

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

育児・介護関係

令和3年1月1日施行 改正育児・介護休業法施行規則 および改正指針の概要

令和元年12月27日に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」の改正省令および「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」の改正告示が公布され、令和3年1月1日からは、育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになる。ここでは、当該改正省令および改正指針の概要について解説を行う。

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則の一部を改正する省令」(令元.12.27 厚労令89)

「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針の一部を改正する件」(令元.12.27 厚労告207)

佐々木寛奈 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 改正前の子の看護休暇および介護休暇

子の看護休暇とは、負傷し、または疾病にかかった、小学校就学前の子の世話または疾病の予防を図るために必要な世話(予防接種または健康診断を受けさせることをいう)を行う労働者に対し、1年度において5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として与えられる休暇である(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉

に関する法律16条の2)。子の病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として位置づけられている。

一方、介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者に対し、1年度において5日(対象家族が2人以上の場合にあっては10日)を限度として与えられる休暇である(同法

16条の5)。要介護状態にある家族の介護や世話のための休暇を取得しやすくし、介護をしながら働き続けることができるようにするための権利として位置づけられている。

子の看護休暇および介護休暇は、日々雇い入れられる者を除き、小学校就学前の子を養育する労働者または要介護状態にある対象家族の介護や世話を行う労働者について、1日単位または半日単位で取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできない。また、以下①～③に該当する労働者について、子の看護休暇または介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、子の看護休暇または介護休暇の申し出を拒むことができる（③については、1日単位での取得は可能）。

- ①その事業主に継続して雇用された期間が6カ月に満たない労働者
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③半日単位で子の看護休暇または介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者

なお、業務の性質または業務の実施体制に照らして、半日単位で子の看護休暇または介護休暇を取得することが困難と認められる業務（上記③下線部分）として、以下①～③のような例が示されている。

- ①国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中までまたは途中から子の看護休暇または介護休暇を取得させることが困難な業務
- ②長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、半日単位の子の看護休暇または介護休暇を取得した後の勤務時間または取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
- ③流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、

半日単位で子の看護休暇または介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

2.改正省令および改正指針の概要

今回の改正は、子の看護休暇および介護休暇をより柔軟に取得可能とする狙いから、これらの休暇を時間単位で取得できるようにしたものである。これに伴い、本改正前は半日単位での子の看護休暇および介護休暇の取得ができなかった「1日の所定労働時間が4時間以下の労働者」についても、改正後は、時間単位での子の看護休暇および介護休暇の取得ができることとされた。ただし、業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇または介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者として労使協定を締結した場合は、時間単位での子の看護休暇および介護休暇の申し出を拒むことができる（具体例は、上記①～③と同様〔ただし、「半日単位」を「時間単位」と読み替える〕）。

この「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要がある。なお、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するものを原則とし、いわゆる“中抜け”（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）までも認めるものではない。ただし、労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等がさまざまであることに対応し、いわゆる中抜けを認める等、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮することが求められる。

3.実務上の留意点

子の看護休暇および介護休暇は、労働基準法89条に定める就業規則の絶対的記載事項に該当

するので、既に就業規則に定められているであろう。改正に伴い、規定の改定が必要である。改定に当たっては、労働者の勤務の状況等を把握し、実現可能な制度を構築することになる。

例えば、1日の所定労働時間が7時間45分の場合、何時間分の時間単位休暇で1日分の休暇となるかが問題となる。この場合、端数を切り上げて、8時間分の休暇で1日分とする必要がある。なお、1日の所定労働時間は、日によって所定労働時間が異なる労働者については、1年間における1日平均所定労働時間数となる。

時間単位休暇を取得する場合、当該休暇を日単位として取り扱うか、時間単位として取り扱うかにより、労働者にとって有利になるケースもあれば不利になるケースもある。こうした場合の取り

扱いをあらかじめ統一的に定めるため、時間単位で休暇を取得する場合の時間は、1日の所定労働時間数未満の時間とし、1日の所定労働時間数と同じ時間数の子の看護休暇および介護休暇を取得する場合には、日単位での子の看護休暇および介護休暇の取得として取り扱うこととなる[図表]。

規定の改定に当たり、当然ながら従前よりも不利益な制度や運用とすることは適切でなく、やむを得ず不利益な変更を行う場合には、原則として労使間の合意が必要となる。また、フレックスタイム制のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申し出があった場合には、時間単位での子の看護休暇および介護休暇を取得できるようにしなければならないことに留意する必要がある。

図表 看護・介護休暇を時間単位で取得する場合の時間の考え方

- 前提1：日によって所定労働時間数が異なる労働者の場合
前提2：1日平均所定労働時間数が7時間の場合
前提3：年5日分の子の看護休暇および介護休暇が取得可能である場合
・休暇を取得する日の所定労働時間が6時間の場合

① 休暇を取得する日の所定労働時間が6時間の場合



② 休暇を取得する日の所定労働時間が8時間の場合

