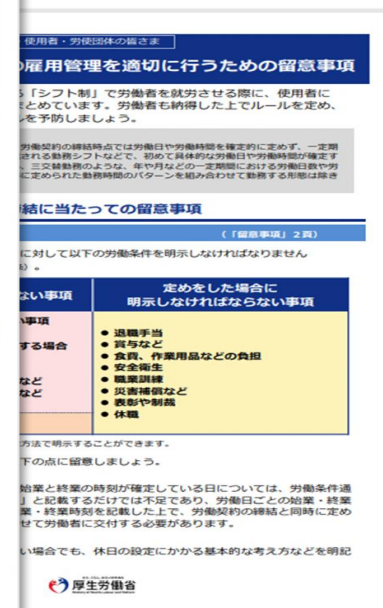
治療と就業の両立支援とは

大切な人材が病気になっても、治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援するため、本人からの相談に応じ、適切に対応できる体制・環境を整備し、必要な就業上の調整や配慮を行う取組です。

両立支援に取り組む意義

労働者の健康確保及び就業継続とともに、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。

厚生労働省 都道府県労働局 健康(安全)課
Ministry of Health, Labour and Welfare



お知らせ



厚生労働省

京都労働局

ご	視	聴																	
あ	り	が	と	う	ご	ざ	い	ま	し	た	！								

