

急な通院、子供の送迎などには便利であるが...

労基法の  
改正で

## 年休の時間単位取得が解禁



改正労基法について3回にわたり特集しましたが今回はその最終号。テーマは年次有給休暇(以下、年休)を時間単位でとれるようになったことです。改正に至った趣旨、企業側が取り組むべき事柄、実際に導入した時に生じるとされる、数々の疑問点を中心にとり挙げてみました。

### 年休の分割取得の是非

年休の目的は休養によって、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ことにあります。そのため、時間単位の細切れではなく、ある程度まとまった長さの休養が必要です。こうしたことから、まる1日の休暇を充てるのが相当であり、時間単位で分割することは認められていませんでした。ただし、社会情勢の変化、労働側の希望等を考慮のうえ、例外的に半日単位の取得も認められているというのが現状です。

その一方で、通院や子供の看護、学校等への送り迎えなどには1~2時間の年休があると便利、という声もあります。ましてや、取得率が5割を切る水準で低迷している現状を打開するには、一定の制約を設けたうえで時間単位の年休を一部認めることは理に適っています。こうした点を踏まえ、取得単位が時間単位にまで拡大容認され、労使協定を締結した場合に限り、年に5日を限度として時間単位での取得が可能になったわけです。

半日単位にせよ、時間単位にせよ、労働者から取得したいという希望があることが前提であり、使用者が一方向的に取得させることはできません。

	半日単位の年休	時間単位の年休
年間取得日数	手持ちの日数の範囲内であれば制限はない	5日が限度
取得要件の違い	労働者の希望と使用者の承認が要件 (半日単位を認めないとする可)	労使協定の締結と労働者の希望が要件
使用者が拒否できる要件	事業の正常な運営を妨げる場合には、取得する時季を変更するよう求めることはできる	

この労使協定は36協定とは異なり、労働基準監督署に届け出る必要はありません。

しかしながら、法定の年休を上回る有給休暇、例えば失効になった年休の積立休暇や夏季休暇などの社内休暇については、労使協定は不要であり、何日分を時間単位の年休に充てるか等は就業規則で決めることができます。

## 労使協定で定めるべき事柄

時間単位の年休を取得させるには労使協定で次の4項目を定めなければなりません。

### - 取得目的等による制限は不可 -

時間単位の年休は必ずしも全社員を対象としなければならぬ決まりはありませんが、対象者の範囲を定める必要があります。例えば、生産ライン等の共同作業に従事する者にはなじまないの、これらの部署の社員には適用しないとすることは許されます。つまり、対象者を限定できるのは、時間単位での取得を認めることが「事業の正常な運営」を妨げる場合に限りです。取得目的により対象者を限定することはできません。

工場のラインで働くものを対象外とする 「事業の正常な運営」が妨げられる場合なら可  
× 育児や通院を行う者に限り認める 取得目的による制限は不可

### - 時間単位として取得できる日数 -

年に5日が限度というのは、2年目に取得できる日数は1年目からの繰越分と2年目に新たに付与された分を合わせて5日以内という意味なので、実質的には「時間単位」で消化できる部分は繰越ができないといえます。

### - 年休1日分の時間数 -

1日分の年休が何時間分の時間単位の年休に相当するのか、これも労使協定に定める事項です。

基本的には、1日分の所定労働時間数を基に「それを下回らない」範囲で定めます。つまり、1日分の所定労働時間数に端数がある場合は、端数を時間単位に切り上げることになります。

例えば、1日の7時間30分の人、時間単位の年休1日分の時間を8時間としなければなりません。果実に置き換えると、7時間30分という一本の樹から1時間相当分の果実が8個取れるという見方ができます。

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日の平均労働時間数をとる  
これが決められない場合は決められている期間の1日の平均労働時間数をとる

例) 1日の所定労働時間が7時間10分で5日分の時間単位の年休  
7時間10分であっても切り上げて1日8時間とする  
8時間×5日=40時間分の時間単位の年休となる  
(7時間10分×5日=35時間50分を切り上げて36時間ではない)

いずれにせよ、時間単位にすることで、社員には有利な取り扱いになる

### - 時間数の単位(1時間以外を単位とするときのみ) -

時間単位といっても1時間以外の選択肢も可能です。その場合は1時間から7時間までの範囲で整数時間の単位を定めなければなりません。もっとも、4時間であれば半日単位でも対応できますし、3時間以上の単位は1時間と2時間の組み合わせで対応できることから、実際には「1時間」及び「2時間」を単位とするケースが多いと思われます。

