資料１

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

# 時間単位の年次有給休暇制度の見直しについて

令和６年９月25日
規制改革推進会議　働き方・人への投資ワーキング・グループ（第１回）資料

厚生労働省　労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

# 年次有給休暇制度の概要等①

## 現行制度の趣旨・要件等

### ○趣旨

労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るため、また、ゆとりある生活の実現にも資するという位置づけから、法定休日のほかに毎年一定日数の有給休暇を与える制度

（参考）「労働者の健康で文化的な生活の実現に資するために、労働者に対し、休日のほかに毎年一定日数の休暇を有給で保障する制度」（菅野和夫・山川隆一『労働法 第十三版』弘文堂）
「休息、娯楽及能力の啓発の為の機会の確保」（ILO（国際労働機関）年次有給休暇に関する勧告（第47号））
「労働者は１年勤務につき３労働週（５日制なら15日、６日制なら18日）の年次有給休暇の権利をもつ。休暇は原則として継続したものでなければならないが、事情により分割を認めることもできる。ただし、その場合でも分割された一部は連続２労働週を下らないものとされる。」（ILOホームページより、年次有給休暇に関する条約（第132号）の概要）

**[参考] 年次有給休暇の法的性格**
年次有給休暇の権利は、労働者が客観的要件（左記参照）を充足することによって「法律上当然に」発生する権利であり、労働者が年次有給休暇の「請求」をしてはじめて生ずるものではない。（白石営林署事件最高裁判決（昭和48年３月２日））

### ○要件・効果

①雇い入れの日から起算して６ヶ月継続勤務し、
②全所定労働日の８割以上を出勤
した労働者に対して、10労働日の年次有給休暇が与えられる。
その後、継続勤務年数１年ごとに右表の日数の年次有給休暇が与えられる。
なお、年次有給休暇は、発生日から起算して２年間の消滅時効に服する。

| 継続勤務年数 | ６ヶ月 | １年６ヶ月 | ２年６ヶ月 | ３年６ヶ月 | ４年６ヶ月 | ５年６ヶ月 | ６年６ヶ月以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 付与日数 | 10日 | 11日 | 12日 | 14日 | 16日 | 18日 | 20日 |

### ○取得単位

原則：　１日単位
　　半日単位（労働者が半日単位での取得を希望して時季を指定し、使用者が同意した場合、１日単位取得の阻害とならない範囲で可能）
例外：　時間単位（労働者が時間単位での取得を請求した場合、年に５日を限度で可能（労使協定の定めが必要））＊平成20年改正により導入

（参考：時間単位年休の導入趣旨）
法第39条は、労働者の心身の疲労を回復させ、労働力の維持培養を図るとともに、ゆとりある生活の実現にも資するという趣旨から、毎年一定日数の有給休暇を与えることを規定している。この年次有給休暇については、取得率が５割を下回る水準で推移しており、その取得の促進が課題となっている一方、現行の日単位による取得のほかに、時間単位による取得の希望もみられるところである。このため、まとまった日数の休暇を取得するという年次有給休暇制度本来の趣旨を踏まえつつ、仕事と生活の調和を図る観点から、年次有給休暇を有効に活用できるようにすることを目的として、労使協定により、年次有給休暇について５日の範囲内で時間を単位として与えることができることとしたものであること。（平成21年５月29日　基発0529001号（抄））

# 年次有給休暇制度の概要等②

## 付与に関するルール

### ○年次有給休暇の付与の時季の決定方法

①労働者による請求（労基法第39条第５項）

※労働者が請求した時季に休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合、使用者に「時季変更権」が認められる。

②計画年休（労基法第39条第６項）

：労使協定で定めをした場合、年次有給休暇のうち５日を超える部分について「計画的付与」が認められる。

③使用者による時季指定（労基法第39条第７項）　＊平成30年改正により導入

・年次有給休暇が年10日以上付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、そのうち５日について、使用者が時季を指定して取得させなければならない。

・労働者が自ら申し出て取得した日数や、計画的付与で取得した日数については、使用者が時季指定しなければならない「５日」から控除する。

（例）
- 労働者が自ら５日取得した場合　⇒　使用者の時季指定は不要
- 労働者が自ら３日取得＋計画的付与２日の場合　⇒　〃
- 労働者が自ら３日取得した場合　⇒　使用者は２日を時季指定
- 計画的付与で２日取得した場合　⇒　〃　３日　〃

