

相談室 Q&A

年休関係

Q

育児短時間勤務者が時間単位年休を取得した場合、 時間単位年休の残管理をどう考えればよいか

当社では時間単位年休制度を導入しています。所定労働時間8時間に対して1時間時短をしている育児短時間勤務者から、2時間分の時間単位年休の取得申請がありました。この従業員が今年度に取得できる時間単位年休の残数は「4日+5時間」となるのか、あるいは通常勤務者と同じ「4日+6時間」と考えるべきか、ご教示ください。

(埼玉県 E社)

A

年休取得時点の所定労働時間数に応じて年休1日当たりの時間数が決まる。ご質問の場合は「4日+5時間」となる

回答者 深田俊彦 ふかだ としひこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 時間単位年休の位置づけ

年次有給休暇（以下、年休）は日単位が原則であり、まとまった日数の休暇を取得するというのが年休制度の本来の趣旨ですが、その本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、労使協定の締結により時間単位での年休付与が平成22年4月から可能となりました。

このように、時間単位年休はいわば例外であり、あくまで日単位が年休の原則ということになります。

2. 時間単位年休の付与日数と1日当たりの時間数

上述の年休の趣旨に鑑み、時間単位で付与できる年休は年5日以内とされています。また、「1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年休に相当するかについては、当該労働者の所定労働時間数を基に定めることとなる」（平21. 5.29 基発0529001）とされています。

3. 育児短時間勤務者の所定労働時間

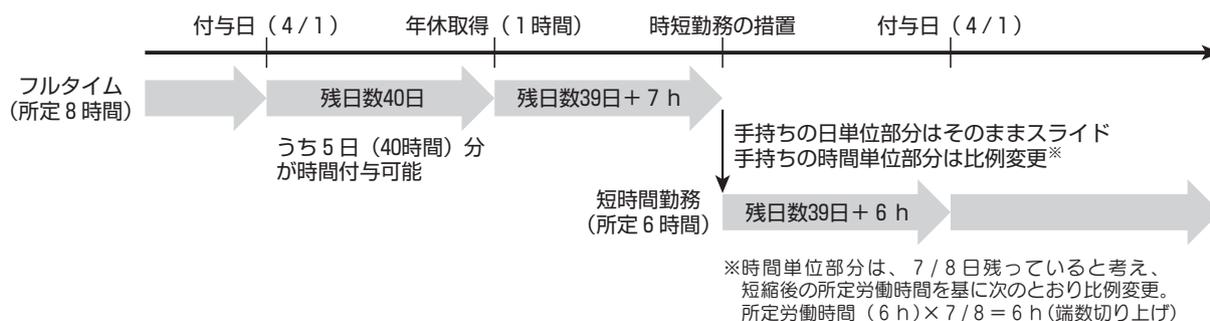
このように、年休を時間単位で取得しようとする場合、当該労働者の所定労働時間数（1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げ）を基に年休1日分当たりの時間数が決まります。

そこで、ご質問のように育児を理由として短時間勤務をしている者が時間単位年休を取得する場合、その所定労働時間はどのように考えるべきなのでしょうか。

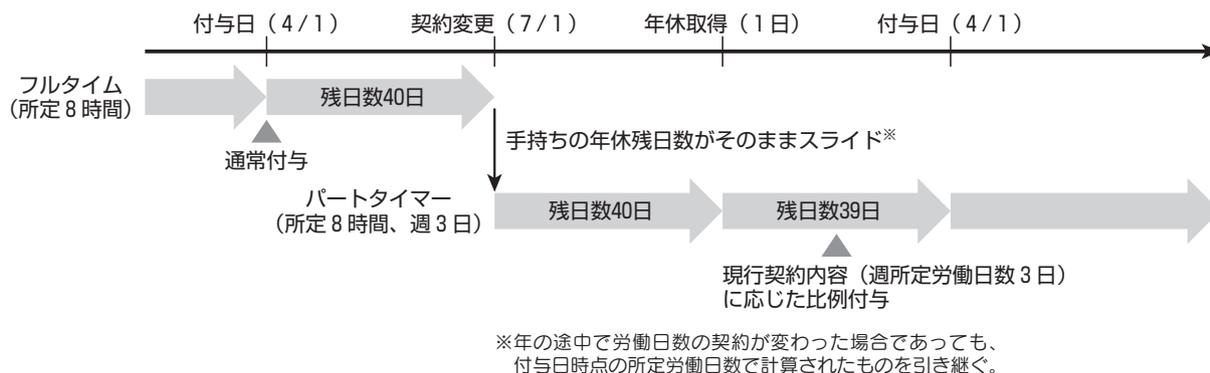
貴社における本来の所定労働時間は8時間であって、短時間勤務制度を利用することで一時的に7時間勤務になっているだけであり、所定労働時間は8時間であることに変わりはないとの見方もできそうです。

しかし、「所定労働時間」とは就業規則や労働契約によって定められるものであり、日々働く義務のある時間を指していることからすれば、現実の所定労働時間は短縮後の7時間と見るのが妥当ではないでしょうか。この点、育児短時間勤務を定

図表 時短勤務により年の途中で所定労働時間に変更となる場合の時間単位年休の取り扱い(例)



〈参考〉年の途中で所定労働日数に変更となる場合



める育児・介護休業法23条において、「所定労働時間の短縮措置」との言い方をしていることとも符合します。

4.ご質問への回答

以上のことから、貴社で1時間時短をしている育児短時間勤務者の所定労働時間は7時間となり、年休1日は7時間分の時間単位年休に相当します。そのため、2時間分の時間単位年休の取得申請があったこのケースの残数は、「4日 + 5時間」となります。

5.年の途中で所定労働時間に変更となる場合

ところで、短時間勤務期間中に年休が付与され、その期間中に時間単位年休を取得するのとは異なり、年休の付与はフルタイム勤務期間中、時間単

位年休の取得は短時間勤務期間中という場合（つまり、年休の付与時と取得時とで所定労働時間が異なる場合）には、どのように考えればよいのでしょうか。とりわけ、所定労働時間に変更となる時点で、年休1日に満たない時間単位部分が残っている場合に問題となります。

これに関しては、行政通達で「時間単位年休として取得できる範囲のうち、1日に満たないため時間単位で保有している部分については、当該労働者の1日の所定労働時間の変動に比例して時間数に変更される」（平21.10.5 基発1005第1）と示されています。つまり、上記のケースでは、時間単位での保有部分について、短時間勤務における所定労働時間に応じた時間数に置き換えられることとなります【図表】。