

## 時間単位の年次有給休暇を導入するための労使協定を締結する場合のポイント

時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を導入するためには労使協定を締結することが必要です。この労使協定で締結する事項と、締結するポイントは次のとおりです。

### 【時間単位年休を導入するための労使協定 4つのポイント】

#### ポイント1 時間単位年休の取得対象労働者の範囲

時間単位年休取得の権利は労使協定で定めた労働者の範囲に限られます。取得目的による制限(目的制限と認められる労働者の範囲限定を含みます。例:満3歳までの子の育児を行う労働者)はできません。

#### ポイント2 時間単位で取得できる年休の日数（年5日以内）

法で定められた上限は1年につき5日以内です。残余日数が時間単位で繰り越される場合がありますが、1年で取得できる上限を超えることができないことに留意しなければなりません。この場合、年5日の時間単位年休を使い切った場合は、1日未満の端数が取得できなくなります。この場合は、翌年に繰り越す 端数を日単位に切り上げ1日として付与する などの対応が考えられます。

#### ポイント3 時間単位年休を取得する場合の1日の時間数

1日分の年休が何時間分に当たるかを労使協定で定める必要があります。1時間に満たない端数は切り上げる必要があります。(例 所定労働時間が7時間30分の場合時間単位年休時間は8時間となります。5日分を付与する場合は40時間となります。7時間30分×5日の38時間ではありません。)

#### ポイント4 1時間以外の時間を単位とする場合の時間数

例えば、「2時間」とか「3時間」という取得単位とする場合、労使協定で定める必要があります。ただし、1時間に満たない端数を含む取得単位とすることはできません。

(例 1.5時間 ×)