・使用者は、時季指定に当たっては、労働者の意見を聴取しなければならない。

・また、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、聴取した意見を尊重するよう努めなければならない。（労基則第24条の６）

### ○不利益取扱いの禁止　（労基法附則第136条）

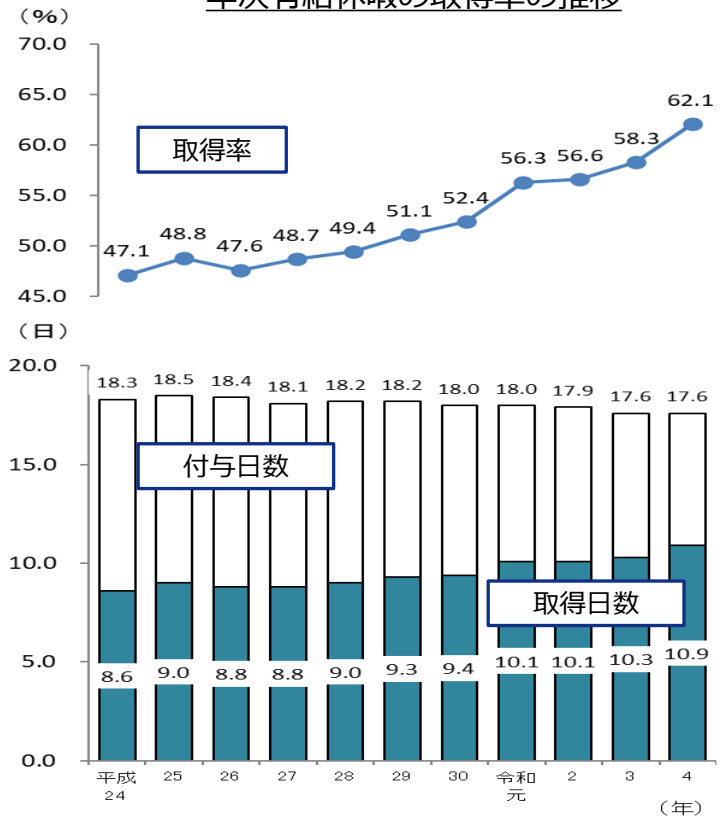
使用者は、年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額その他不利益な取扱いをしないようにしなければならない。

# 年次有給休暇の取得率・時間単位年次有給休暇制度の導入率の推移

第２回労働基準関係法制研究会（令和6年２月21日）資料 一部修正

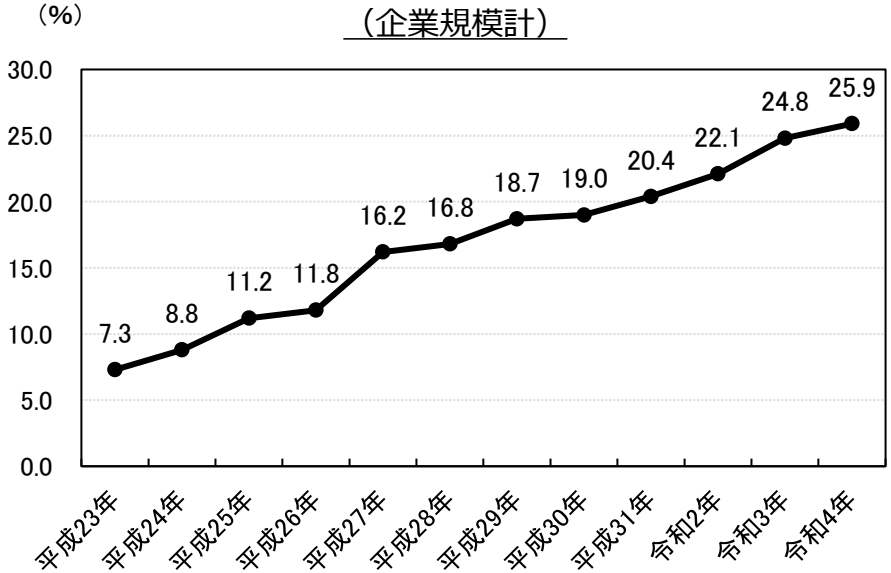
- 令和４年の年次有給休暇の取得率は62.1%と、前年より3.8ポイント上昇し、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。
- 時間単位の年次有給休暇制度導入率は、上昇傾向にあるものの、令和４年で25.9%にとどまっている。

