

# 子の看護休暇・介護休暇の 時間単位取得が可能になります

来年1月1日から、育児や介護を行なう労働者が、子の看護休暇と介護休暇を時間単位で取得できるようになります。本稿では、改正内容および実務的な留意点などについて解説します。

グレース・パートナーズ社労士事務所  
社会保険労務士

佐佐木 由美子

## 育児・介護休業法が 改正された背景

総務省「就業構造基本調査」によると、2017年に介護・看護を理由に離職した人は9万9000人にのぼり、介護離職を防ぐことは労務管理上の課題の1つといえます。超高齢化社会のなかで、今後さらに働きながら介護に関わる労働者は増え続けるでしょう。介護専門職等と相談をしながら仕事と介護を両立していくには柔軟に休みを取得することが大切です。

あり、必要ときに「時間単位」で休暇を取得できるように制度を見直すことが求められています。

この改正育児・介護休業法施行規則等が決まったときには、新型コロナウイルス感染症によるパンデミックなど誰も想像ができませんでした。

新型コロナウイルス感染症拡大防止のためにテレワークが導入されるなど、私たちの働き方も変化しており、子の看護や家族の介護のために、柔軟に休暇制度を活用できる仕組みを整えることはますます重要になっています。

## 子の看護休暇・介護休暇の 概要

### (1) 子の看護休暇とは

子の看護休暇とは、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、事業主に申し出ることににより、1年度に5日（当該子が2人以上の場合は10日）を限度として、病気やケガをした子の世話や疾病の予防を図るために必要な世話をするために取得できる休暇制度を言います。

「疾病の予防を図るために必要

な世話」とは、子に予防接種または健康診断を受けさせることを言い、予防接種には予防接種法に定める定期の予防接種以外のもの（インフルエンザ予防接種など）も含まれます。疾病の種類や程度については特段の制限はなく、風邪による発熱など短期間で治癒する傷病でも労働者が必要と考える場合は申し出ることができます。

### (2) 介護休暇とは

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が、事業主に申し出ること

より、1年度に5日（当該対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として、必要な介護のために取得できる休暇制度です。

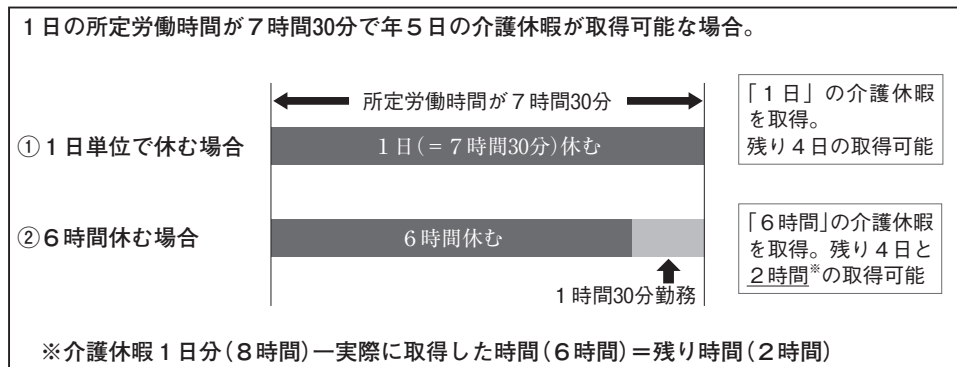
要介護状態とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたる常時介護を必要とする状態」を言います。対象家族の範囲は、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母および子（これらの者に準ずる者として、祖父母、兄弟姉妹および孫を含む）、配偶者の父母となります。

## 改正のポイント

### (1) 時間単位で取得できる

現行では、子の看護休暇・介護休暇のいずれも、「1日単位又は半日単位」が休暇の取得単位となっていました。それが改正後は、「1日単位又は時間単位」になります。法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中に時間単位の休暇を取得し、再び仕事に戻る）ことなしの時間単位休暇で、始業時刻または終業時刻から連続した時間です。

図表1 所定労働時間に1時間未満の端数がある例



法を上回る「中抜け」ありの制度への配慮もぜひ検討したいところだ。

「時間」とは、1時間の整数倍の時間を言い、労働者からの申出に応じ、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ります。

