

人事よろず 相談室

アドバイザーに聞く



福島 達夫

福島労務サポートオフィス代表
社会保険労務士

子の看護休暇・介護休暇の時間単位利用について

- Q** 令和3年1月1日に改正された「育児・介護休業」の変更内容や留意点等を教えて下さい。
- A** 育児・介護休業法施行規則が改正され、子の看護休暇および介護休暇について、改正前は「日単位または半日単位」で取得することとされていましたが、改正後は「日単位または時間単位」での取得が可能とされました。

《解説》

今までも多くの改正があった育児・介護休業関係ですが、今回は「子の看護休暇および介護休暇」の時間単位取得が追加されました。以下に項目別で解説させていただきます。

【時間単位とは】

時間とは1時間の整数倍をいい、労働者の希望する時間数で取得できるようにしなければなりません。従って取得単位を「2時間単位」と定め、1時間単位での取得を認めないとする取り扱いは出来ません。一方、上回る取り扱いとして、15分単位や30分単位などの分単位の取得を認めることとしても差し支えありません。

【始業時刻または終業時刻に連続】

この休暇を取得するのは「始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するもの」とされており、俗にいう「中抜け」は想定されていません。ただし、指針で中抜けを認めるなどの配慮をすることを事業主に求めています。

【1日分の時間数】

1日分の時間数は「1日の所定労働時間数」とされており、1時間未満の端数がある場合は、端数を1時間に切り上げた時間となります。例えば、所定労働時間数が7時間45分であれば、8時間で1日分の取得となります。

なお、所定労働時間数が日によって異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数となります。

【施行日時点の時間数】

取得できる日数は、1年間に5日（子または対象家族が2人以上の場合は10日）で、この1年間に4月1日から3月31日とし日数を管理している企業が多いと思います。そして、施行日時点で一部を取得していることが考えられます。例えば、所定労働時間が7時間の労働者が1月1日時点での残日数が「3日と半日」の場合、この半日を時間単位に変換しなければなりません。この半日は原則所定労働時間数の半分ですが、端数が発生した場合は切り上げる必要があります。従って「3日と半日」は「3日と4時間」に変換されることとなります。

【労使協定の締結による除外可能】

労使協定の締結により時間単位での取得を拒むことが出来る労働者は、「業務の性質や実施体制に照らし1日未満の単位で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」となります。以前から労使協定の締結で休暇自体が除外とされていた労働者（入社6か月未満の労働者または1週間の所定労働日数が2日以下の労働者）の扱いは変更ありません。

【利用例】

介護の対象家族をデイサービスに送り届けるため、始業時刻から1時間取得するケースや子供にインフルエンザの予防接種を受けさせるため終業時刻2時間前から取得するケースなどが考えられます。また今後はコロナウイルスのワクチン接種も状況によっては取得の機会となるかもしれません。

【メリット等】

子の看護休暇および介護休暇を「無給」としている場合、取得した日または時間を賃金から控除されることとなりますが、利用する労働者にとっては、時間単位の取得が可能になることによって控除額を最小限に抑えることが出来るメリットがあります。

就業規則（育児介護休業規程）の変更は実施されたと思いますが、上記のことを踏まえ改めて周知されてはいかがでしょうか。