

事務連絡
平成21年3月6日

各都道府県総務部(局)
(人事担当課、市町村担当課、区政課扱い)
各都道府県人事委員会事務局
各指定都市総務局(人事担当課扱い)
各指定都市人事委員会事務局

} 担当者 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課

労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱
及び地方公務員の年次有給休暇の取扱いについて

平成22年4月から労働基準法（昭和22年法律第49号。以下「労基法」という。）に時間単位年休が導入されることに伴い、現在、厚生労働省においては、その具体の取扱い等について検討されているところですが、昨日、別添のとおり同省から「労働基準法施行規則の一部を改正する省令案要綱」（以下「省令案要綱」という。）が労働政策審議会に諮問されましたので、参考までに送付いたします。

当該省令案要綱のうち第二の時間単位年休については、地方公営企業の職員、特定地方独立行政法人の職員及び地方公務員法（昭和25年法律第261号。以下「地公法」という。）第57条に規定する単純な労務に雇用される一般職に属する地方公務員であって地方公営企業等の労働関係に関する法律（昭和27年法律第289号）第3条第4号の職員以外のもの（以下これら職員を「現業の地方公務員」という。）には適用されますが、いわゆる非現業の地方公務員は改正後の労基法第39条第4項を読み替えて（改正後の地公法第58条第4項）適用されないこととしております。

総務省としては、従来から地方公務員の年休の取扱いについては、国家公務員との均衡を図る（地公法第24条第5項）とともに、その取扱いが労働条件の最低基準たる労基法の取扱いを下回る場合には、労基法の取扱いに拠るよう助言を行ってきたところであり、今般の勤務時間の短縮に伴う年休の取扱いについても、この考え方に沿って適切に運用されるようお願いいたします。

労働政策審議会の答申を踏まえた関係省令が厚生労働省から発出された際には、当課からも情報提供等をいたしますが、各地方公共団体におかれては、厚生労働省から聴き取り等した下記事項にも留意の上、適切に運用していただきますようお願いいたします。

なお、今後明らかになる労基法上の年休の取扱いを下回る運用をしている地方公共団体は、平成22年4月までに関係規定を整備する必要がありますので、念のため

申し添えます。

おって、貴都道府県内の市区町村等に対してもこの旨周知をお願いいたします。

記

1 省令案要綱について（現業の地方公務員のみ）

別添省令案要綱における「時間を単位として与えることができることとされる有給休暇一日の時間数（一日の所定労働時間数（略）を下回らないものとする。）」とは、例えば、所定労働時間が7時間45分の場合、1時間を単位として与える年休は、所定労働時間の時間未満の端数を切り上げた時間（この場合8時間）を年休一日の時間数と解して、時間単位年休（5日以内に限る）の管理をしていくものであること。

（例）所定労働時間が1日7時間45分、年休が20日（時間単位年休未使用）の場合に、1時間の年休を取得した場合の残日数

・国家公務員 … 残日数 19日6時間45分 ・労基法（予定）… 残日数 19日7時間

2 半日単位年休の取扱いについて

労基法上の半日単位年休は解釈でその運用を認めてきているものであり、この場合の「半日」としては、一般的には「午前・午後」とされているものと考えられること。

3 1時間未満の年休の取扱いについて

非現業の地方公務員における最後に1時間未満の年休が残った際の取扱いについては、国家公務員においては取得することができないこととしているが、このような取扱いは労基法上適当ではないため、最後に残った1時間未満の年休を取得することができる措置を講ずる必要があること。

なお、年休の繰り越しや育児短時間勤務職員等が年の中途中で勤務形態を変更した場合の年休の取扱い等についても、国家公務員と労基法とでは取扱いが異なること。

以 上