

子の看護休暇・介護休暇の 時間単位取得について

秋田労働局雇用環境・均等室

現行の子の看護休暇・介護休暇

<改正前>	子の看護休暇	介護休暇
<p>制度の内容</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は年5日（当該子が2人以上の場合は10日）まで、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇が取得できる。</p>	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）まで、介護その他の世話をを行うために休暇が取得できる。</p>
<p>対象労働者</p>	<p>○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く。） ※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ができない。</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働時間が2日以下の労働者 ・半日単位で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 （※1日単位での申出は拒めない。）</p>	<p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用者を除く。） ※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ができない。</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者 ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働時間が2日以下の労働者 ・半日単位で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 （※1日単位での申出は拒めない。）</p>
<p>取得単位</p>	<p>1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位</p>	<p>1日又は半日（所定労働時間の2分の1）単位</p>

改正の概要

育児や介護を行う労働者が休暇を柔軟に取得できるよう、

令和3年1月1日から

子の看護休暇・介護休暇が
時間単位で取得できるよう
になります。

(改正育児・介護休業法施行規則第34条、第40条)

改正前後対照表

	改正前	改正後
休暇を取得できる単位	<p>原則</p> <p>1日単位又は中抜け無しの 半日単位</p>	<p>原則</p> <p>1日単位又は中抜けなしの 時間単位</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ 1時間の整数倍の時間 ✓ 労働者の希望する時間数で取得可能とする必要がある。
1日未満の単位での休暇の対象労働者	<p>1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない</p>	<p>原則全ての労働者が取得できる</p>

<改正後>	子の看護休暇	介護休暇
<p>制度の内容</p>	<p>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は年5日（当該子が2人以上の場合は10日）まで、<u>病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために</u>休暇が取得できる。</p>	<p>要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（対象家族が2人以上の場合は年10日）まで、<u>介護その他の世話を</u>行うために休暇が取得できる。</p>
<p>対象労働者</p>	<p>○小学校就学前の子を養育する男女労働者（日々雇用者を除く。）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働時間が2日以下の労働者 ・時間単位で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 <p>（※1日単位での申出は拒めない。）</p>	<p>○要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用者を除く。）</p> <p>○労使協定で対象外にできる労働者</p> <ul style="list-style-type: none"> ・勤続6か月未満の労働者 ・週の所定労働時間が2日以下の労働者 ・時間単位で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 <p>（※1日単位での申出は拒めない。）</p>
<p>取得単位</p>	<p>1日又は中抜けなしの時間（1時間の整数倍の時間）単位</p>	<p>1日又は中抜けなしの時間（1時間の整数倍の時間）単位</p>

改正のポイント①

原則全ての労働者が時間単位取得の対象となります。

✓ 半日単位の適用除外となる「所定労働時間が短い労働者※」を定めていた条文(育児・介護休業法施行規則第33条、第39条)が削除されます。

※ 「1日の所定労働時間が4時間以下の労働者」

✓ 引き続き一定の労働者※は労使協定により対象から除外することができる。

※ ① 勤続6ヶ月未満の労働者

② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

③ 時間単位で子の看護休暇又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(1日単位での取得は可能)

原則は「中抜け」なしの時間単位

- ✓ 中抜けなし＝「1日未満の単位は、時間であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するもの」(改正育児・介護休業法施行規則第34条第1項、第40条第1項より。)
- ✓ すなわち、就業時間の途中に抜けて再び戻ってくるような休暇の取得を認めることまでは求めてはいません。
- ✓ 法を上回る制度として、「中抜け」ありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮をお願いします。

