

Q 時間単位・半日単位での年休を導入するときの留意点は

A 年休は、請求した時季に 1 日単位で与えることが原則です。ただし、労使間で必要事項を協定すれば、年 5 日を限度として時間単位で年休を与えることができます。

また、従業員の希望に応じて使用者が容認すれば、半日単位で年休を与えることが可能です。

時間単位・半日単位で年休を付与する場合は、就業規則にもその旨規定しておくことが必要です。

さらに、時間単位・半日単位の年休は、あくまでも従業員の希望があることが前提ですから、使用者の都合で時間単位・半日単位の年休を強制するなど 1 日単位での取得を阻害するようなことにならないよう注意が必要です。

### 時間単位年休の導入要件

時間単位年休は、事業場の従業員の過半数で組織される労働組合（過半数労働組合）、これがなければ事業場の従業員の過半数を代表する者（過半数代表者）との間で、以下の事項を協定で定めれば導入することができます（なお、この協定は所轄労基署へ届け出る必要はありません。）。

#### （1）時間単位年休を与えることができる従業員の範囲

時間単位年休の取得に際しては、事業の正常な運営との調整の必要性から、例えば、一斉に作業を行うことが必要とされる業務に従事する従業員等にはなじまないことが考えられることから、労使協定で時間単位年休の対象従業員の範囲を定めることとしています。

したがって、全従業員を対象とする労使協定も締結可能です。なお、年休の利用目的により従業員の範囲を限定することはできません。

#### （2）時間単位年休の日数

労基法では時間単位年休の日数は年 5 日以内とされていることから、この範囲で協定を結ぶこととなります。そして、次年度の時間単位年休の日数は前年度からの繰越分も含め 5 日以内とする必要があります。

また、パートタイマーのように法定年休の日数が 5 日に満たない者については、労使協定でその範囲内の日数とすることになります。なお、法定を上回る年休については、時間単位年休とすることに制約はありません。

### (3) 時間単位年休 1 日の時間数

1 日分の年休が何時間分の時間単位年休に相当するのかを協定することとなりますが、所定労働時間数に 1 時間に満たない時間数がある場合、従業員に不利益とならないようにするとの観点から、1 時間に満たない時間数については時間単位に切り上げる必要があります。

「1 日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には 1 年間における 1 日平均所定労働時間数となり、1 年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には所定労働時間数が決まっている期間における 1 日平均所定労働時間数となります。

### (4) 1 時間以外の時間を単位とする場合の時間数

2 時間や 3 時間というように、1 時間以外の時間を単位として時間年休を与える場合には、その時間数を定める必要があります。ただし、1 日の所定労働時間数と同じか、これを上回る時間数を時間単位年休の単位とすることはできません。なお、1 日の年休を取得する場合には、原則として時間単位ではなく日単位で取得することとなります。

## 時間単位年休に関する留意点

### (1) 従業員の希望が前提

時間単位年休は、あくまでも 1 日単位の取得を原則とする年休制度の趣旨からすれば、従業員が取得を希望している場合に認められる例外的な取扱いです。したがって、時間単位年休を労使協定によって導入したからといって、従業員は必ず時間単位で取得しなければならないものではなく、1 日単位で取得するか、時間単位で取得するかは、個々の従業員の選択によります。

例えば、従業員が 1 日単位で年休の取得を請求しているのに、使用者が時間単位での取得を強制することはできません。

### (2) 時季変更権との関係

時間単位年休についても、使用者の時季変更権の対象となります。しかし、従業員が時間単位での取得を希望した場合に日単位に変更することや、その逆に変更することは、時季変更には当たらないことから認められませんし、あらかじめ時間単位年休が取得できない時間帯を定めておくことや、1 日に取得することができる時間数を制限することなども認められません。

### (3) 計画的付与との関係

時間単位年休は、従業員が請求した時季に与えるものであり、計画的付与

として時間単位年休を与えることは認められません。

#### (4) 時間単位年休に対して支払われる賃金

時間単位年休として与えた時間については、平均賃金もしく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額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金、または標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た金額を、取得した時間数に応じて支払わなければなりません。

なお、「平均賃金」、「通常の賃金」、「標準報酬日額」のいずれを基準とするかについては、日単位による取得の場合と同様の取扱いとする必要があります。

#### 半日単位年休に関する留意点

年休は、例えば午前・午後のように半日単位で与えることも、一定の場合に認められています。半日単位の年休については、時間単位年休のように労使協定を締結する必要はありませんが、行政解釈では、「年次有給休暇の半日単位での付与については、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であって、本来の取得方法による休暇取得の阻害とならない範囲で適切に運用される限り問題がない」（平 7.7.27 基監発 33号）とされています。つまり、従業員の希望があって、これに使用者が同意した場合で、かつ、1労働日単位とする本来の取得方法による年休を取得することを阻害しない範囲内で認められるものです。

なお、法定を上回る日数を付与した場合の上回る日数分については、労基法の制限はありません。

#### 就業規則への記載

時間単位・半日単位の年休を導入する場合には、これらは「休暇」に関する事項ですので、就業規則の絶対的記載事項に該当します(労基法 89条1号)。

したがって、年休を時間単位あるいは半日単位で取得できること、時間単位年休・半日単位の年休の取扱い等制度の内容を就業規則に規定する必要があります。