

「社労士便り 8 月」

(Vol. 113)

年次有給休暇－3

今月のテーマは、「年次有給休暇」（労働基準法第 39 条。以下「本条」といいます。）の第 3 弾です。

● 本条第 1 項の条文

1. 使用者は、その雇入れの日から起算して 6 か月間継続勤務し全労働日の 8 割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した 10 労働日の有給休暇を与えなければならない。

● 一勤務が二日にわたる場合の年次有給休暇

年次有給休暇の付与の単位は、本条で「継続し、又は分割した・・・労働日」と規定しており、原則として労働日、すなわち 1 日単位です。ここでいう 1 日とは、原則として暦日（午前 0 時から午後 12 時まで）を意味します。したがって、当日午前 9 時から翌日の午前 9 時までといった形で継続 24 時間の休暇を与えても、当該休暇をもって 1 労働日の年休を与えたことにはなりません。

また、時間外労働によって前日から翌日の午前 2 時まで労働が及んだ場合、当該翌日の勤務を免除すれば、一労働日の年次有給休暇を与えたことになるか否かについては、その者は当該翌日の一部（午前 0 時から 2 時まで）を既に勤務しているの、当日の日中の労働を免除したとしても、暦による一労働日単位の休息が与えられたことにならず、よって、年次有給休暇を与えたことにならないと解されています（昭 26. 9. 26 基収 3964 号、昭 63. 3. 14 基発 150 号）。

● 一昼夜交替勤務の年次有給休暇

本条の「労働日」は、労働時間の「一日」の取り扱いとは異なっており、原則として暦日計算によるべきものであるから、一勤務 24 時間の一昼夜交替勤務で、一勤務が 2 暦日にわたる場合も同様に暦日原則が適用されます。そのため、この場合には、一勤務が属する 2 暦日が 2 労働日として計算され、当該一勤務の免除が 2 労働日の年次有給休暇の付与したことになります。したがって、このような午前 0 時をまたぐ勤務を 1 回休んで年中有給休暇を取得するためには、原則として 2 労働日の年次有給休暇の取得となります。

ただし、この原則どおりに適用すると不合理な結果となるような場合、例えば、8 時間 3 交替制勤務の 2 暦日にまたがる交替番における勤務については、当該勤務時間

を含む継続 24 時間を一労働日として取扱って差し支えないとされています。

- 半日単位の年次有給休暇

前記のとおり、年次有給休暇付与の原則的な単位は、1 日単位です。したがって、労働者が半日単位で請求しても、使用者はこれに応じる義務はないと解されています。

しかしながら、半日単位での年次有給休暇については、労働者がその取得を希望して時季を指定し、これに使用者が同意した場合であり、かつ、本来の取得方法による年次有給休暇取得の阻害とならない範囲内で運用される限りにおいては、むしろ、年次有給休暇の取得促進に資するものと考えられ、使用者が任意に労働者の半日単位での取得に応じることはさしつかえないとされています。

- 時間単位で有給休暇を与えることができる

年次有給休暇は 1 日単位での取得が原則ですが、平成 20 年の改正により、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度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、労使協定の定めにより、年次有給休暇について 5 日の範囲内で時間を単位として与えることができる（以下「時間単位年休」といいます。）とされました。

- 時間単位年休の取得は労働者の意思

時間単位年休を実施する場合には、事業場において労使協定を締結する必要がありますが、この労使協定は、当該事業場において、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができることとするものであり、個々の労働者に対して時間単位による取得を義務づけるものではありません。労使協定が締結されている事業場において、個々の労働者が時間単位により取得するか日単位により取得するかは、労働者の意思によるものです。

- 時間単位年休と時季変更権

時間単位年休についても、本条第 5 項の規定（※）により、使用者の時季変更権の対象となるものですが、労働者が時間単位による取得を請求した場合に日単位に変更することや、日単位による取得を請求した場合に時間単位に変更することは、時季変更にとならず、認められないとされています。

また、事業の正常な運営を妨げるか否かは、労働者からの具体的な請求について個別的、具体的に客観的に判断されるべきものであり、あらかじめ労使協定において時間単位年休を取得することができない時間帯を定めておくこと、所定労働時間の中途に時間単位年休を取得することを制限すること、一日において取得することができる

時間単位年休の時間数を制限すること等は認められないとされています。

なお、時間単位年休は、労働者が時間単位による取得を請求した場合において、労働者が請求した時季に時間単位により年次有給休暇を与えることができるものであり、本条第6項の規定（※）による計画的付与として時間単位年休を与えることは認められないとされています（平 22. 5. 29 基発第 0529001 号）。

※本条第5項の規定

使用者は、前各項の規定による有給休暇を労働者の請求する時季に与えなければならない。ただし、請求された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合においては、他の時季にこれを与えることができる。

※本条第6項の規定（計画的付与）

使用者は、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においては、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場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、有給休暇を付与する時季に関する定めをしたときは、これらの規定による有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、有給休暇を与えることができる。例）事業場全体で一斉付与方式。

（参考文献等）

- 労働法全書平成 26 年版：財団法人労務行政研究所編（労務行政）
- 新基本法コンメンタール労働基準法・労働契約法：西谷敏・野田進・和田肇編（日本評論社）
- 労働基準法（上）：厚生労働省労働基準局編（労務行政）
- 労働法：菅野和夫著（弘文堂）
- 労働基準法解釈総覧（労働調査会）
- 労働法（労働時間・休日・休暇）：棗一郎著（旬報社）
- 労働行政対応の法律実務：石寄信憲編著（中央経済社）
- 採用から退職までの法律知識：安西愈（中央経済社）
- 労働時間・休日・休暇の法律実務：安西愈（中央経済社）

● プロフィール

特定社会保険労務士 佐藤 敦

平成 16 年：神奈川県社会保険労務士会登録