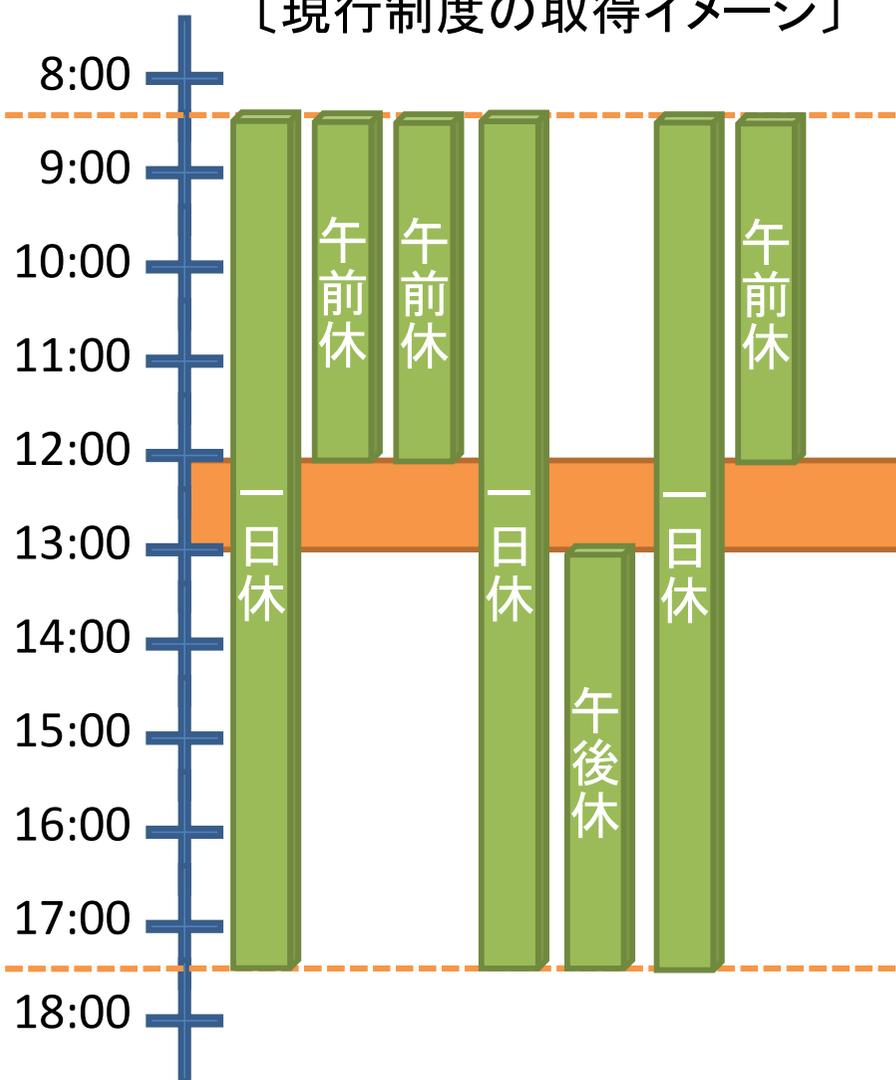
※「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」より。

