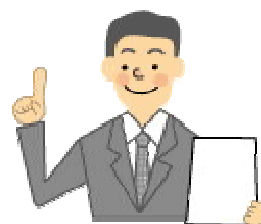


改正案内人がサポートします

制度改正《NAVI》



◆有給休暇を「時間」単位で支給することができます◆

改正法：労働基準法（平成 22 年 4 月 1 日より改正）

これまで年次有給休暇は「1 日」若しくは「半日」と「日」を単位とすることで付与することができました。（「半日」単位で付与する義務は、会社にはありません。あくまでも暦日単位が義務となります。）ところが今年の4月から新制度が創設され、「時間」単位でも付与することが可能になったのです。結構話題になりましたのでご存じの方もいらっしゃるかと思いますが、今回はこの改正について確認してみましょう。

さて、実際に内容に触れる前に前提条件として覚えておいてほしいことがあります。それは、今回の新制度は労働者に時間単位で有給休暇を取得するという権利を与えたものではないということです。簡単に言うと、会社が「時間単位で有給休暇を取って良いよ」と言った場合に限って認められるということです。このことから、会社が時間単位の有給休暇を認めないからといって違法になるということはありませんのでご安心を（笑）。また、分単位での付与は一切認められません。

ではでは、上記を踏まえた上で、以下の点をご確認ください。

☆あくまでも会社が時間単位の有給休暇を認める場合に…

改正

やっぱり出ました！労使協定の締結

こういったケースでは、必ずと言っていいくらい出てきます。また、就業規則の改訂についても同様です。規定事項は以下のとおりとなります。

《規程事項》

- ① 対象となる労働者の範囲
- ② 時間単位有給休暇の日数
- ③ 時間単位有給休暇の1日の時間数
- ④ 1時間以外の時間を単位とするときはその時間数

《ポイント》

- (1) ①…時間単位有給休暇の対象となる労働者の範囲を定めるわけですが、ここで考えていただきたいのは、対象外となる労働者についてです。有給休暇を取得することで他の労働者の業務に影響

響が出てしまうことが考えられ、会社の事業の正常な運営が妨げられてしまうことが予想される労働者は、対象外として規定しましょう。

- (2) ②…上限は **1年につき5日以内**となりますので、この範囲で定めてください。

労働者ごとに区別しても問題ありません。また、前年から繰り越している有給休暇がある場合はその分も含めて5日以内となります。

※5日を超える時間単位有給休暇は認められません。あくまでも有給休暇は1日を単位として与えることが原則であり、時間単位の支給は例外となるからです。もし5日を超えて支給してしまっても、それは通常の休暇となり、有給休暇を消化したと認識されませんのでご注意ください。

- (3) ③…1日分の有給休暇が何時間分の有給休暇に当たるかは、労働者の所定労働時間を基に定めることとなります。ただし、上でも言いましたが、分単位での取得は認められません。

例えば、7時間30分や7時間45分が所定労働時間となっている場合は、これを8時間に切り上げる必要があります。5日の取得を認めている場合は、8時間×5日で40時間の時間単位有給休暇が労働者に付与されることとなります。

- (4) ④…2時間や3時間など、1時間以外の単位で有給休暇を支給する場合は、その時間について定める必要があります。ただし、1日の所定労働時間を超える時間を定めることはできません。また③の規定から、1時間30分などとすることもできません。

●改正案内人語録●



急に体調が悪くなったときやどうしても役所に用事があるときなどで、更に会社が認めている場合は、従業員にとってはかなり有益な制度ですね。ただ、実際に労働時間の把握や管理をする人にとっては、業務が煩雑になることが予想され、少々厄介な制度ともいえそうです。制度導入の義務はなく、導入したくなければ労使協定を締結しなければ良いのですが、**従業員から制度導入の要望があった場合は、会社から一方的に「認めない！」**と言えば良いものでもなく、あくまでも労使間で話し合いをした上で決定するという手順を踏むようにしてください。