年次有給休暇の取得率の推移




時間単位の年次有給休暇制度導入率の推移

（企業規模計）




（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において作成。
（注）「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。
平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。
時間単位の年次有給休暇制度が盛り込まれた改正労働基準法が施行されたのは平成22年4月1日。

# 規制改革実施計画を踏まえたこれまでの対応状況

**【規制改革実施計画（令和元年６月21日閣議決定）】**

a　年休の時間単位取得の制度導入を促進するため、制度を導入している企業の具体的事例の周知等を通じて制度の啓発及び普及に取り組む。（令和元年措置）

b　年休の時間単位取得について盛り込まれた平成20年の法改正から相当程度の期間が経過していることを踏まえ、労働基準法第39条第４項に定める労働者の年休の時間単位取得について、取得日数など利用の実態を調査する等の現状把握を行った上で、年休の時間単位取得の有効な活用の在り方について検討する。（令和元年度調査開始、調査結果を得次第、検討・結論）

**【年次有給休暇の取得に関するアンケート調査】**

○　働き方改革関連法の施行に伴い、勤労者の年次有給休暇取得に関する実態や意識などを把握することを目的として、企業・労働者アンケート調査（調査主体：JILPT）を実施。（調査期間：令和２年１月27日～令和２年２月７日）

**【規制改革実施計画（令和４年６月７日閣議決定）】**

○　年５日以内とされている時間単位年次有給休暇について、労働者アンケート調査におけるニーズや利用実態等を踏まえ、柔軟な働き方を促進するために必要な措置を検討し、令和４年度中に結論を得る。（令和４年度結論）

**【これからの労働時間制度に関する検討会】**

○　「これからの労働時間制度の在り方に関する検討会」において検討、報告書とりまとめ。

これからの労働時間制度に関する検討会報告書（令和４年７月15日公表）（抄）
”年次有給休暇の時間単位取得については、現行制度の下では年５日を限度としている。この限度を拡大・撤廃することは、まとまった休暇を取得するという本来の制度趣旨に沿うものではないとの指摘や、育児・介護をしながら働いている労働者がいるなどの各事業場の様々な事情に応じて限度日数を労使協議に委ねることも考えられるとの指摘があった。年５日を超えて時間単位年休を取得したいという労働者のニーズについては、まずはこうしたニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが必要である。”

**【労働政策審議会労働条件分科会】**

○　「これからの労働時間制度の在り方に関する検討会」の報告書を踏まえて検討、報告書とりまとめ。

「今後の労働契約法制及び労働時間法制の在り方について（報告）」（令和４年12月27日労働政策審議会労働条件分科会）（抄）
”令和７年までに「年次有給休暇の取得率を 70 %以上とする」という政府の目標を踏まえ、年次有給休暇の取得率の向上に向け、好事例の収集・普及等の一層の取組を検討することが適当である。また、年５日以内とされている年次有給休暇の時間単位での取得について、年５日を超えて取得したいという労働者のニーズに応えるような各企業独自の取組を促すことが適当である。”

⇒　上記を踏まえ、以下の取組を実施。

- 時間単位年休の導入を促進するため、取組事例の収集・周知、就業規則や労使協定の規定例の情報発信等を実施。
- 令和５年４月より、労働基準法に定める時間単位年休を年５日分導入した上で更に企業独自で時間単位の特別休暇の規定を設けた中小企業事業主について、助成金の助成対象としている。

