

時間単位の年次有給休暇を導入する際の注意点

時間単位の年次有給休暇は、年次有給休暇をより取得しやすいものとするために、2010年（平成22年）4月の改正労働基準法によって導入されたものです。

比較的、古くからある制度ですが、これを導入するためには一定の要件があり、運用していくにあたっていくつか注意すべき点があります。

適切に運用していくために、いま一度よく理解しておきましょう。

Contents

1. 時間単位の年次有給休暇の概要	．．． P2
2. 時間単位の年次有給休暇の導入要件	．．． P3
3. 導入・運用上の注意点	．．． P6
4. 他の制度との関係	．．． P7

1.時間単位の年次有給休暇の概要

年次有給休暇は原則として1日を単位（労働者が希望し、使用者が認めれば半日単位も可）として取得させるものですが、労使協定を締結すれば、年間5日分の時間数を上限として時間単位でも取得させることができるようになります。

これを導入することで、通院や家族の介護や、子どもの学校行事への参加など、労働者のさまざまな事情に応じて柔軟に年次有給休暇を取得させることができるようになります。

2.時間単位の年次有給休暇の導入要件

時間単位の年次有給休暇を導入するためには、次のような手続きが必要です。

就業規則への記載

常時10人以上の労働者を使用する事業場において、時間単位の年次有給休暇を導入するためには、就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めることが必要です。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する就業規則の規定（例）

（年次有給休暇の時間単位での付与）

第〇条 労働者代表との書面による協定に基づき、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）時間単位年休の対象者は、すべての労働者とする。

（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。

労使協定の締結

労働者の人数にかかわらず、時間単位の年次有給休暇を導入するためには、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間で、次の事項を規定した労使協定を締結しなければなりません。

なお、この労使協定は36協定のように労働基準監督署に届け出る必要はありません。

①対象労働者の範囲

対象となる労働者の範囲を定めます。一部を対象外とする場合には、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には認められる。
- ・ 育児を行う労働者に限定する。
 - 取得目的による制限であるため認められない。

②取得可能日数

1年間で取得させることができる日数を5日以内の範囲で定めます。

③1日分に相当する時間数

何時間分の年次有給休暇が1日分に相当するのかについて所定労働時間数をもとに定めます。所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合には時間単位に切り上げます。

(例)

- ・ 1日の所定労働時間が7時間30分である場合
 - 1日8時間とします。(分単位を1時間に切り上げ)
- ・ 日によって所定労働時間数が異なる場合
 - 1年間における1日平均所定労働時間数に基づいて定めます。

④1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（2時間や3時間など）を定めます。ただし、1日の所定労働時間を上回ることはできません。

年次有給休暇の時間単位での付与に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と〇〇労働組合とは、標記に関して次のとおり協定する。

（対象者）

第1条 すべての労働者を対象とする。

（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日分の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。

〇〇〇

〇年〇月〇日.

〇〇〇〇

行委員長 〇〇〇〇

〇〇株式会社 総務部長

〇〇労働組合 執

3.導入・運用上の注意点

時間単位の年次有給休暇を導入・運用していくにあたっての主な注意点は、次のとおりです。

所定労働時間に1時間未満の端数がある場合

労使協定のところでも説明しましたが、所定労働時間が7時間30分などであるなど1時間未満の端数がある場合には、時間単位の年次有給休暇の管理上は1時間単位に切り上げることになっています。

仮に、所定労働時間が7時間30分であれば、所定労働時間が8時間である場合と同様に、取得請求に応じて1年間で40時間（8時間×5日）までは時間単位の年次有給休暇を取得させることができます。

1時間未満の端数を1時間の単位に切り上げるのは、分単位の年次有給休暇の取得が認められていないこと、また、労働者の不利益にならないためですが、所定労働時間に1時間未満の端数がある場合には、単純に所定労働時間×5日を上限時間にしないように注意してください。

時季変更権

時間単位の年次有給休暇の取得請求があった場合、希望する日時に取得させることで事業の正常な運営が妨げられると判断するときは、通常の日または半日単位の年次有給休暇と同様に、使用者はその日時を変更することができます。

（この使用者の権利を「時季変更権」と言います。）

ただし、時間単位での取得請求を日単位の取得請求に変更することはできませんし、その逆も認められませんので注意してください。

支払うべき賃金額

時間単位の年次有給休暇取得中の1時間分の賃金額は、次のいずれかについてその日の所定労働時間数で割った額になります。

- 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）

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

繰り越しがある場合

時間単位の年次有給休暇について前年度から繰り越しがある場合であっても、取得させられるのはその繰り越し分も含めて5日分以内となります。

例えば、1日の所定労働時間が8時間である従業員についての年次有給休暇が次のとおりであるとします。

- ・前年度から繰り越した年次有給休暇：10日+5時間
- ・当該年度に新たに付与された年次有給休暇：20日

この場合、当該年度の年次有給休暇は、30日+5時間になりますが、5時間分を繰り越しているからと言って、5日分（8時間×5=40時間）に5時間を加えて45時間まで取得させられるわけではありません。

取得させられるのは、あくまで、5日分（8時間×5=40時間）以内になりますので注意してください。

4.他の制度との関係

年次有給休暇は半日単位で取得させることもできますし、労使協定があれば計画的に取得させることもできます。また、働き方改革によって2019年4月からは、年5日は取得させなければならないという義務も設けられています。

これらの制度と、時間単位の年次有給休暇との関係を簡単にまとめます。

半日単位の年次有給休暇との関係

年次有給休暇は原則として1日を単位として取得させるものですが、労働者が希望し、使用者が認めれば、労使協定などを締結することなく半日単位で取得させることができます。

この半日単位の年次有給休暇は、あくまで通常の年次有給休暇の管理になりますので、年5日分までという上限はありません。

計画的付与制度との関係

計画的付与制度とは、労使協定の締結を条件として、年次有給休暇のうち5日を超える分について、使用者が取得日を指定できる制度のことを言います。

この制度を導入すれば、1日単位または半日単位で年次有給休暇を計画的に取得させることができますが、時間単位で取得させることはできません。

年5日の取得義務との関係

働き方改革によって労働基準法が改正され、2019年4月から、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）については、年5日は使用者が時季を指定して取得させなければならないことになっています。

この制度においては、労働者が自ら請求して取得した日（半日単位を含む）と、上記の計画的付与による年次有給休暇があれば、取得させなければならない「5日」からその日数分を控除できるようになっていますが、時間単位の年次有給休暇についてはその時間数を「5日」から控除することはできません。

提供

上岡ひとみ経営労務研究所

〒891-0403 鹿児島県指宿市十二町43-7

（国道226号線・生協指宿店前）

TEL：0993-24-3128 / FAX：0993-26-3770

<https://e-sr.net/>