

子の看護休暇・介護休暇は2017年1月1日より「半日単位」の取得が可能となっていました。法改正に伴い2021年1月1日より「時間単位」での取得が可能となりました。

子の看護休暇制度・介護休暇制度とは

以下の労働者が事業主に申し出ることにより、1年度において5日（対象となる者が2人以上の場合は10日）を限度として、年次有給休暇とは別の休暇を取得することができる制度です。有給とするか無給にするかは会社の規定によります。

子の看護休暇制度：小学校就学前の子を養育する労働者

介護休暇制度：要介護状態にある家族（配偶者・子・父母・孫・祖父母・兄弟姉妹、配偶者の父母）を介護する労働者

【法改正】子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得のポイント

1. 1日未満の休暇取得単位が変わりました。

（改正前）1日単位又は、半日取得

（改正後）1日単位又は、中抜けなしの時間単位（1時間の整数倍で労働者の希望時間数）

※就業時間の途中から時間単位休暇を取得し、就業規則の途中で再び職場に戻ることを「中抜け」と表記しています。法的には「中抜けなし」で問題ありませんが、「中抜けあり」の休暇制度にすることが、法定を上回る望ましい取り扱いとして推奨されています。

※すでに「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変更となるため注意が必要です。

2. 1日の所定労働時間にかかわらず、1日未満の休暇を「全労働者」が取得可能となりましたが、労使協定の締結により下記の労働者を除外することが可能です。

- a 勤続6か月未満の労働者（法改正前と同様です）
- b 週所定労働日数が2日以下の労働者（法改正前と同様です）
- c 時間単位取得が困難な業務に従事する労働者

3. 就業規則（育児・介護休業規定等）の改定を行う必要があります。

4. 「分単位での取得」や「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の取り扱い」等の詳細につきましては、下記厚生労働省HP掲載のQ&Aにてご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000582061.pdf>

もう少し補足！

コロナウイルス感染拡大防止のためもあり、テレワークの導入を進めている会社も多いと思われます。育児・介護に携わる労働者にはテレワークとフレックスタイム制を併用することで利便性が高まると言われます。フレックスタイム制の導入までは少しハードルが高いと思われる場合、まずは子の看護休暇・介護休暇の「中抜けあり」制度導入から始めてみてはいかがでしょうか。