「子の看護休暇・介護休暇」の時間単位取得について

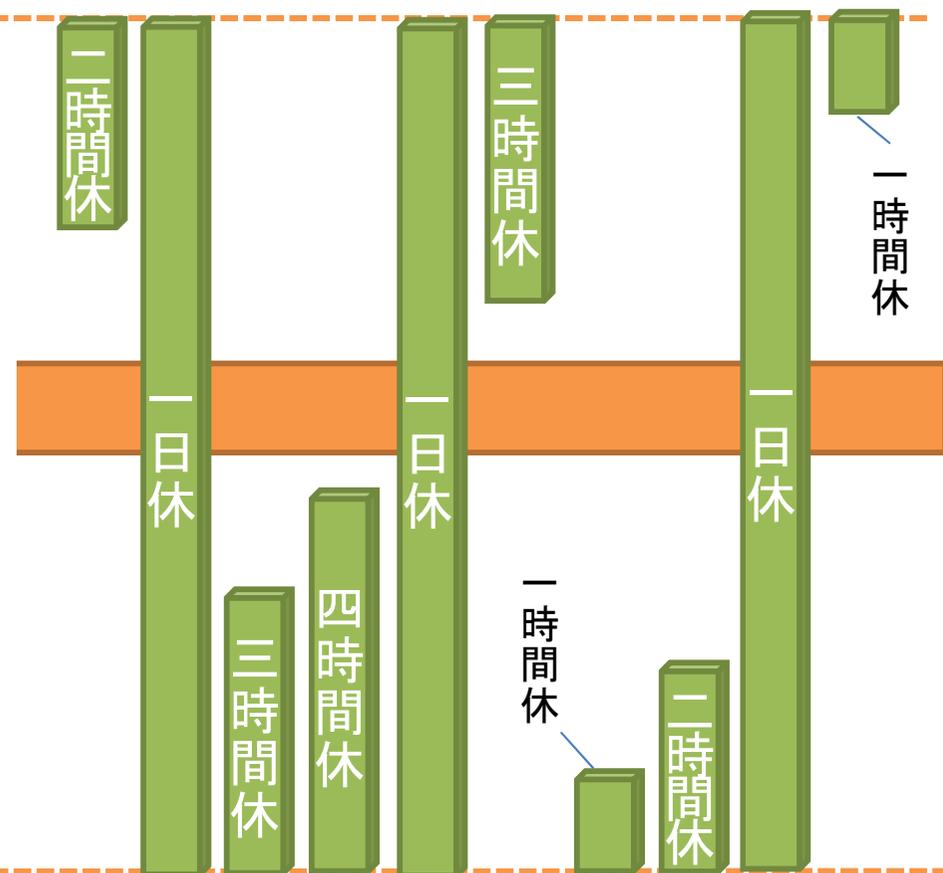
令和3年1月1日施行

〈例〉 1日の所定労働時間数が8時間、年5日分の介護休暇が取得可能な場合

〔現行制度の取得イメージ〕



〔改正後の取得イメージ〕



より柔軟な休暇取得が可能に。

改正のポイント③

半日単位での取得を認めることは義務でなくなる。

- ✓ 今回の改正は、これまでの「半日単位」を「時間単位」に置き換えるもの。
- ✓ 一方で、労使協定の締結により時間単位での休暇の取得が出来ないこととなった労働者であっても、引き続き半日単位での休暇の取得を認めるように配慮をお願いします。

