

3. 年次有給休暇の時間単位付与

(1) 趣旨

労働基準法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しています。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほか、時間単位による取得の希望もみられるところです。

このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について5日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものです。

(2) 現行制度の概要

○労働基準法第39条において、使用者は、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えることとされています。

年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

年次有給休暇の付与日数

(週の所定労働時間・所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の年休が付与されます。)

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○年次有給休暇に対して支払われる賃金は、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標準報酬日額(労使協定が必要)のいずれかとなります。

○年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができます。これを「時季変更権」と言います。

○年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労使協定に定めたところに従って、計画的に与えることができます。これを「年次有給休暇の計画的付与」と言います。

※半日単位の年休取得について

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。

今回の改正後も、半日単位の年休については取扱いに変更はありません。

(3)改正のポイント

i)総論

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位(※)で年次有給休暇を与えることができるようになります。(時間単位年休)

※分単位など時間未満の単位は認められません。

ii)時間単位年休に支払われる賃金額

時間単位年休1時間分の賃金額は、

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標準報酬日額(労使協定が必要)をその日の所定労働時間数で割った額になります。

①～③のいずれにするかは、日単位による取得の場合と同様にし、就業規則に定める必要があります。

iii)時季変更権

時間単位年休も年次有給休暇ですので、事業の正常な運営を妨げる場合は使用者による時季変更権が認められます。

ただし、日単位での請求を時間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。

iv)計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものですので、労働基準法第39条第6項(改正前は第5項)の規定による計画的付与として時間単位年休を与えることはできません。

(4)労使協定に規定する内容

①時間単位年休の対象労働者の範囲 ②時間単位年休の日数
③時間単位年休1日の時間数 ④1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数の4つがあります。具体的な内容は以下のとおりです。

i)時間単位年休の対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。仮に一部を対象外とする場合は、事業の正常な運営との調整を図る観点から労使協定でその範囲を定めることとされています。ただし、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。

(例)

○工場のラインで働く労働者を対象外とする → 事業の正常な運営が妨げられる場合は可。
×育児を行う労働者に限る → 取得目的による制限なので不可。

ii) 時間単位年休の日数

5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰越しがある場合であっても、当該繰り越し分も含めて5日分以内となります。

iii) 時間単位年休1日の時間数

1日分の年次有給休暇に対応する時間数を所定労働時間数(※)を基に定めます。時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げてから計算します。

※日によって所定労働時間数が異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数(これが決められていない場合は決められている期間における1日平均所定労働時間数)に基づいて定めます。

(例) 1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年休
→ 7時間30分を切り上げて1日8時間とする。
→ 8時間×5日=40時間分の時間単位年休
(7時間30分×5日=37時間30分を切り上げて38時間ではない。)

iv) 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数を記入します(2時間、3時間など)。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

(5) 具体例

i) 残日数・残時間数の管理

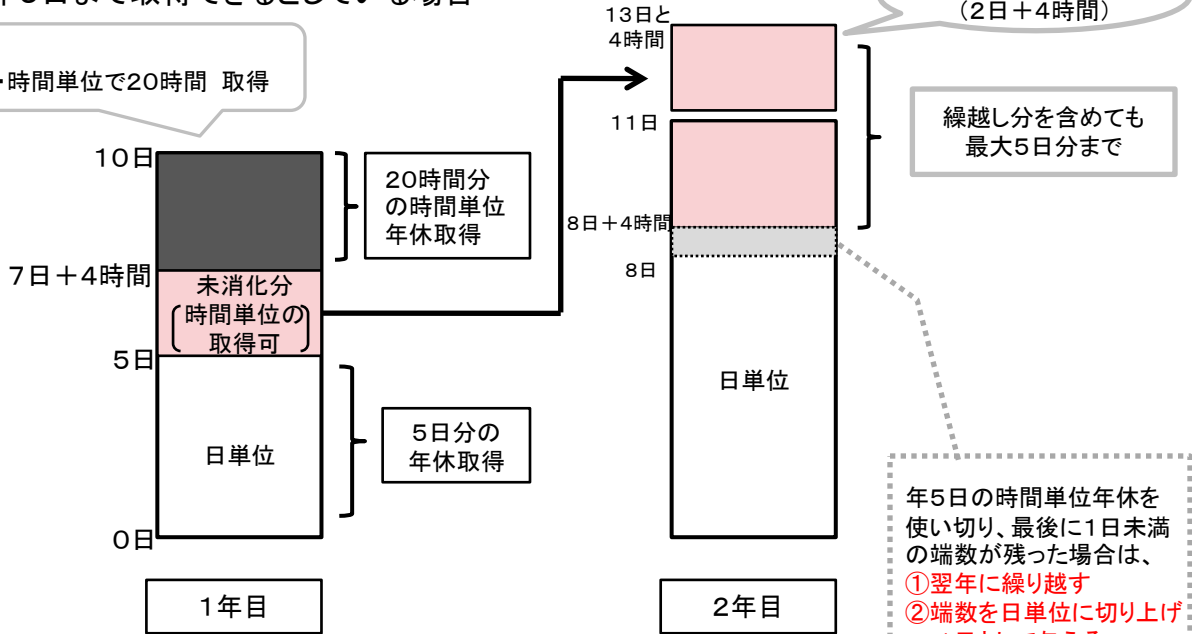
所定労働時間が8時間で、20日の年休があり、時間単位で5日まで取得できるとしている場合