# 時間単位の年次有給休暇等の取得促進（働き方改革推進支援助成金の活用）

## 働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）

○　生産性を高め労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に対する助成を行う。

○　令和６年度予算額　71億円（68億円）

※　（）内は前年度当初予算額

※　令和６年度予算額及び前年度当初予算額は、働き方改革推進支援助成金全体の金額

## 時間単位の年次有給休暇等の取得促進

○　**以下の取組**を行った中小企業事業主を**働き方改革推進支援助成金**（労働時間短縮・年休促進支援コース）**の助成対象**としている。

- 労働基準法第39条第４項に定める**時間単位年休（年５日）の規定を新たに導入する**こと。
- 上記とは別に、**特別休暇の規定を新たに導入する**こと。

○　令和５年４月から**上記要件(特別休暇の規定の導入)に「時間単位の特別休暇の導入」も含めている**。

**法定の時間単位年休(年５日)**

新たに導入！

＋

**時間単位の特別休暇(1日分以上)**

新たに導入！

→

**助成対象**
**上限額25万円**

例えば…
- 就業規則等の作成・変更に係る費用
- 労務管理用機器・ソフトウェア導入に係る費用

※　特別休暇は、病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇（不妊治療、時間単位の特別休暇）

※　時間単位の特別休暇は、休暇の目的を限定するか否かは問わない。

※　既に時間単位年休（年５日未満）の規定を導入していたとしても、法定の時間単位年休の上限を年５日に引き上げた上で、時間単位の特別休暇を新たに設けた場合は助成対象。

# 労働基準関係法制研究会における検討状況

## 労働基準関係法制研究会について

○　今後の労働基準関係法制について包括的かつ中長期的な検討を行うとともに、働き方改革関連法附則第12条に基づく労働基準法等の見直しについて、具体的な検討を行うことを目的として、本年１月から「労働基準関係法制研究会」を開催。

○　研究会には、令和５年に実施した「労働時間制度等に関するアンケート調査（企業調査・労働者調査）」の結果等を提示するとともに、本年５・６月の研究会には、労使団体等の関係者からヒアリングを実施。年次有給休暇の時間単位取得を含めた広範な論点について、現場の実態を踏まえ議論を行っていただいている。

## 構成員

◎ 荒木　尚志（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
安藤　至大（日本大学経済学部教授）
石﨑　由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授）
神吉　知郁子（東京大学大学院法学政治学研究科教授）
黒田　玲子（東京大学環境安全本部准教授）
島田　裕子（京都大学大学院法学研究科教授）
首藤　若菜（立教大学経済学部教授）
水島　郁子（大阪大学理事・副学長）
水町　勇一郎（早稲田大学法学学術院　教授）
山川　隆一（明治大学法学部教授）　〔◎座長〕

## 開催状況

| | | |
|---|---|---|
| １月23日 | 第１回 | キックオフ |
| ２月21日 | 第２回 | 労働時間制度について |
| ２月28日 | 第３回 | 労働基準法における「事業」と「労働者」について |
| ３月18日 | 第４回 | 労使コミュニケーションについて |
| ３月26日 | 第５回 | 第２～４回における積み残しの論点について議論 |
| ４月23日 | 第６回 | これまでの議論の整理 |
| ５月10日 | 第７回 | 労使団体に対するヒアリング |
| ６月27日 | 第８回 | ヒアリング、労働基準法における「労働者」について |
| ７月19日 | 第９回 | 労働基準法における「事業」、労使コミュニケーションについて |
| ７月31日 | 第10回 | 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について |
| ８月20日 | 第11回 | 第10回における積み残しの論点について議論 |
| ９月　４日 | 第12回 | 「事業」と「労働者」、労使コミュニケーションについて |
| ９月11日 | 第13回 | 労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇について |

企業

# 労働時間制度等に関するアンケート調査

第５回労働基準関係法制研究会（令和６年３月26日）資料1　一部修正

- 時間単位年休を「導入している」事業場は39.9%、「導入していない」事業場は54.5%となっている。
- 導入している企業のうち、時間単位で取得できる休暇の上限日数は「６日以上」が45.3%と最も多く、特別休暇等により年５日を超える時間単位年休の取得を可能としている企業が４割以上となっている。
- 時間単位年休を導入していない理由については、「半日単位または１日単位でまとまった休暇を労働者に取らせたいから」が41.2%と最も多く、次いで「労働者のニーズがないから」が25.9%、「労務管理が煩雑だから」17.7%となっている。
- 時間単位年休の上限日数が年５日であることについて、「ちょうどいい」が70.1%、「増やした方がよい」が19.6%、「減らした方がよい」が6.4%となっている。

## 時間単位年休を導入しているか

（n=3,441、SA、単位＝%）

| 時間単位年休を導入しているか | 割合 |
|---|---|
| 導入している | 39.9% |
| 導入していない | 54.5% |
| 無回答 | 5.5% |