※「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」より。

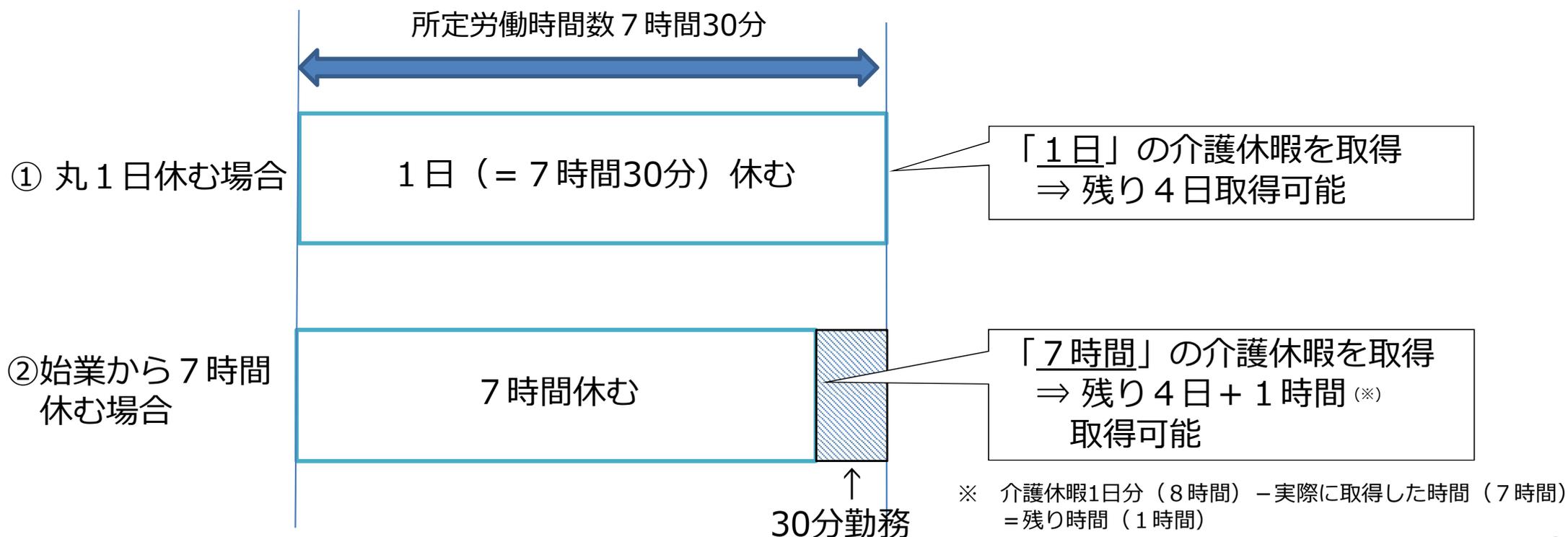
実際の運用にあたっての留意点

「子の看護休暇・介護休暇 1日分」の考え方

- 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**に委ねられる。
 - **1日の勤務時間全て**休暇を取得する場合、「**1日分**」の休暇の取得となる。
 - 時間単位で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日の所定労働時間数**（※）に相当する時間数になるごとに「**1日分**」の休暇を取得したものとして処理。
 - ✓ 1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、**端数を時間単位に切り上げる必要**。
- ※ この場合の「1日の所定労働時間数」は、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数となる。1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数となる。

