

最近寄せられた『よくある質問』集—その35—

問 当社では、年次有給休暇（以下「年休」といいます）の時間単位付与の導入を検討しています。

また、年休を1日与えた場合の賃金については、以前は通常の賃金（取得日の所定労働時間×時間給額）を支払っていましたが、所定労働時間が長い日に年休が集中したため、現在は、平均賃金で支払っています。この場合、年休を1時間与えた際の賃金は、その労働者の時間給額で良いのでしょうか。

当社の労働者の大多数は時間給制のパートタイム労働者で、日によって所定労働時間が異なりますが、その場合、年休1日が何時間分の年休になるのでしょうか。

答 年休の時間単位付与は、労働基準法（以下「法」といいます）の改正により、今年4月から認められた制度で、対象労働者を労使で協定することにより、年に5日を限度として時間単位で与えることができます。

その労働者の所定労働時間を基に定めることとなりますので、1日8時間の労働者は8時間分、1日4時間の労働者は4時間分の年休となります。ご質問のように、日によって所定労働時間が異なる場合には、1年間にわたる1日平均所定労働時間数（年間総所定労働時間数÷年間所定労働日数）を基に、1年間における総所定労働時間数が決まっている場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数を基に定めることとなります。なお、この場合、1時間に満たない時間数については、時間単位に切り上げるものとされています。

過去3ヶ月間に支払われた賃金総額を暦日数で除したもの）又は所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金とされ、労使協定を締結することにより健康保険法の標準報酬日額に相当する金額とすることもできます。

ご質問の時間単位年休を与えた時間に支払うべき賃金については、法施行規則25条2項及び3項で「時間給額の賃金、もしくは、平均賃金又は標準報酬日額をその日の所定労働時間数で除して得た額の賃金」とされていますが、「時間単位年休に対して支払われる賃金については、平均賃金、通常の賃金、標準報酬日額のいずれを基準とするかについては、日単位による取得の場合と同様としなければなりません」（平21・5・29基発0529001）とされていますので、御社の場合、1時間の年休を与えた際には、通常の時間給額ではなく、

平均賃金を時間単位年休を与えた日の所定労働時間数で除した賃金を支払わなければなりません。

例えば、ある労働者の所定労働時間が日によって3時間から7時間で、1日平均所定労働時間が4・5時間、時間給が800円、平均賃金が2700円のケースでは、年休の1日分は5時間分の時間単位年休となりますし、1日の年休を与えた場合の賃金は一律2700円で、1時間の年休を与えた場合の賃金は、所定労働時間が3時間の日には900円（2700円÷3）、7時間の日には386円（2700円÷7）となります。

この例で、御社が通常の賃金を支払う制度を採っている場合、1時間の年休を与えた場合の賃金は一律800円で、1日の年休を与えた場合の賃金は、その日の所定労働時間×800円となります。