

## 子の看護休暇、介護休暇の時間単位取得

育児・介護休業法の改正により、来年（2021年）1月1日より、「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。（[厚労省リーフレット](#)）

これまでは「半日単位」での取得が可能とされており、そのため「1日の所定労働時間が4時間以内」の者は取得できないこととなっていました。これが「時間単位」（1時間の倍数）で可能となり、すべての職員が取得できることとなります。

これに伴い、各法人で作られている「育児・介護休業規程」等を修正する必要が生じますので、まだ対応されていない法人様はご確認ください。

ひとつご注意いただきたいのが、国が示しているモデル規定では「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」となっているのですが、これだといわゆる「中抜け」を認めない規定となってしまいます。国も「法律上はそれでいいが、中抜けも認める（法を上回る制度にする）よう配慮してほしい」とアナウンスしています。（だったら法律で初めからそう定めておけばいいのに、と思うのですが…）

ですので、当事務所では、単に「時間単位で取得できる」とだけ記載しておくことをお勧めしています。

取得実績はそう多くない休暇制度かとは思いますが、仕事と育児・介護との両立は重要なテーマと捉え、基盤整備をしていただきたいと思えます。

## 労働時間の管理、どうしてますか？ ④

前回、「残業時間は、残業命令書で管理されていたので、会社の主張を認める」という裁判例を紹介しました。

この件の裁判所の判断根拠は以下のようなものです。

○就業規則上、「残業は上司の命令による場合に限り、上司の命令がない残業は認められない」ことが規定されている。

○実際の運用として、残業は本人の希望を踏まえ、日ごとに具体的に「残業命令書」によって命じられている。

○実際に行われた残業については、本人が「実時間」と

して記載し、翌日にそれを上司が確認。必要であれば事情を確認するなどしたうえで、本人了解のもと労働時間数を確定させている。

重要なポイントとしては、

★「残業は上司の命令がない限り認められない」という明示があり、それが厳密に運用されていたこと。（ダラダラ残業をしない・させない風土が整っていた、と言える）

★実際の残業時間を翌日に本人・上司が確認していること。（残業時間を相互承認することで、従業員の納得性も高まり、上司にとっては業務の進捗を把握することもできる仕組みになっている）ということだと考えられます。

前回紹介した他の裁判例なども合わせて考えると、

①タイムカードのみで労働時間管理をしている場合には、タイムカードの打刻時間が労働時間と推定される（いわばそれしか方法がない）

一方、②残業の事前承認制、残業報告書などにより、本人・上司ともに労働時間を確認できる仕組みがあり、かつそれが厳格に運用されている場合には、そちらの時間が認められる。ということが言えるわけです。

次回へ続きます

## 「同一労働同一賃金」裁判に関して

10月13日と15日に、「同一労働同一賃金」に関係する2つの大きな最高裁判決が示され、話題になっています。報道のされ方には違和感を覚える部分もありますが、当事務所としては「これまで同様、個別具体的に正規・非正規の待遇差を精査した結果であって、至極まっとうな判決」と感じています。

これについてはまた各種セミナーや、この労務ナビ紙面でもお伝えしていきたいと思っています。

### 【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : [mail@sugiyama-sr.net](mailto:mail@sugiyama-sr.net)