## 時間単位で取得できる休暇の上限日数

（n=1,374、SA、単位＝%）

| 上限日数 | 割合 |
|---|---|
| １日 | 2.9% |
| ２日 | 1.9% |
| ３日 | 3.1% |
| ４日 | 0.7% |
| ５日 | 41.0% |
| ６日以上（※１） | 45.3% |
| 無回答 | 5.0% |

## 時間単位年休を導入していない理由

（n=1,877、SA、単位＝%）

| 時間単位年休を導入していない理由 | 割合 |
|---|---|
| 半日単位または１日単位でまとまった休暇を労働者に取らせたいから | 41.2% |
| 労務管理が煩雑だから | 17.7% |
| 業務上、労働者に中抜け（※２）させることを認められないから | 3.6% |
| 労働者のニーズがないから | 25.9% |
| 労働者の過半数が所属する組合または労働者の過半数を代表する労働者代表の同意を得られないから | 0.2% |
| その他 | 7.3% |
| 無回答 | 4.1% |

## 時間単位年休の上限日数（年５日）についてどう考えるか

（n=3,441、SA、単位＝%）

| 時間単位年休の上限日数（年５日）についてどう考えるか | 割合 |
|---|---|
| 増やした方がよい | 19.6% |
| ちょうどいい | 70.1% |
| 減らした方がよい | 6.4% |
| 無回答 | 4.0% |

※１：特別休暇等により年５日を超える時間単位年休の取得を可能としている場合
※２：調査票において、「中抜け時間とは、勤務時間内に一時的に仕事から離れて再度仕事に戻るまでの時間を指す。休憩時間は含まない。」と記載

# 労働者 労働時間制度等に関するアンケート調査

- 時間単位年休を「活用したことがある」者は22.1%となっており、「制度がない」「制度があるかを知らない」がそれぞれ31.0%、「制度はあるが活用したことはない」が15.9%となっている。
- 時間単位年休の１回の平均活用時間は、１～４時間が81.3%となっている。時間単位年休の活用理由としては、自分の通院、治療等が46.0%、通院・治療以外の自分の都合が44.3%、育児・介護の都合が19.6%となっている。
- 時間単位年休の取得可能日数について、「上限を拡大すべき」が25.9%、「今のままでよい」が34.1%となっている。

## 時間単位年休の制度・活用有無

（n=3,000、SA、単位＝%）

| 時間単位年休の制度・活用有無 | 割合 |
|---|---|
| 活用したことがある | 22.1% |
| 制度はあるが活用したことはない | 15.9% |
| 制度がない | 31.0% |
| 制度があるかを知らない | 31.0% |

## 時間単位年休の１回の平均活用時間

（n=663、NU、単位＝%）

| 時間単位年休の１回の活用時間 | 割合 |
|---|---|
| ０時間 | 2.3% |
| １時間 | 19.3% |
| ２時間 | 24.3% |
| ３時間 | 16.4% |
| ４時間 | 21.3% |
| ５時間 | 8.7% |
| ６時間 | 2.4% |
| ７時間 | 1.1% |
| ８時間 | 4.2% |

81.3%

## 時間単位年休の活用理由

（n=663、MA、単位＝%）

| 時間単位年休の活用理由 | 割合 |
|---|---|
| 自分の通院、治療の都合があったため | 46.0% |
| 上記以外の自分の都合（趣味、行政などの手続、自己啓発など）があったため | 44.3% |
| １日単位よりも業務調整がしやすいため | 22.2% |
| 育児や介護の都合があったため | 19.6% |
| その他 | 0.6% |

## 時間単位年休の上限日数を拡大すべきか

（n=3,000、SA、単位＝%）

| 時間単位年休の上限日数を拡大すべきか | 割合 |
|---|---|
| 上限を拡大すべき | 25.9% |
| 今のままでよい | 34.1% |
| 上限を縮小すべき | 6.4% |
| わからない | 33.6% |

# 労働時間制度等に関するアンケート調査

第５回労働基準関係法制研究会
（令和６年３月26日）資料1

- 時間単位年休の活用有無別に時間単位年休の日数上限を拡大すべきと考えるか否かについてクロス集計したところ、時間単位年休を活用したことがある労働者ほど「上限を拡大すべき」と回答する割合が高いものの、「今のままでよい」と回答する割合が最も多く43.0%となっている。

