

1 日未満の扱いは

時間単位年休を取得 時効はどう考えるのか

問

令和3年1月1日から、看護・介護休暇の時間単位付与が始まり、当社も関連規定を整備しました。その過程で、従業員側から「年休の時間単位付与」を要望する声が出され、「時間単位で休む場合も、有給扱いを選択できる仕組みにしてほしい」とのことです。そこで時間単位の端数（1日未満）管理について疑問が生じました。この端数は2年で時効消滅するという理解で良いのでしょうか。

玉突き生じ3年目も影響

答

労基法に基づく年休と育介法による看護・介護休暇は、「同じ時間単位付与」といっても、規定内容に違いがあります。年休はその名のとおり、有給で付与されます。一方、看護・介護休暇は無給でも可とされています（令元.12.27 雇均発 1227 第2号）。ですから、両方の制度を併用するのは、とくに従業員にとってメリットがあります（労基法は、労使協定の締結を条件とし、制度を導入するか否かは労使の判断によります）。このほか、両制度には、中抜けの可否や年度内に消化されなかった休暇の扱いに関して、大きな違いがあります。本欄では、後者に着目します。看護・介護休暇は、「一の年度に5日（対象者が複数の場合は10日）まで」の取得が可能という定め方になっています。法律的に繰越しに関する定めは設けられておらず、時間単位で申出を行い1日未満の端数が生じても、管理上の問題はありません。

一方、労基法の年休は、8割出勤の要件を満たした従業員について、所定日数の年休権が発生するという整理です。年休は、労基法115条により2年の時効の対象になります（昭22.12.9 基発 501号）。10日の年休が付与された従業員が、4日と3時間の年休を消化すれば、翌年に5日と5時間（所定労働時間8時間として）が繰り越されます。次年度に11日が付与され、5日しか消化しなければ、5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、仮に6日消化すれば、時効消滅分はなく、10日と5時間が3年目に繰り越されます。2年目に時間単位で年休を使用しなくても、1年目の端数が「玉突き現象」を起こして、3年目の残日数に影響を及ぼすこととなります。2年で必ず端数が消滅するわけではない点に注意が必要です。