ります。

たとえば、労働者が1時間の介護休暇の取得を申し出て、実際には1時間に満たない時間数を休んだとしても、1時間の介護休暇を取得したこととして差し支えありません。

なお、時間単位での看護・介護休暇の取得が可能な労働者については、半日単位での取得を可能とする必要はありません。

### (2) 原則全員が対象

現行では、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者、および労使協定により半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者は、1日単位での取得となっていました。

改正後は、すべての労働者が時間単位で取得できるようになります。ただし、「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」として労使協定を締結した場合は、時間単位の休暇取得の申出を拒むことは可能です。

このような場合でも、半日単位での休暇取得を認めるような配慮が求められます。また、労使協定

によって、「勤続6か月未満の労働者」「週の所定労働日数が2日以下の労働者」を子の看護休暇および介護休暇の対象外にすることは現行においても可能ですが、改正後もこの点は変わりません。

## 実務上の留意点

半日単位から時間単位への取得となると、運用面で疑問が生じることが考えられますので、わかりにくい点について実務上の留意点を取り上げて解説します。

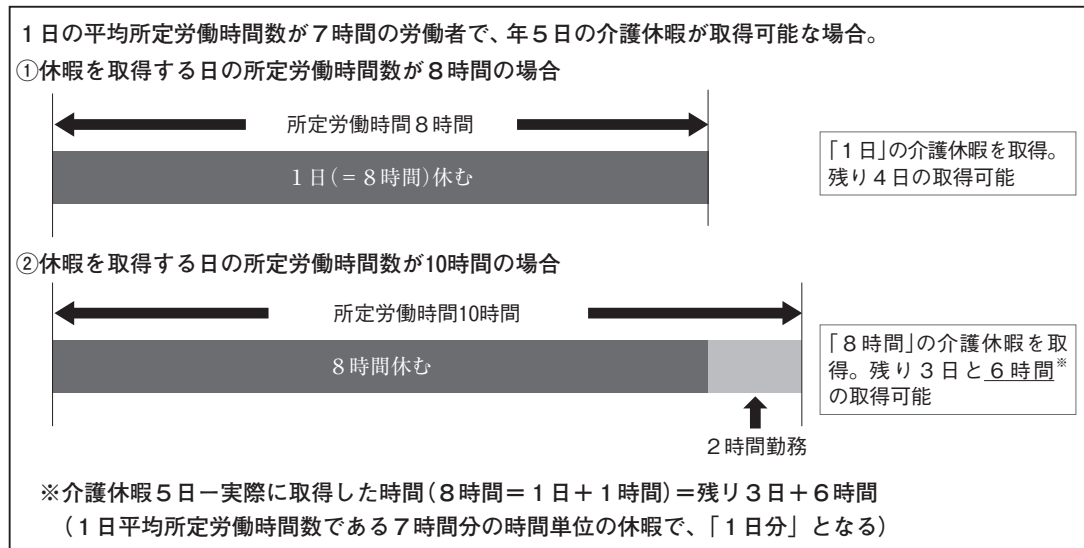
### (1) 所定労働時間に1時間未満の端数がある場合

子の看護休暇・介護休暇の時間単位化について、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について注意しなければなりません。

たとえば、1日の所定労働時間が7時間45分の場合、端数を時間単位に切り上げる必要があるため、45分を切り上げて8時間分の休暇で1日分となります。

では、所定労働時間が7時30分のケースで考えてみましょう。年5日の介護休暇が取得可能な労働

図表2 日によって所定労働時間数が異なる例



者がいる場合、前「図表1」のように①1日単位で休めば残り4日となりませんが、②6時間休み場合は1時30分勤務することとなり、残

りは4日と2時間となります。  
(2) 日によって所定労働時間数が異なる場合

パートタイマーなど日によって所定労働時間数が異なる労働者が子の看護休暇・介護休暇を取得する場合について、1日の時間数をどう考えるか悩ましいケースがあります。

基本的に、1日の「平均所定労働時間数」を1日の時間数として扱います。

しかし、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、労働者に有利になる場合もあれば不利になる場合もあります。