<例> 1日の所定労働時間数が7時間30分／年5日分の介護休暇が取得可能な場合

※時間単位で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」となる。

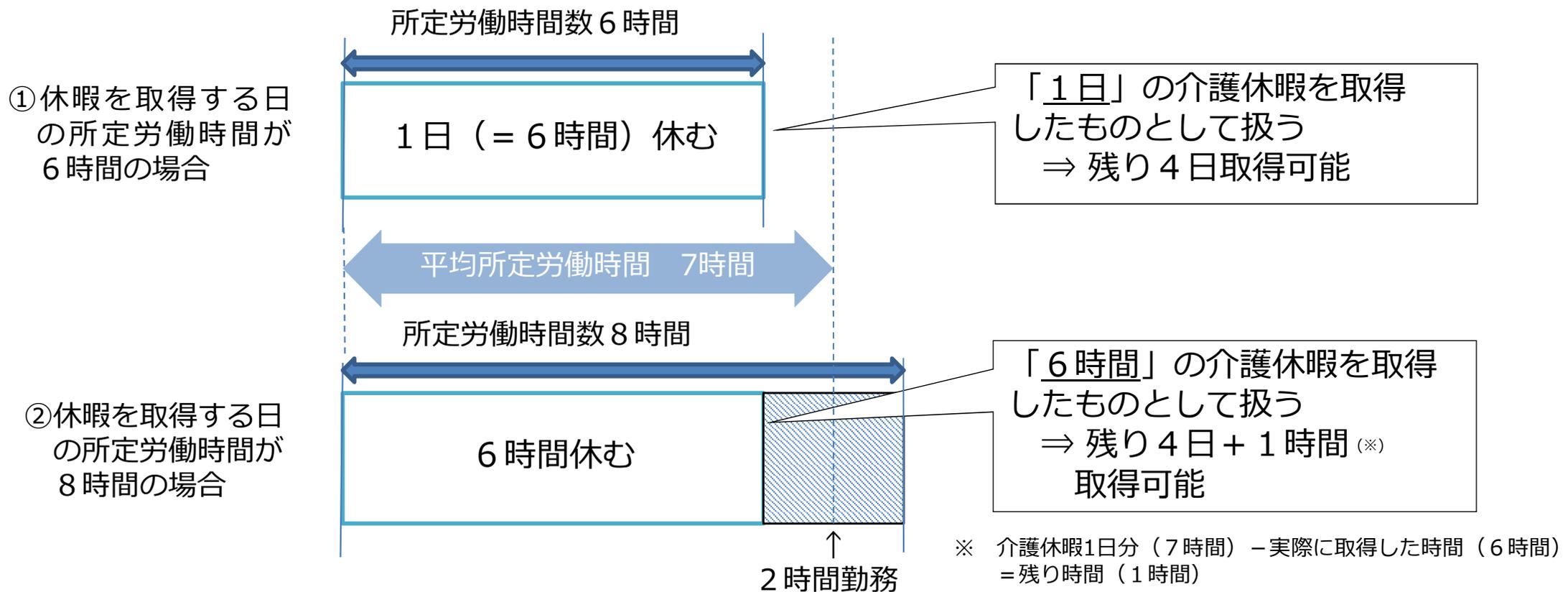


日によって労働時間数が異なる労働者

- 時間単位で休暇を取得できるのは、「(休暇を取得する日の) 所定労働時間数未満の時間」
✓ 例えば、所定労働時間が8時間の日に、時間単位の休暇が取得出来るのは7時間までとなる。
- 日によって1日の所定労働時間数が異なる労働者について、**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、日単位での休暇の取得**として取り扱うこととなる。

<例> 日によって所定労働時間数が異なり、1日の平均所定労働時間数が7時間で、年5日分の介護休暇が取得可能な場合

※時間単位で介護休暇を取得する場合は、1日の平均所定労働時間数である7時間で「1日分」となる。

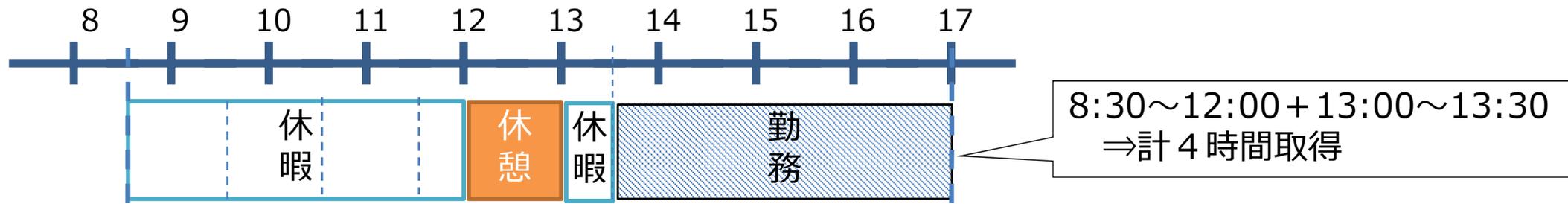


「時間単位」の区切り方

休憩時間の取扱い

- **休憩時間を除く、実際に労働に従事することとなる時間帯**でみて、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続する時間単位で看護・介護休暇を取得可能

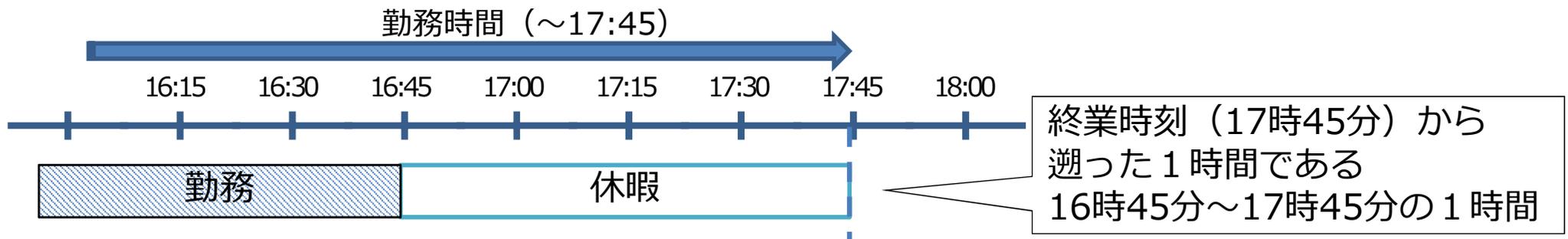
<例> 勤務時間が8:30~17:00 (休憩12:00~13:00) , 始業時刻から連続した4時間の看護休暇を取得する場合



