

0. 5日分は切り上げる？

時間単位年休を導入 従来の半日と併用したい

問

新たに労使協定を結び、時間単位年休制を導入する際、1日未満の端数管理をどう管理するかという記事を読みました（本紙令3.2.1日付3291号等本欄）。当社の場合、これまで半日単位年休制を運用してきました。時間単位制と併用する際、半日単位の端数は切り上げ処理し、繰り上げ日数を計算すべきでしょうか。

労使で定めれば可能に

答

年休の時間単位付与は、労使協定の締結や利用日数の限度（1年度5日）等のルールが法律の条文で定められています（労基法39条4項）。一方、半日単位付与制の運用は基本的に事業場に委ねられています（平7.7.27基監発33号）。端数管理については、年度の途中で制度を導入した場合と年度終了後に翌年度に繰り越す場合がありますが、本欄では後者について検討します。たとえば7時間の事業場の場合、0.5日は3時間30分で1時間未満の端数が生じます。時間単位年休制では1時間未満の端数は繰り上げ処理が原則ですが、「0.5日（3時間30分）の端数を翌年に繰り越す際には4時間として処理する必要があるか」というのがご質問のご趣旨です。この問題に関しては、「半日年休を取得した場合の残時間数を運用上どのように扱うかは、法定を下回らない内容により労使で定めることになる」としています。（平成20年改正労基法に関する厚労省Q&A）。端数の時間換算処理がシンプルですが、事務の煩雑化をいとわなければ、時間・半日単位を別管理するという方法も考えられます。所定労働7時間の事業場の端数管理について、1つの「例」を示します。10日の年休が付与された従業員が、4.5日と5時間の年休を消化すれば、翌年に4.5と2時間が繰り越されます。次年度に11日が付与され、4日しか消化しなければ、0.5日と2時間が時効消滅し、11日が残日数となります（端数消滅）。しかし、5日消化すれば、時効消滅分はなくなって、10.5日と2時間が3年目に繰り越されます（図）。1年目の0.5日と2時間という端数は「玉突き現象」により、3年目に影響を及ぼします。5.5日消化すれば、繰越し分は10日と2時間となります。（0.5時間の端数は相殺で消滅）。

図 玉突きが生じる例

