

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所

TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : <http://www.sr-onomoto.jp/>

: <http://office375.sr-onomoto.jp/>

◆時間単位年休を考えよう!◆

『小学生の子どもを夏休みに児童館に預けてから出勤するので、始業時刻に間に合わないのですが・・・』

このような相談に対応できる制度に『時間単位年休』があります。

■ 重要ポイント



かつてではできなかった、時間単位の年休取得、今は可能です。

ただし、労使協定を結ぶ必要があります。

■ もともと年休は1日単位

年次有給休暇は、労働による心身の疲労を回復することを目的としています。勤続年数が6か月以上で、8割以上の出勤率であれば、労働者（パートタイマーを含む）は、有給の休みを請求することができます。

労働者は、請求する時期に取得することができます、利用目的は自由です。

取得の単位は1労働日です。



2013年6月新潟市西区で小野本撮影
タイサンボクの花

■ 半日単位での取得も可

本来、年次有給休暇の単位は1日ですが、半日単位で付与することは認められていました。

午前中の半日休んで年休0.5、午後から半日休んで0.5としてカウントし年休消化とするのです。これについて労使協定はいりません。

■ 年次有給休暇の取得率

年次有給休暇の取得率は、平成23年度の数字で、49.3%です。

付与日数18.3日に対し、取得日数9.0日で、ここ数年微増していますが、取得率は半分以下の状態です。

(厚生労働省 「就労条件総合調査結果の概要」)

取得が進まない理由として、「仕事が忙しい」「みんなに迷惑がかかる」「職場にとりづらい雰囲気がある」があげられています。

■ 平成22年4月から時間単位年休が可能に

時間単位の年休が取得できるように改正された理由は、年次有給休暇を取得しやすいものとするためです。

年次有給休暇制度本来の目的に沿った利用を阻害することなく、年次有給休暇の取得を進めよう、そのため、労使で協定することにより、時間単位によるフレキシブルな休暇の取得ができるようにしようという法改正でした。

■ 日数は5日以内

年次有給休暇は、本来1日単位で取得し疲労回復することが目的です。

時間単位年休ばかり請求されては本来の年休の目的が薄れます。そこで取得できる日数は5日分を上限と決められています。この5日は前年度の繰越分を含めて5日です。

■ 時間単位年休1日の時間数

1日の所定労働時間が8時間であれば、8時間分の時間単位年休を取得すれば、1日分の年次有給休暇を取得したことになります。では7時間45分や7時間30分の所定労働時間のときはどうすればいいのでしょうか。

1時間に満たない端数を切り捨ててしまうと、このような労働時間で働く労働者にとって不利益となるので、1日の所定労働時間数を下回ることはできず、1時間に満たない端数は時間単位に切り上げる必要があります。

■ 0.5時間の年休は認められない

子どもの送迎のために時間単位年休を利用したいのであれば、30分の時間単位年休という要望があるかもしれません。

取得時間単位は整数の時間数を単位とするものでなければならず、0.5時間など1時間に満たない端数が生じる単位で取得することはできません。

2時間、3時間のように1時間より大きな塊の単位で取得することは認められています。

■ 労使協定の重要性

半日年休の取得については、労使協定はありませんが、時間単位年休は労使協定なしには、法的な効果が生じません。

労使協定のない、あるいは協定の限度を超える時間単位年休の取得は、法的な年次有給休暇の取得としては扱われません(年次有給休暇をとったことにならない)ので、法定の年次有給休暇の日数の残数は変わらないことになりません。

(改正労働基準法にかかる質疑応答より)

時間単位年休の労使協定は監督署に届出する必要はありません。

■ 対象者をどうするか

時間単位の年休取得になじまない仕事をしている労働者を、労使協定で時間単位年休の対象から除くことはできます。たとえば、製造部門のラインで一斉作業に従事する者を適用除外者とするのです。