たとえば、介護休暇1日の時間数(平均所定労働時間数)が7時間の労働者が、所定労働時間数が8時間の日に8時

間分の休暇を取得する場合、日単位として取り扱うと介護休暇「1日分」に相当しますが、時間単位として取り扱うと介護休暇「1日と1時間」に相当し、時間単位で取得すると労働者に不利になります。こうした場合の取扱いをあらかじめ統一的に定めるため、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、看護・介護休暇を取得しようとする日の所定労働時間数未満の時間となります。

そのため、休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での取得として取り扱うこととなります。

なお「1日平均所定労働時間数」は、看護・介護休暇1日の時間数の計算に用いるものであり、時間単位で看護・介護休暇を取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日平均所定労働時間数に相当する時間数になることとして取り扱います(図表2)。

## 具体的な手順について

会社としては、来年1月1日の

改正施行に間に合うように進めていきましょう。

具体的な手順については、以下のとおりです。

### (1) 現状の確認

子の看護休暇・介護休暇が現在どのような内容で、就業規則のどの部分に規定されているかを確認します。会社によっては、育児・介護休業規程に定めている場合もあるでしょう。

また、労使協定がある場合、適用除外の規定を設けているか、半日単位休暇の時間数を定めているかなども確認しておきます。

### (2) 休暇の内容を検討する

まず、子の看護休暇・介護休暇を法定どおりに始業・終業時刻に連続して取得する制度にするか、法定を上回る「中抜けあり」の制度にするか検討します。

昨今は、テレワークを導入している企業が増えていますが、「中抜けあり」の制度は在宅勤務との相性もよく、従業員のニーズも探りながら柔軟な運用について検討するとよいでしょう。

子の看護休暇・介護休暇については、必ずしも有給とする義務ま



図表3 就業規則の規定例1

第〇条（子の看護休暇）

- 1 小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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、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る。

では求められていません。  
 現行でも無給休暇として位置付けている企業は少なくないと思いますが、改定にあたって取扱いを

変更するかどうか、検討してみてもよいでしょう。年5日のうち2日分のみ有給にする、といった取扱いも可能です。

図表4 就業規則の規定列2

3 子の看護休暇を時間単位で取得する場合、1日分の子の看護休暇に相当する時間数は、次のとおりとする。

- (1) 所定労働時間が6時間30分の従業員：7時間
- (2) 所定労働時間が7時間30分の従業員：8時間

会社の所定労働時間によつては1時間未満の端数が出る場合もあり、そのときは端数を切り上げて1日分とする必要があります。様々な雇用形態の従業員がいる場合は留意しましょう。

(3) 労使協定を検討する

現行、労使協定で入社6か月未満の労働者と、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外としている場合、引き続き対象外とするかどうか検討します。

また、時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者の有無を確認し、そうした労働者について申出を拒む場合は、労使協定の締結が必要となります。

現行において、労使協定に所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めている場合、改定後の規定に従い半日から時間単位に切り替える際は、その部分を忘れずに削除しましょう。

(4) 就業規則等の改定

(2)で検討した子の看護休暇・介護休暇の内容について、該当する就業規則または規程の条文を変更します。所定労働時間に1時間未満の端数がなく、中抜けなしの場合

合は、図表3のような改定例が考えられます。

また、所定労働時間に1時間未満の端数がある場合は、図表4のように改定します。

(5) 従業員への周知および届出

変更内容については、従業員への周知を必ず行なうようにしてください。その際、改正の背景や自社の育児・介護に対する両立支援体制などを紹介するとより効果的です。就業規則の改定について常時労働者数が10人以上の場合は、所轄労働基準監督署への届出が必要となります（育児・介護休業等に関する労使協定については、届出の義務はありません）。

従業員代表等の意見を聴いて、意見書の準備と就業規則変更届もあわせて速やかに行なうようにしましょう。



仕事をしながら家族の介護に関わることや、病気の子の世話をすることは、決して特別なことではありません。

こうした側面も働き方改革の一面と捉えて、仕事を続けやすい雇用環境の整備に取り組んでいただければと思います。



ささき ゆみこ 外資系企業、社労士事務所等を経て、2005年、社労士事務所を設立。就業規則、人事労務、社会保険面から中小企業・ベンチャー企業を支援するほか、女性の雇用環境改善に力を注ぐ。