始業時刻又は終業時刻から連続する「時間」の区切り方

- 「時間単位」とは、**始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続**する時間単位を指す。
 - ✓ 例えば労働者が1時間の介護休暇の取得の申出をし、実際には1時間に満たない時間を休んだとしても、当該労働者は1時間の介護休暇を取得したものとして処理して差し支えない。
ただし、労働者が休んだ時間分の賃金を控除する場合には、実際に休んだ時間を超えて控除してはならない。

<例> 勤務時間が9:00~17:45 (休憩12:00~13:00) , 終業時刻に近接した時間帯に1時間の休暇を取得する場合



半日単位での取得

現在は半日単位で子の看護休暇・介護休暇を取得できるが、改正後に労使協定の締結により時間単位での介護休暇の取得の対象から除外された労働者

- 時間単位での休暇を取得させることは困難だが、半日単位であれば可能である労働者については、**半日単位での休暇**の取得を認めるなど、制度の弾力的な利用が可能となるよう事業主が配慮することが求められる。
 - ✓これまで半日単位で看護・介護休暇を取得できたとされていた労働者について、改正後に日単位での看護・介護休暇の取得しか認めないこととするのは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になるため注意が必要。
- 半日単位での休暇の取得を可能とする場合には、日単位で休暇を取得する場合と比べて労働者にとって不利益とならないよう、**休暇1日分の合計時間数が1日の所定労働時間数を下回らないもの**とする必要がある。
- 「半日」とは1日の半分のことを指し、通常は所定労働時間数の2分の1とすることが考えられるが、労使協定の締結等により、半日について別の定めをすることは許容される。

<例> 1日の所定労働時間数が8時間の労働者について、労使協定等において1日の所定労働時間数の2分の1以外の時間数（午前休に相当する3時間及び午後休に相当する5時間）を「半日」として定め、午前休に相当する3時間を2回取得したときに「1日分」の看護・介護休暇を取得した取扱いとする。

時間単位での子の看護休暇・介護休暇の取得が可能な労働者

- 時間単位での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ない**。
- 時間単位での取得に加え、これまでと同様の半日単位での取得を可能とする場合には、看護・介護休暇1日分を全て時間単位で取得する場合と比べて労働者にとって不利益な制度や運用とならないようにする必要がある。

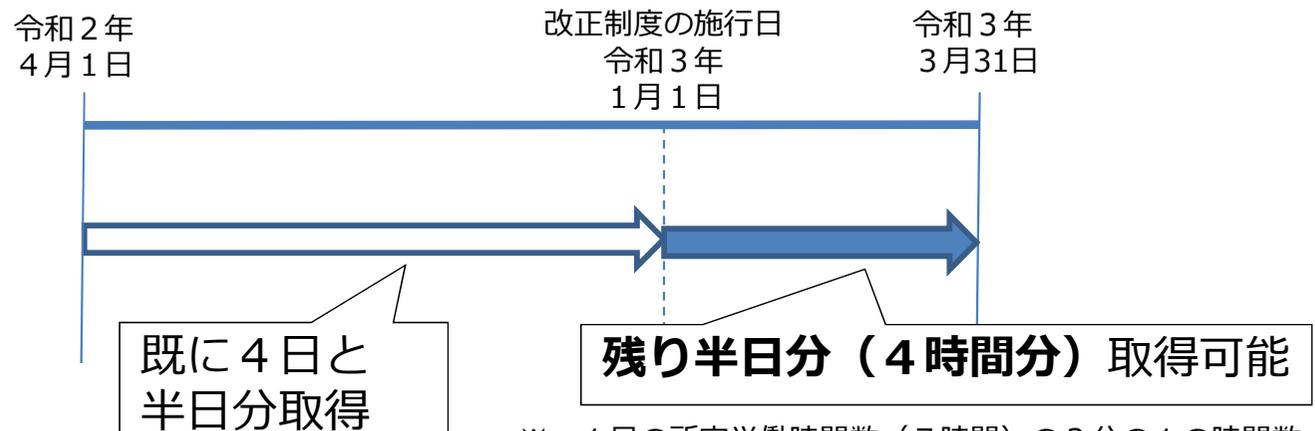
<例> 上記の例のような取扱いは、時間単位で取得する場合（時間単位休暇8時間分で「1日分」の休暇）に比べて2時間分不利となるため、適切ではない。

