



## 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得

弊社には、子の看護や家族の介護を行っている社員が複数人います。昨年までは1日又は半日単位で看護・介護休暇を認めていましたが、2021年1月1日から時間単位での取得が可能となったために、育児介護休業規程の見直しを考えています。規程の見直しや労務管理について、どのような注意点があるのでしょうか。

社会保険労務士法人  
庄司茂事務所

特定社会保険労務士

庄司 茂



学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。また、要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

### (1) 時間単位での取得が可能

看護・介護休暇は時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができます。看護・介護休暇を日単位で取得するか時間単位で取得するかは、労働者の選択によります。

### (2) 所定労働時間が1日8時間の場合

所定労働時間が1日8時間の場合で、当該子及び当該家族が1人の場合は40時間、2人の場合は80時間の時間単位での取得が可能となります。この場合は8時間になるごとに「1日分」の休暇を取得したものと扱います。

### (3) 所定労働時間が1日8時間以外の場合

例えば、所定労働時間が1日7時間30分で、1日の勤務すべてを看護・介護休暇を取得した場合は「1日分」の看護・介護休暇を取得したものと扱います。しかし、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて、8時間分の休暇で「1日分」となります。

### (4) 特定の従業員を除外できるか

始業・終業の時刻を自身が決めるフレックスタイム制が適用される従業員も時間単位で看護・介護休暇を取得

することができます。また、1日の所定労働時間が4時間以下の従業員には、半日単位の取得をさせなくてもよいとされていましたが、今回の改正で時間単位での取得ができることになりました。ただし、労使協定によって以下の従業員は除外することができます。

- ①入社6ヶ月未満の従業員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ③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看護・介護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員

### (5) 有給休暇か無給休暇か

時間単位休暇に対する賃金を、有給とするか無給とするかは会社が定めます。賞与についても労務提供がなかった時間に対する賞与は支給しなくてもかまいません。

### (6) 申し出にあたり証明書を求めてもよいか

休暇申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることは可能です。

### (7) 「1年間につき」の1年間とは

看護・介護休暇の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間です。ただし、今年度に限っては、例えば、令和2年4月1日から12月31日までに5日分のうちの4日をすでに取得した場合は、残りの1日分の時間単位取得が可能となります。

### (8) 「中抜け」への対応

厚生労働省では法律を上回る措置として、いわゆる「中抜け」を認めるように求めています。中抜けを認めるかどうかは会社の裁量によりますが、テレワークの普及によって中抜けを認める要求は増えてくると考えられます。