	残日数(うち時間単位で取得可能な日数)	残時間数
最初	20日(5日)	
3時間の年休取得	19日(4日)	5時間
1日の年休取得	18日(4日)	5時間
6時間の年休取得	17日(3日)	7時間
5時間の年休を5回取得	14日(0日)	6時間
14日の年休を取得	0日	6時間
6時間の年休取得	0日	0時間

ii) 繰越し

所定労働時間が8時間で、1年目は10日、2年目は11日の年休が付与され、時間単位で年5日まで取得できている場合

1年目に、
・日単位で5日 ・時間単位で20時間 取得



年5日の時間単位年休を使い切り、最後に1日未満の端数が残った場合は、
①翌年に繰り越す
②端数を日単位に切り上げ1日として与える
などの対応が考えられます。

時間単位で付与される年休の日数は、繰越し分も含めて年5日以内です。

iii) 時間単位年休の労使協定

(対象者)

第1条 すべての従業員を対象とする。

(日数の上限)

第2条 年次有給休暇を時間単位で取得することができる日数は5日以内とする。

(1日分年次有給休暇に相当する時間単位年休)

第3条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1日の年次有給休暇に相当する時間数を8時間とする。

(取得単位)

第4条 年次有給休暇を時間単位で取得する場合は、1時間単位で取得するものとする。

iv) 就業規則

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第〇条 労使協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲内で、次により時間単位の年次有給休暇(以下「時間単位年休」という。)を付与する。

(1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての従業員とする。

(2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。

①所定労働時間が5時間を超え6時間以下の者・・・6時間

②所定労働時間が6時間を超え7時間以下の者・・・7時間

③所定労働時間が7時間を超え8時間以下の者・・・8時間

(3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。

(4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。

(5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

(6) Q&A

1. 半日単位の年次有給休暇との関係

- Q1. 半日単位の年次有給休暇についても、改正後は年5日以内としなければならないのですか。また、半日単位の年次有給休暇を取得した場合に、時間単位年休の残りの時間数はどうなりますか。
- A1. 半日単位の年次有給休暇は、時間単位年休とは異なるものです。今回の改正で取扱いを変更するものではありません（詳細はp.23参照）。また、半日単位の年次有給休暇を取得しても、時間単位で取得できる時間数に影響を与えるものではありません。

2. 時間単位年休を取得できる事業場からできない事業場へ異動した場合

- Q2. 時間単位年休を取得できる事業場から取得できない事業場へ異動した場合、時間単位で残っている年休はどのように取り扱えばよいですか。
- A2. 労働者の年休取得の権利が阻害されないように、異動の際は日単位に切り上げる等の措置を労使で話し合い定めておくことが望まれます。

3. 1年の途中で所定労働時間が変更された場合

- Q3. 1年の途中で所定労働時間が変更された場合、時間単位で取得できる時間数はどうなりますか。
- A3. 時間単位年休として取得できる範囲のうち、日単位で残っている部分については、1日が何時間に当たるかは変更後の所定労働時間によることとなります。日単位に満たず時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変動に比例して時間数が変更されることとなります。
- ◎例えば、所定労働時間が8時間から4時間に変更され、年休が3日と3時間残っている場合は、3日と3/8日残っていると考え、以下のとおりとなります。
- 【変更前】 3日（1日あたりの時間数は8時間）と3時間
- 【変更後】 3日（1日あたりの時間数は4時間）と2時間（比例して変更すると1.5時間となりますが、1時間未満の端数は切り上げます）。

4. その他

(1) 施行期日

改正法(省令・告示含む)は、平成22年4月1日から施行されます。

「時間外労働の限度に関する基準」の見直し関係

限度基準の改正内容は、いずれも労使当事者が特別条項付き36協定を締結する際に適用され、平成22年4月1日以後に特別条項付き36協定を締結する場合及び同日前に締結された特別条項付き協定を同日以後に更新する場合に適用されません。

法定割増賃金率の引上げ

平成22年4月1日を含む1か月については、平成22年4月1日から時間外労働時間を累計して60時間に達した時点より後に行われた時間外労働について、5割以上の率で計算した割増賃金の支払が必要となります。

(2) 地方公務員に関する法の適用関係

時間単位年休は、一般職に属する地方公務員に関しては労使協定を締結する必要はなく、特に必要があると認められるときに取得することができます。

(3) e-文書法施行規則の改正

改正法により新設された代替休暇に係る労使協定と時間単位年休に係る労使協定について、書面に代えて電磁的記録により作成することができることとなります。

5. 資料集

(1) 労働基準法の一部を改正する法律(平成20年法律第89号)