改正制度の施行日以降の休暇取得

- 改正制度の施行日（令和3年1月1日）以降に取得可能な子の看護休暇・介護休暇の日数・時間数の考え方には、**改正後の規定が適用**される。
- 4月1日から翌年の3月31日を一つの年度として運用している場合で、令和2年4月1日から改正制度の施行日の前日までに改正前の規定に基づき「半日」単位の休暇を奇数回取得した場合には、改正制度の施行日以降に取得可能な介護休暇の日数・時間数に「半日」が残る。
- 改正前の規定に基づき「半日」単位の休暇として実際に休んだ時間数にかかわらず、残った「半日」は、所定労働時間数の2分の1の時間数として取り扱うことが必要。**
 - ✓この「所定労働時間数の2分の1の時間数」に1時間に満たない端数がある場合には、労働者にとって不利にならないよう、端数を切り上げた時間数として取り扱うことが必要。
- ただし、改正後の規定に基づき労使協定の締結により時間単位での休暇の取得の対象から除外されたものの、これまでと同様に半日単位での休暇の取得が認められる労働者については、残った「半日」についてもこれまでの「半日」と同様の取扱いを行うこととして差し支えない。

<想定ケース>

- ・年5日分の介護休暇が取得可能
- ・改正制度の施行日の前日までに4日と半日分の介護休暇を取得
- ・1日の所定労働時間数が7時間



※ 1日の所定労働時間数（7時間）の2分の1の時間数（3時間30分）を1時間単位に切り上げた4時間

労使協定による除外

- 「業務の性質・実施体制に照らして時間単位取得が困難」な労働者として**労使協定を締結した場合**
➡ 時間単位の看護休暇・介護休暇の取得対象から除外可能

<時間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の例>

- イ: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又は途中から子の看護休暇・介護休暇を取得させることが困難な業務
- ロ:長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇・介護休暇を取得した後の勤務時間又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
- ハ:流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇・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

1日の所定労働時間数が4時間以下の労働者

- 改正後は、時間単位での看護・介護休暇の取得ができることとなる。
- ただし、他の労働者と同様に、「業務の性質・実施体制に照らして時間単位取得が困難」な労働者として労使協定を締結した場合は、事業主は、時間単位で護休暇の取得の申出を拒むことが可能。
- なお、業務の態様にかかわらず一律に「1日の所定労働時間数が4時間以下の者」であることをもって時間単位の休暇の取得対象から除外する取扱いは適当ではない。

改正前に半日単位取得が困難な労働者を定めていた労使協定の扱い

- 業務の性質・実施体制に照らして「半日単位取得が困難」な業務と、「時間単位取得が困難」な業務とでは、その業務の範囲が異なる可能性もあるため、改めて業務の範囲を検討の上、労使協定を締結する必要がある。

交替制勤務における夜勤時間帯のみの業務

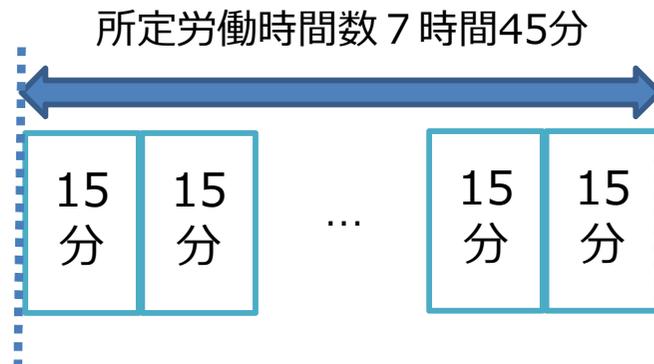
- 交替制勤務による業務のうち夜勤の時間帯に行われる業務のみを「業務の性質・実施体制に照らして時間単位取得が困難」な業務とし、その業務に従事する労働者を労使協定を締結して時間単位の看護・介護休暇の取得対象から除外することは可能。
- ただし、このような場合でも、労使で工夫して、より多くの労働者が時間単位の看護・介護休暇を取得できるようにすることが望ましい。

