

〈寄稿〉ビジネスQ&A【人事・労務】

子の看護休暇、介護休暇に関する 法改正について（改正育児・介護休業法）



江原 充志
社会保険労務士法人 H R T Trust
特定社会保険労務士

今回は、令和3年1月1日施行の育児・介護休業法（以下「育児法」といいます。）の改正についてお話しします。
育児法は、近年のワークライフバランス、働き方改革の影響からますます重要な法分野となっています。制度は極めて複雑ですが、実際の利用も多いため人事担当者においては理解を深めておく必要があります。

1. 看護・介護休暇

今回は、育児法のうち、「子の看護休暇」と「介護休暇」（以下、「看護・介護休暇」といいます）の取得単位のことです。

改正となりますが、まず、看護・介護休暇について概要をおさらいしましょう。

「子の看護休暇」は、病気やケガにより、子ども（小学校に入学するまでの子）を看護したり、健康診断・予防接種をさせたりする場合などに、年5日（子が2人以上の場合は年10日）取得することができる休暇です（※1）。

一方、「介護休暇」は、常時介護（※2）を要する対象家族（※3）の介護や世話をする必要が生じたとき、通院の付き添いなどの場合に、年5日（対象家族が2人以上の場合は10日）取得することができる休暇です（「介護休業」とは異なりますのでご注意ください）。

なお、看護・介護休暇を有給とするか、無給とするかは、企業ごとに決めて差し支えありません。

2. 時間単位での取得が可能に

これまで看護・介護休暇は「1日または半日単位」で取得が認められていましたが、改正により「1日または時間単位」での取得が可能となります。ここでいう「時間単位の取得」とは、始業時刻から連続して取得するか、終業時刻まで連続して取得することができるということです。

したがって、就業時間の途中から休暇を取得してまた仕事に戻るといったいわゆる「中抜け」を義務付けているわけではありません。
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として、労使協定の締結により除外された者については、時間単位での取得はできないこととなっています。

3. 改正に伴う企業の対応

改正に伴う企業の対応としては、育児・介護に関する規程を変更し、所轄労働基準監督署に届出なければなりません（※4）。
規程の改定例は表1のとおりです。

4. 1日の所定労働時間をもって休暇1日分

時間単位で休暇を取得した場合、何時間取得すれば1日相当となるのでしょうか？

この点、法律ではその従業員の1日の所定労働時間をもって休暇1日分とすることとされており、所定労働時間が日によって異なる場合は、1年間の平均をとります。そして、これらの時間に1時間未満の端数が生じた場合は1時間に切り上げます。

例えば、1日の所定労働時間が7時間30分だった場合は、1時間未満の端



数を切り上げて8時間とし、8時間の取得をもって休暇1日分とするということになります。
女性活躍を推進している企業は、休暇を有給にしたり、中抜け制度を認める、取得日数を増やすなどして、他企業との差別化を図るのも一つの方法です。看護・介護休暇を上手に活用することによって、従業員の採用・定着に寄与することができるかもしれません。育児法にかかわらず、法改正を義務的に捉えるだけでなく、積極的に活用してみたいかがでしょうか？

（※1）この場合の「年」とは、特に指定がない限り4月1日から翌3月31日の1年間をいうとする状態
（※2）対象家族とは、従業員の配偶者（事実婚含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
（※3）従業員が10人以上の事業場の場合

表1 規程の改定例

【子の看護休暇】

第〇条 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、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、1年間につき5日（2人以上の場合は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。

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。

【介護休暇】

第〇条 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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日（2人以上の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は、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。