労働基準法(昭和22年法律第49号)(抄) (下線の部分は改正部分)

改正後 (平成22年4月1日)	改正前
<p>第十二条 (第一項及び第二項 略)</p> <p>③ (略)</p> <p>(第一号から第三号まで 略)</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。))に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第八項</u>において同じ。)をした期間</p> <p>(第五号 略)</p> <p>(第四項から第八項まで 略)</p> <p>(時間外及び休日の労働)</p> <p>第三十六条 (第一項 略)</p> <p>② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度、<u>当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。</u></p> <p>(第三項及び第四項 略)</p> <p>(時間外、休日及び深夜の割増賃金)</p> <p>第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。<u>ただし、当該延長して労働させた時間が一箇月について六十時間を超えた場合においては、その超えた時間の労働については、通常の労働時間の賃金の計算額の五割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</u></p> <p>② (略)</p> <p>③ <u>使用者が、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、第一項ただし書の規定により割増賃金を支払うべき労働者に対して、当該割増賃金の支払に代えて、通常の労働時間の賃金が支払われる休暇(第三十九条の規定による有給休暇を除く。)を厚生労働省令で定めるところにより与えることを定めた場合において、当該労働者が当該休暇を取得したときは、当該労働者の同項ただし書に規定する時間を超えた時間の労働のうち当該取得した休暇に対応するものとして厚生労働省令で定める時間の労働については、同項ただし書の規定による割増賃金を支払うことを要しない。</u></p> <p>④ (略)</p> <p>⑤ (略)</p>	<p>第十二条 (第一項及び第二項 略)</p> <p>③ (略)</p> <p>(第一号から第三号まで 略)</p> <p>四 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成三年法律第七十六号)第二条第一号に規定する育児休業又は同条第二号に規定する介護休業(同法第六十一条第三項(同条第六項及び第七項において準用する場合を含む。))に規定する介護をするための休業を含む。<u>第三十九条第七項</u>において同じ。)をした期間</p> <p>(第五号 略)</p> <p>(第四項から第八項まで 略)</p> <p>時間外及び休日の労働)</p> <p>第三十六条 (第一項 略)</p> <p>② 厚生労働大臣は、労働時間の延長を適正なものとするため、前項の協定で定める労働時間の延長の限度その他の必要な事項について、労働者の福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して基準を定めることができる。</p> <p>(第三項及び第四項 略)</p> <p>(時間外、休日及び深夜の割増賃金)</p> <p>第三十七条 使用者が、第三十三条又は前条第一項の規定により労働時間を延長し、又は休日に労働させた場合においては、その時間又はその日の労働については、通常の労働時間又は労働日の賃金の計算額の二割五分以上五割以下の範囲内でそれぞれ政令で定める率以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない。</p> <p>② (略)</p> <p>③ (略)</p> <p>④ (略)</p>

第三十八条の四

(第一項から第四項まで 略)

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十七条第三項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第四項、第六項及び第七項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九条

(第一項から第三項まで 略)

④ 使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、次に掲げる事項を定めた場合において、第一号に掲げる労働者の範囲に属する労働者が有給休暇を時間を単位として請求したときは、前三項の規定による有給休暇の日数のうち第二号に掲げる日数については、これらの規定にかかわらず、当該協定で定めるところにより時間を単位として有給休暇を与えることができる。

一 時間を単位として有給休暇を与えることができることとされる労働者の範囲

二 時間を単位として与えることができることとされる有給休暇の日数（五日以内に限る。）

三 その他厚生労働省令で定める事項

⑤ 使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

第三十八条の四

(第一項から第四項まで 略)

⑤ 第一項の委員会においてその委員の五分の四以上の多数による議決により第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項及び第二項、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第一項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書に規定する事項について決議が行われた場合における第三十二条の二第一項、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書の規定の適用については、第三十二条の二第一項中「協定」とあるのは「協定若しくは第三十八条の四第一項に規定する委員会の決議（第百六条第一項を除き、以下「決議」という。）」と、第三十二条の三、第三十二条の四第一項から第三項まで、第三十二条の五第一項、第三十四条第二項ただし書、第三十六条第二項、第三十八条の二第二項、前条第一項並びに次条第五項及び第六項ただし書中「協定」とあるのは「協定又は決議」と、第三十二条の四第二項中「同意を得て」とあるのは「同意を得て、又は決議に基づき」と、第三十六条第一項中「届け出た場合」とあるのは「届け出た場合又は決議を行政官庁に届け出た場合」と、「その協定」とあるのは「その協定又は決議」と、同条第三項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」と、「当該協定」とあるのは「当該協定又は当該決議」と、同条第四項中「又は労働者の過半数を代表する者」とあるのは「若しくは労働者の過半数を代表する者又は同項の決議をする委員」とする。

(年次有給休暇)

第三十九条

(第一項から第三項まで 略)

④ 使用者は、前三項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。