分単位などでの取得

- 分単位で看護・介護休暇を取得できる制度を導入している場合は、法を上回る内容となっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。
 - ✓ 看護・介護休暇1日分の時間数が1日の所定労働時間数を下回らないものとする必要がある。
 - ✓ 1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合であっても、労働者にとって不利益にならないければ、端数を時間単位に切り上げなくても差し支えない。

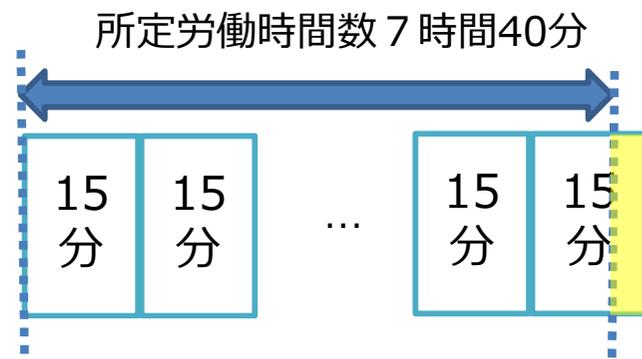
<例> 15分単位で看護・介護休暇が取得可能な場合

- ① 1日の所定労働時間数が7時間45分



15分単位で取得した場合、余りが生じない
⇒15分単位で取得する場合の「1日分」は「7時間45分」で差し支えない。

- ② 1日の所定労働時間数が7時間40分



「5分」という端数が発生
⇒15分単位で取得する場合の「1日分」は、例えば「7時間45分」などに引き上げる必要

その他の「時間単位」休暇の導入の留意点

フレックスタイム制度等との関係

- 労働者自身が始業時刻や終業時刻を決めることができるコアタイムの無い**フレックスタイム制度**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、申出があった場合には、**時間単位で看護・介護休暇を取得**できるようにしなければならない。

※子の看護休暇・介護休暇とフレックスタイム制度の違い

子の看護休暇・介護休暇

- ✓ 休暇を取得している間は、労働者の労務提供義務は消滅。

フレックスタイム制度

- ✓ 一定期間内においてあらかじめ定めた総労働時間数の範囲内で労働者自身が柔軟に労働時間を設定することができる。
- ✓ 労働者の労務提供義務が消滅するものではない。

中抜けありの時間単位の休暇制度

- 中抜けありの時間単位での休暇**の取得を既に導入している場合には、法を上回る望ましい措置であるため、改正後の規定に合わせて**中抜けを想定しない制度に変更する必要はない**。
 - ✓ これまで中抜けありの時間単位での看護・介護休暇を認めていた場合に、改正後に中抜けを想定しない制度に変更することは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になるため注意が必要。

※「中抜け」とは、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職場に戻ることを指す。

子の看護休暇・介護休暇が 時間単位で取得できるようになります！

(施行は令和3年1月1日です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるようになります。**

<改正のポイント>

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

- ☞ 「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してください。**
- ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
 - ・法を上回る制度として、「中抜け」ありの休暇取得を認めるように配慮をお願いします。
 - ・既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、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を指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

第〇条

- 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、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又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又は終業時刻まで連続して取得することができる。



令和3年1月1日からの施行に向けて、
子の看護休暇・介護休暇の**時間単位取得**
について、今のうちから規定整備に努めて
いただくようお願いいたします。

また、法を上回る制度として、「中抜け」あ
りの休暇とするなど弾力的な利用が可能と
なるよう配慮をお願いいたします。

○厚生労働省HPに時間単位取得に関するQ&Aや規定例、育児・介護休業法パンフ
レットなどがあります。ご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



○子の看護休暇・介護休暇の他、育児・介護休業法について、ご不明な点がございま
したら秋田労働局雇用環境・均等室(TEL:018-862-6684)までお問い合わせください。