

3. 年次有給休暇の時間単位付与

(1) 趣旨

労働基準法第39条は、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とともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定しています。この年次有給休暇については、取得率が五割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほか、時間単位による取得の希望もみられるところです。

このため、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、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、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こととしたものです。

(2) 現行制度の概要

○労働基準法第39条において、使用者は、6か月継続勤務して全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇を与えることとされています。

年次有給休暇の付与日数は、勤続年数に応じて加算されます。

年次有給休暇の付与日数

(週の所定労働時間・所定労働日数が少ない労働者については、所定労働日数に応じた日数の年休が付与されます。)

勤務年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

○年次有給休暇に対して支払われる賃金は、①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金③標準報酬日額(労使協定が必要)のいずれかとなります。

○年次有給休暇は、原則として労働者が請求する時季に与えなければなりません。ただし、請求された時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合には、他の時季に与えることができます。これを「時季変更権」と言います。

○年次有給休暇の日数のうち5日を超える部分については、労使協定に定めたところに従って、計画的に与えることができます。これを「年次有給休暇の計画的付与」と言います。

※半日単位の年休取得について

年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合であれば、労使協定が締結されていない場合でも、日単位取得の阻害とならない範囲で半日単位で与えることが可能です。

今回の改正後も、半日単位の年休については取扱いに変更はありません。