

相談室 Q&A

育児・介護休業関係

Q

子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得に対応した規定例と運用上の留意点

令和3年1月から、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りますと聞きました。これまでの制度との違いや規定例の改正の仕方、運用上の留意点について教えてください。

(千葉県 A社)

A

令和3年1月より子の看護休暇および介護休暇を時間単位で取得できる制度とする必要がある。適用を除外することができる労働者の範囲も変更されるため、運用ルールを見直した上で、就業規則を修正し、周知する必要がある

回答者 浅野路子 あさの みちこ 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1.はじめに

令和元年12月27日に、育児・介護休業法施行規則（以下、則）と、「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」（以下、指針。令2.1.15 厚労告6で改称）の改正が公布されました。これにより、令和3年1月1日から、子の看護休暇および介護休暇は、時間単位で取得することができる制度として運用する必要があります。

2.現行制度について

子の看護休暇は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、負傷し、または疾病にかかった子の世話をしたり、予防接種や健康診断を受けさせたりする場合に取得できる休暇です（育児・介護休業法16条の2）。また、介護休暇は、労働者が、要介護状態にある対象家族の介護や世

話を行う場合に取得できる休暇です（同法16条の5）。

いずれも、育児・介護と仕事の両立を目的とした休暇であり、労働者1人につき1年度に5日、子または要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日の休暇が取得できる制度として運用する必要があります。休暇の取得は1日または半日単位とされています。なお、1日の所定労働時間が4時間以下の者については、半日単位での取得はできません（則33条、39条）。

当該休暇制度の対象は、日々雇用される労働者を除き、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者と、要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者です。労使協定が締結されている場合には、次の①②に該当する者は適用範囲から除外でき、③に該当する者は半日単位での休暇の取得を認めないことも可能です（則8条等）。

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

② 1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・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、上記③に該当する業務として、指針では、国際路線の客室乗務員等の業務や、流れ作業方式や交替制勤務による製造業務等が挙げられており、企業ごとに業務内容や就業実態等を踏まえて定める必要があります。

3.改正内容について

[1] 休暇の取得単位

休暇の取得単位については、これまで1日単位のほか半日単位での取得も可能とする必要がありました。今回の改正によって、より柔軟に休暇を取得できるよう、時間単位での取得も可能とする必要があります。

ここでいう「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て、労働者が希望する時間数で休暇を取得することができるようにする必要があります。

また、「時間単位」とは、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続する時間単位を指しています。したがって、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といった、いわゆる「中抜け」による休暇の取得までは、法令上は求められていません（「中抜け」による休暇の取得を認めることは、法を上回る望ましい取り扱いであり、問題ありません）。

[2] 当該休暇を取得することができる労働者の範囲

休暇を取得することができる労働者の範囲については、これまで、半日単位での休暇の取得ができなかった1日の所定労働時間が4時間以下の労働者も、今回の改正によって、時間単位での休暇

の取得ができることとなりました。

また、これまでと同様に、労使協定の締結により、一定の労働者（上記2.に記載の①～③）は、当該休暇制度の適用を除外することが可能ですが、③の「半日単位」は「時間単位」に読み替えることとなります。なお、これまで労使協定で定めていた半日単位での休暇の取得が困難な業務と、時間単位での休暇の取得が困難な業務が異なる可能性があるため、必要に応じて、あらためて労使協定を締結することになります。

4.運用上の留意点等

今回の法改正への対応として、就業規則の該当条文を改定し、労働者に周知する必要がありますが、規程の改定に当たり、運用ルールをあらためて確認・策定する必要があります。

例えば、1日の所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、端数を時間単位に切り上げる必要があるとされており、休暇の残日数や時間数の管理を行う際は、注意が必要です[図表1]。

また、所定労働時間が日によって異なる労働者の休暇1日分の時間数は、1年間における1日の平均所定労働時間数とされています。このような労働者が休暇を取得する場合、休暇取得日の所定労働時間によっては、日単位と時間単位のどちらで取得するかにより、労働者にとって有利または不利になるケースが考えられるため、1日の所定労働時間数と同じ時間数の休暇を取得する場合は日単位、1日の所定労働時間数未満の休暇を取得する場合は時間単位での取得として取り扱うこととされています[図表2]。

さらに、時間単位での休暇の取得に加えて、引き続き半日単位での休暇取得を運用することもできますが、1日分をすべて時間単位で取得する場合と比較して、労働者に不利にならないようにする必要があります。例えば、所定労働時間が8時

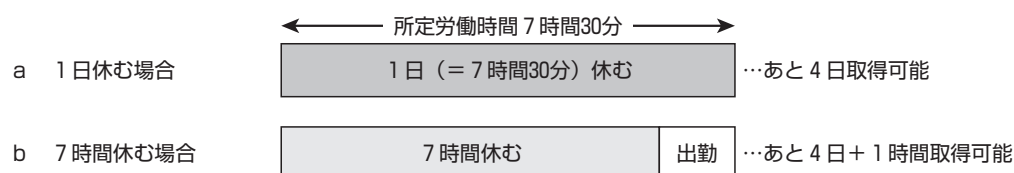
間で、半日の定義を労使協定の締結により1日の
 所定労働時間の2分の1以外の時間数（午前休は
 3時間、午後休は5時間）としている場合に、午
 前休2回の取得により1日分の休暇を取得したこ
 ととすると、休暇時間数6時間（3時間×2日分）
 で1日（＝8時間分）とカウントされ、時間単位
 で8時間分取得した場合と比較して2時間分不利
 になります。このような取り扱いは適切ではない
 とされているため、労働者が申し出た半日単位

の休暇が、所定労働時間の2分の1を下回る時間数
 の場合には、時間単位で休暇を取得したものとし
 て扱う等のルールを検討し策定する必要があります。

なお、今回の改正に関する運用上の留意点等の
 詳細は、厚生労働省より「子の看護休暇・介護休
 暇の時間単位での取得に関するQ&A」が出され
 ていますので、確認の上、対応する必要があります。

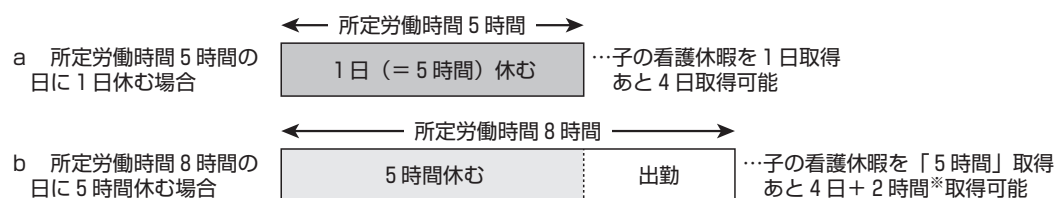
図表1 所定労働時間に1時間未満の端数がある場合の取り扱い

例：1日の所定労働時間が7時間30分で、年5労働日の子の看護休暇が取得可能な場合
 →所定労働時間のうち、1時間未満の端数である「30分」を1時間に切り上げて、
 「8時間分」の休暇＝「1日分」の休暇とする



図表2 日によって所定労働時間数異なる労働者の場合の取り扱い

例：1日の平均所定労働時間数が7時間で、年5労働日の子の看護休暇が取得可能な場合
 →時間単位で休暇を取得する場合は、「7時間分」の休暇＝「1日分」の休暇とする



※2時間＝子の看護休暇1日分（7時間）－取得した時間単位の休暇（5時間）