## 時間単位年休の活用有無別時間単位年休の上限に対する希望

（SA、単位＝%）

| | 上限を拡大すべき | 今のままでよい | 上限を縮小すべき | わからない | |
|---|---|---|---|---|---|
| 活用したことがある | 40.1% | 43.0% | 4.1% | 12.8% | (n=663) |
| 制度はあるが活用したことはない | 26.2% | 53.6% | 8.4% | 11.9% | (n=478) |
| 制度がない | 25.2% | 33.9% | 7.1% | 33.8% | (n=929) |
| 制度があるかを知らない | 16.2% | 18.1% | 6.3% | 59.4% | (n=930) |

# 労働基準関係法制研究会における検討状況

## これまでの構成員等の意見

**＜年休の趣旨との整合性＞**

○　時間単位年休は、肉体的・精神的なリフレッシュという年休の制度趣旨にそぐわない。時間単位年休制度をこのまま維持するのであれば、年休取得した時間分を労基法上の労働時間として位置づけるという制度設計にしないと年休の買い取り効果が発生してしまい、議論が必要。

**＜労使のヒアリングを踏まえた評価＞**

○　労働者のいろいろな事情に使えて便利であるという側面と、１日単位が原則であるというところとの関係で、労使の方のヒアリング等も踏まえると、現状ではこれを増やすべきとも減らすべきとも、言うのは難しいのではないか。

**＜労働者の個別ニーズに対応した制度の在り方＞**

○　労働者の細かなニーズに対応した仕組みが年次有給休暇とは別途整備されるのであればその方が望ましいが、そうでない中にあっては、半日年休という取得方法の周知や、時間単位年休の導入には労使協定の締結が必要になっているところ、原則と例外を入れ替えて、５日分は労使協定の締結なしにデフォルトで認めるということが考えられる。

**＜使用者による時季指定義務がある日数から労働者の時季指定日数分を控除することについて＞**

○　使用者による５日間の年次有給休暇の付与義務を設定するときに、労働者が自ら時季指定した場合にもカウントに入れることとしたが、これをカウントしないという本来の趣旨に戻すような形での検討が必要なのではないか。最初から少なくとも５日間はきちんと使用者が指定して、最初から計画的に予想できるような形で年休を取らせるということが大切なのではないか。

**＜労働組合参考人の発言＞**

○　我々の傘下の組合の中でも、時間単位年休を有効に活用しているという御意見はある一方で、もともとの年次有給休暇の意図というのは、しっかりとまとめた休息時間を取得することで体を休めるというもの。そういった意味では、時間単位年休を増やしていくのかというところは少し慎重に考えてもよいのではないか。また、育児や介護等のニーズに関しては、2021年から子の看護休暇と介護休暇について時間単位取得が可能になっているので、そちらを活用していただくというのも１つあるのではないか。

**＜使用者団体参考人の発言＞**

○　企業の御担当者にお聞きすると、少なくとも半日以上しっかり休んでもらうことが年休の趣旨にかなうという御意見と、他方で、育児等と仕事の両立など、ワーク・ライフ・バランスを実現する上で、時間単位年休が大変効果があるという社員の声があり、この制度は維持してほしいという意見がある。

# 今後の対応について

## 労働時間制度等に関する実態調査

○　働き方改革関連法の施行状況等に関する実態調査について、「労働時間制度等に関する実態調査」を一般統計調査として実施。

- 調査目的：働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の附則及び附帯決議に基づき、労働時間制度等の見直し及び労働基準法等の改正を検討する際の基礎資料を得るため、労働時間制度等の実態を把握すること。
- 調査対象：事業所及び労働者調査
- 調査期間：令和６年９月20日～10月21日
- 調査手法：郵送した調査票で回答又はオンラインシステムにより回答
- 調査部数：事業所調査　10,000事業所
  労働者調査　18,000人
- 結果公表：令和６年度中

○　年次有給休暇関連の設問は以下のとおり。

【事業所】
① 年次有給休暇の時季指定義務の運用方法
② 労働者が期末に取得していない年次有給休暇の平均日数
③ 時効を経過した年次有給休暇の取扱い

【労働者】
① 時間単位年休の上限日数をどのように（増減・廃止）考えるか
② ①の理由
③ 時季指定義務が課されている５日をどのように取得しているか
④ 令和５年度に年次有給休暇を取得した日数
⑤ 期末時点の年次有給休暇の残日数
⑥ 年次有給休暇を取得せずに残している理由