

時間単位で有給休暇を取りたい

【質問】

少し前から、時間単位で有給休暇が取れるようになったと聞きました。社内でも希望する社員がいます。導入する場合どんな手続きが必要ですか。

【答え】

労働基準法では、年次有給休暇は労働者の心身のリフレッシュを目的としており、原則1日単位で取得することとしています。しかし近年、年次有給休暇の取得率は5割を下回る状態となっており、その取得促進が課題となっています。

【参考】平成26年の年次有給休暇取得率・・・47.6%

労働者1人平均付与日数・・・18.4日、取得日数・・・8.8日

時間単位取得制度がある企業・・・16.2%

「平成27年就労条件総合調査の概況」厚生労働省より

そこで年次有給休暇制度本来の目的を踏まえつつ、通院、子供の学校行事への参加など仕事と家庭の調和を図る観点からより取得しやすいものとするために、平成22年の法改正により事業場で労使協定を締結し、労働者からの希望があった場合に年に5日分を限度として時間単位で取得することができるようになりました。

労使協定に規定する内容は以下の4つです。

① 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る。一部対象外とする場合は、「事業の正常な運営を妨げる場合」に限られ、「育児を行う労働者に限る」というような、取得目的による制限は出来ない。

② 時間単位年休の日数

前年度からの繰越し分も含めて1年5日以内の範囲で定める。

③ 時間単位年休1日の時間数

1日の所定労働時間数をもとに1日の年休が何時間分の時間単位年休に相当するかを定める。1時間未満の端数がある場合は時間単位に切り上げる。

例：1日所定労働時間が7時間30分の場合→8時間

④ 1時間以外の単位で与える場合はその時間数

2時間単位、3時間単位などとする場合はその時間数を定める（1日の所定労働時間数を上回ることは出来ない）。30分などの1時間に満たない単位での取得は出来ない。

労使協定を締結して時間単位年休を導入したら、就業規則にその内容を記載し、変更した就業規則を労働基準監督署に届出の必要があり、改正した就業規則は掲示、備付け、書面交付などにより労働者に周知しなければなりません。

なお、半日単位の年休は労働者が希望し、使用者が同意すれば、原則1日単位取得の阻害とならない範囲で、労使協定がなくても与えることができます。

【ワンポイントアドバイス】

- ❖ 時間単位年休を導入する場合は労使協定の締結が必要です。時間単位で付与される年休の日数は繰越し分を含めて年5日以内です。
- ❖ 使用者は労働者の年次有給休暇の取得によって不利益な取り扱いをしてはならないと定められており、皆勤手当等を支払わないことや、賃金の減額、賞与の算定で欠勤として取り扱うことなどは法の趣旨から望ましくありません。