

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

### 年次有給休暇の時間単位付与

<運用における実務上の留意点>

発行日：2011年1月18日 No.77

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
URL：http://www.ys-office.co.jp

年次有給休暇(以下、年休)の取得促進、有効活用を図ることをねらいとし、平成22年4月の労働基準法改正により年休の時間単位での付与が認められました。今回は「年次有給休暇の時間単位付与」をテーマに取り上げ、運用面における実務上のポイントを解説していきます。

#### 1. 法改正のポイント

##### (1) 概要

今回の法改正により、労使協定を結べば年5日を限度として、時間単位で年休を与えることが認められました。(協議の結果、導入しないことも可能です。)

##### (2) 時季変更権との関係

事業運営に支障をきたす場合、年休使用日の変更を命ずる権利(時季変更権)が使用者に認められています。時間単位年休でも、業務の都合で年休取得時間を他の日時に変更させることは可能です。

##### (3) 計画的付与との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による年休取得を請求し、その結果としてはじめてその請求した日時に時間単位で与えられるものであり、本人の希望によらず、あらかじめ計画的に時間単位で付与することはできません。

#### 2. 労使協定作成のポイント

時間単位年休制度を導入するには、以下の4項目を労使協定で定めることが必要です。

##### (1) 対象労働者の範囲

時間単位年休を取得可能な対象者の範囲を定めることができます。事業の正常な運営を妨げられるという観点から一部を対象外とすることが認められます(「工場の生産ラインで働く労働者を対象外とする」等)。ただし、育児や介護において必要性のある労働者といったように取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

##### (2) 時間単位年休の日数

最大5日以内の範囲内で日数を定める必要があります。前年度からの繰越しがある場合でも、その繰越し分も含めて5日以内となる点に注意してください。労働者から5日を超える日数の時間単位年休の取得希望があっても、法的に与えることはできません。

##### (3) 時間単位年休1日の時間数

年休は日単位で取得・付与されるのが原則であり、時間単位で取れる分も5日分以内と定められていることから、1日分の年休に対応する時間数を、所定労働時間数を基に定めておく必要があります。

##### (4) 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

時間単位年休は必ず1時間単位で与えなければいけないというわけではなく、2時間、3時間等、1時間を超える時間単位で与えることも可能です。

また、労使協定と合わせて就業規則の変更も必要です。

#### 3. 実務上想定される問題と対応

##### (1) 従来からある半休の取扱い

年休について労基法では日単位取得を原則としていましたが、半休も法違反とせず認めていました。今までどおり、時間単位年休と関係なく、日数管理をして問題ありません。

##### (2) 残日数、残時間の管理

時間単位年休の残日数、残時間の管理が多少煩雑になることが問題として挙げられます。今までの残日数のみの管理から、時間単位で取得可能な日数と残時間数の管理が必要となります。なお、時間単位を1時間ではなく、2時間、4時間等に設定するのも一つの方法です。労働者からすると使い勝手は下がりますが、管理する側にとっては時間単位が大きくなる分計算処理は簡略になります。

##### (3) 時間単位年休を取得した日の残業の取扱い

遅刻時の扱いについて定めた行政通達に準じて、「所定の終業時刻を超えた場合」ではなく、「時間単位年休を取得した時間分を除く、実労働時間が法定労働時間の8時間を超えた場合」に割増賃金を支払うとして問題ないでしょう。

##### (4) パートタイマーから請求があった場合

利用対象者を限定できるため、正社員と同等の職務内容で期間の定めのない一部のパートタイマー等を除き、対象外とすることも可能です。

##### (5) 管理監督者の時間単位年休利用

管理監督者でも時間単位年休について法律上は取得可能です。しかし、労働時間管理をしない管理監督者に時間単位で年休を与える必要性はあまりないものと考えられます。労使協定により適用対象外として問題ないでしょう。

日本では労働者が年休をあまり利用せず、退職時にまとめて残った40日分を消化する、といったケースもよく見受けられます。こうして退職が決まっている労働者を年休消化のために1ヶ月以上在籍させ給料を払い続けるより、通常勤務時に適度に年休を消化してもらって常に心身ともにリフレッシュした状態で業務に励んでもらったほうが労使ともに生産的であるともいえます。自社の年休利用を見直す際の1つの選択肢として考えてみてはいかがでしょうか。

#### — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・給与支払報告書の提出(1月末まで)
- ・賞与支払届の作成、届出

#### ● コラム ●

あけましておめでとうございます。

正月休みはお客様からいただいた中華おせちをつまみながら、自宅でのんびり過ごした結果、その反動がお腹周りにきたため、急遽ランニングを始めました。始めると不思議なもので逆に走らないと落ち着かないくらい、ランニングにはまり出しました。今年は私も常に心身ともにリフレッシュした状態で業務に励みたいと思います。本年もよろしくお祈りします。(山口)