## 運用に際し想定される疑問点

では、実際に導入した際に、起き得るであろう疑問点を先取りしてみましょう。

### 1. 時季変更権との関係

Q1. いかなる場合でも請求があったら拒むことはできないのか。

A1. 時間単位の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には使用者は別の日にとよう求める(時季変更権)ことができます。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。こうした場合には、改めて別の日に取得するよう再指定してもらいましょう。

### 2. パート社員の取扱い方

Q2. パート社員にも時間単位の年休が適用されるのか。

A2. 年に5日を限度として1日分の所定労働時間数を基に「それを下回らない」範囲で定めるという点についてはフルタイムと同じ。違うのは1日の所定労働時間数です。

仮に所定労働時間数が異なる複数の層がいる場合は、以下のように定めます。

- ・所定労働時間が5時間超で6時間以下 年休1日は6時間の時間単位の年休に充てる
- ・所定労働時間が6時間超で7時間以下 年休1日は7時間の時間単位の年休に充てる
- ・所定労働時間が7時間超で8時間以下 年休1日は8時間の時間単位の年休に充てる

### 3. 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1日8時間のフルタイムから4時間のパートに変更した場合、手持ちの年休はどうなるのか。

A3. 手持ちの年休のうち、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で自ずと決まります。設問の例だと、変更前ならば年休1日当り8時間分の時給を受けられたものが、変更後は4時間分の時給に置き換わります。

問題は日単位に満たない部分をどう評価するかです。これについては

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。

設問の例で年休が3日と3時間残っている場合は以下のとおりです。

【変更前】 3日 (= 1日あたりの時間数は8時間) と3時間だった…

【変更後】 3日 (= 1日あたりの時間数は4時間) と2時間になる！

(比例按分すると1.5時間となるが、1時間未満の端数は切り上げる)



年休発生時と年休取得日の労働時間が異なっている場合は、所得日の勤務時間分の賃金を支払うことになる。

### 4. 取得できない事業場への異動

Q4. 時間単位の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。

A4. 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決めておくことが望まれます。ただし、余った「時間部分」を買い上げるとは休養を与えると言う法律の趣旨に反します。そのため、時効で失効するとか、退職により取得できなくなる等の特段の理由がない限り、買い上げは認められません。

## 時間単位の年休と遅刻・早退

重役出勤が横行しないようにするには？



時間単位の年休を導入すると、これを利用して重役出勤を決め込んだり、遅刻した部分を事後的に時間単位の年休で埋め合わせる輩が横行するのではないかという懸念があります。通院等に利用目的を限定するとか、午前の時間帯の利用を禁止することは可能ですか？

### 遅刻・早退で濫用されない運用を

先に述べたとおり、利用目的により時間単位の年休の取得を制限することはできません。また、予め労使協定で、取得できない時間帯を指定したり、1日に取得できる時間数を制限することもできないのです。

設問に置き換えますと、利用目的を通院等に限定するとか、あるいは始業時刻から午前の11時までには取得できない、とすることは認められない、ということです。あくまでも、禁止されているのは、予め定めることです。申請があったけれど、内容を吟味したところ、結果的に事業の正常な運営を妨げるものと判断し、別の日に取得するよう求めることは違法ではありません。

また、時間単位の年休というと始業の時間帯に充てて遅出に充てるとか、終業の時間帯に充てて早退に充てることが連想されますが、1日の途中で通院、散髪、役所の手続きのため外出時間に充てることも可能です。

むしろ、ここで問題とすべきは、遅刻等をした後に事後的な年休の使用を認める運用にあります。事後申請を認めると遅刻・早退・外出に濫用される危険があるため、一切認めないか、やむを得ない場合に限り、例外的に認めるという姿勢が肝要です。



### サービス残業も逆サービスも止める

もう一つ危惧する点があります。それは遅刻等があったときは、果たしてその欠務時間の長さに応じて給与をカットしているかどうかということです。この当りはアバウトで、給与規程では給与カットを謳っていても、運用上カットしないというケースが意外と散見されます。

理由としては、時間管理と給与計算への反映が面倒ということ、あるいはろくに残業代を払っていない(以下、サービス残業)という会社側の引け目から、カットするほうは逆に大目に見てあげたいという思惑も否定できません。

サービス残業は紛れもなく違法な行為ゆえ論外であるとしても、別の意味で不思議なのは、「逆サービス」をしていることです。「逆サービス」とは、このように遅刻等があってもその時間分の給与をカットしない運用を指します。「逆サービス」にしてにおいてサービス残業をさせるのは愚行にほかなりません。そうはいつても、(カネを出すのも惜しいが)会社側から一方的に給与をカットするのも可哀想？だという矛盾した感情を払拭できなれば、むしろ開き直り、遅刻・早退・外出の時間には時間単位の年休を事後的に充てるか、あるいは本来の規定どおり時間分をカットするか、いずれかを本人に選択させるほうがまだマシです。