また、勤続1年未満の者や育児介護短時間勤務制度の適用を受けている者を除外することも考えられますが、対象者についてはあくまでも労使自治に任されている事柄です。

■ 時季変更権の行使

年次有給休暇を請求した場合、使用者には「事業の正常な運営を妨げる場合」に、別の時季に変更することが認められています。

時間単位年休の場合も同様に、他の時間帯や日に取得時季を変更してもらうことができますが、単に忙しいからという主観的な理由では時季を変更してもらうことはできません。

■ 就業規則の変更

労使協定の締結によって時間単位年休を導入する場合には、「休暇」に関する事項ですから、就業規則にもその内容を載せる必要があります。

■ 就業規則の規定例

就業規則の休暇の箇所にプラスして、以下のような条文を入れます。

(時間単位年休制度)

第〇条 従業員は、時間単位の年次有給休暇について労働基準法第39条第4項に基づき、別に締結される過半数代表者との労使協定に従い、同休暇を取得することができる。

2 前項のほか、時間単位年休に関しては、前項の労使協定の定めるところによる。

■ 時間単位年休を考える意味

ちょっと始業に間に合わない、少し早く退社したい・・育児や介護にかかわる労働者が多い職場では、時間単位年休の制度、積極的に考えてみてよいのではないのでしょうか。

トピックス

精神障害の労災認定件数が475件と過去最多 厚労省6月21日発表

厚生労働省は、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況を平成14年から毎年公表しています。

「過労死」など、脳・心臓疾患の労災の請求件数は842件で、前年度より減少したものの、支給決定件数は338件で増加しました。

精神障害の労災請求件数は1,257件で前年度より15件の減となったものの高止まりしています。24年度に労災認定された人は前年度から150人増えて475人と過去最多を更新し、労災認定を受けた人のうち自殺者(未遂を含む)も過去最多の93人となっています。

労災認定された475人のうち、発症の原因では「仕事内容・仕事量の変化」「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」のほか、「上司とのトラブル」「セクハラを受けた」などとなっています。

シリーズ 年金

～ **平成25年10月から**
年金額が減ります ～



「物価が下がれば、年金額も下がる」はずでしたが、平成12、13、14年度は下げないで据え置かれました。2.5%高い年金額となっているため、10月から3年かけて是正されます。

- 平成25年10月・・・1.0%減額
- 平成26年4月・・・1.0%減額
- 平成27年4月・・・0.5%減額

【スタッフからひとこと】**社員寮は(社会保険の取扱で)現物給与**

会社が社員寮や社宅を提供している場合、現物給与が出ていると考えます。

社員寮の広さにより畳1畳について都道府県ごとに決められた価額で計算し、社会保険料の算定に含めなければなりません。

4月から取扱が変わりました。新潟本社で東京支店の場合、東京勤務者の社員寮の広さについては東京基準の畳1畳2,400円で計算することになったのです。今までは新潟の基準1,080円で行っていたのですが。

給与が増えていないのに、社会保険料が上がる・・・要注意です。

【若者チャレンジ奨励金の求人を出しました】

業務日記 6月□日

「若者の人材育成に取り組む事業主の皆様を支援します！」

と今年度から創設された助成金、通称ワカチャレ。ある事業主から依頼を受け、訓練計画の作成をお手伝い、評価シート(ジョブカード)も添え、ワカチャレ求人を出してきました。訓練計画は厚生労働省のホームページにさまざまな職種のモデルがあり、類似の業種だと参考にすることができます。



職業能力基礎講習の内容として、「ビジネスマナー、チームワーク、企業活動(事業領域、組織、経営理念、社是等)の理解、職業倫理とコンプライアンス、接遇(身だしなみ、態度、CS(顧客満足))」がありますし、安全衛生の研修内容には、「5S、安全作業、労働災害の防止、健康管理、メンタルヘルス、リスクアセスメント、環境問題」などがあります。すべてできてい

る社員はいないし、新人と一緒に社員一丸となって、基礎から研修をしていこうということ

になりました。私も社外講師として、職業能力の基礎や安全衛生研修を担当します。