

（半日単位の労使協定）

Q1 労使協定により所定労働時間の1/2以外の時間を半日にできることとなったが、始業終業時間が労働者によって異なり、様々なケースが存在するため、「午前を●時間、午後を◎時間」と労働者に不利にならない程度に統一することは問題ないか。

例えば、午前が2時間55分から3時間45分の幅、午後が4時から4時間50分の幅で複数パターンが存在する場合、労使協定により「午前は2時間55分、午後は4時間」を半日と定義し、実際の休みは、それぞれの所定労働時間の午前、午後の時間とする。

A1 労使協定では、①当該労使協定の労働者の範囲、②半日の時間数、③1日あたりの時間数（1日の所定労働時間を下回らない）を記載しなければなりません。

このため、上記例のようなケースでは、②半日の時間数を統一する場合、「午前3時間45分、午後4時間50分」と定める必要があります。【育児・介護休業法のあらましP43の（4）】

しかし、就業規則や労使協定が曖昧ですと、トラブルになる可能性がありますので、午前・午後の労働時間が複数パターン存在する場合は、できる限りパターンごとに記載することが望ましいです。

（半日単位の労使協定）

Q2 所定労働時間が7時間で、午前3時間、午後4時間の事業所だが、半日の時間数は、法定通りの3時間30分にするつもりである。その場合でも労使協定は必要か。

A2 法定通り所定労働時間の1/2を半日単位とする場合、労使協定は不要です。

（介護関係の子の適用拡大）

Q3 育児休業の対象となる子が「実子・養子」から、「養子になる前の子、里親」等にも拡大されるが、介護休業の対象となる子は従来と変わらないのか。

A3 今回の改正で、対象が拡大されるのは、育児関係（育児休業、子の看護休暇、所定外・時間外の制限、育児短時間）です。介護関係の「子」は従来どおり、実子・養子が対象です。

（常時介護を必要とする状態）

Q4 介護休暇と介護休業の介護状態は同じで良いか。祖父母を病院に連れて行くのは介護休暇に認められないのか。

A4 介護休暇と介護休業の介護状態の判断は「常時介護を必要とする状態」により判断され、介護休暇と介護休業で同じ判断です。病院に連れて行く祖父母の状態が「常時介護を必要とする状態」にあてはまれば介護休暇の対象とできます。

なお、「常時介護を必要とする状態」の基準にあてはまらなくとも介護休暇を付与することは、法を上回る行為で問題ありません。

「常時介護を必要とする状態」とは？【あらましP33】

2週以上の期間にわたり介護を必要とする状態であって、下記①又は②に該当すれば介護が必要

①介護保険制度の要介護2以上の者

②厚労省が定める判断基準表に該当する者

(常時介護を必要とする状態の判断)

Q 5 「常時介護を必要とする状態」の判断は誰が行うのか。また、無確認では悪用されることも考えられるが、介護状態は確認して良いものか。

A 5 介護休暇は、労働者が申出し、要件に合致していれば認めなければなりません。

事業主は、労働者に対して、①介護の対象家族であるか、②常時介護を必要とする状態かについて、事実を証明する書類の提出を求めることができ、要件に合致しているかを確認できます。

なお、労働者が常時介護を必要とする状態にあるかが判断できるように、あらかじめ判断基準表等を労働者に周知することにより、適切な利用が図られると考えます。

(就業規則の改定)

Q 6 就業規則、規定の改定が、施行日までに間に合わない可能性がある。経過措置等はないのか。

A 6 経過措置等はありません。

(労使協定)

Q 7 育児・介護休業法の労使協定の締結は、会社単位か、店舗・営業所単位か。

A 7 育児・介護休業法の労使協定の締結は、店舗・営業所すべて同じ協定内容であれば、会社単位で構いません。

(介護の所定労働時間の短縮措置)

Q 8 介護のための所定労働時間の短縮措置に関して、既に会社としてフレックスタイム制度を導入しているが、その制度を短縮措置として適用することができるか。

A 8 フレックスタイム制度が介護のための所定労働時間の短縮措置を利用できる全員を対象としているものであれば、適用が可能です。しかし、職種や部門によってフレックスタイム制度が利用できない人がいる場合には、全員が利用できる措置としては不十分であるために、短時間勤務などの他の措置を講ずる必要があります。

(半日休暇の賃金控除)

Q 9 半日単位の休暇で、労使協定により1/2以外の時間を半日とする場合の賃金の控除は、あくまでも実際に休んだ時間分のみか。

A 9 その通りです。