

HRタイムズでは、人材活用や人事労務に関する旬な情報をお届けします。

■特集■ 育児・介護休業法施行規則等の改正について～2021年1月1日施行～

2019年12月27日に改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布又は告示されました。この改正により、2021年1月1日からは、育児や介護を行う労働者の申し出に応じ、企業は子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようにする必要があります。

1 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**（1時間未満の端数がある場合には、1時間に切り上げた時間）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する必要があります。法令で定められているのは、いわゆる「**中抜け**」なしの**時間単位休暇**です。

（注）「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。

！ 注意点

① 「中抜け」について

- ・ 厚生労働省では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求めています。
- ・ 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**になりますのでご注意ください。

② 「制度適用が困難な業務範囲」について

子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することが困難な業務がある場合は、**労使協定を締結**することにより、時間単位の休暇制度の対象からその業務に従事する労働者を除外することができます。

業務の性質や体制により時間単位の取得が困難な業務の範囲は、労使で十分に話し合ってお決めください。

2 子の看護休暇・介護休暇の時間単位での取得に関するQ & A

Q：時間単位で看護・介護休暇を取得する場合、何時間分の休暇で「1日分」の休暇となるか。

A: 時間単位で看護・介護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扱います。この場合、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があります。

例えば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、時間単位で看護・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」となります。

Q：半日単位で看護・介護休暇を取得することができない労働者を労使協定で定めている場合に、改正後の規定に従って時間単位で看護・介護休暇を取得することができない労働者を定めるために、改めて労使協定を締結する必要があるか。

A: 業務の性質や実施体制に照らし、半日単位で看護・介護休暇を取得することが困難と認められる業務と、時間単位で看護・介護休暇を取得することが困難と認められる業務の範囲が異なる可能性があるため、**改めて労使協定を締結する必要があります。**

人事労務ニュース振り返り

9月～11月に取り上げられたニュースを振り返り、人材業界の動向をご案内致します。

◆男性育休、企業に推奨義務、厚労省、法改正を検討

『男性の育児休業の取得率を高めるため、厚生労働省は社員に取得を推奨することを会社に義務づける検討に入った』

(2020/10/2 日本経済新聞 朝刊)

育休は従業員の子どもの年齢が原則1歳になるまで、会社に申し出れば何日でも取得できますが、男性の取得率は2019年度で7.48%にとどまり、政府が掲げる25年に30%の目標には遠い状況です。法改正によって取得を積極的に促す制度に変え、低迷する取得率の底上げにつなげることを狙いとし、厚労省は来年の通常国会に育児・介護休業法の改正案を提出するようです。

改正案では、男性も希望すれば育児休業を取得できる、といった内容を従業員に周知しなければならないと定めることや上司が社員の意向を確認をする等を盛り込んでいます。違反した場合は罰則は科されないが、労働局が指導するとしているため、厚労省が法改正を伴う制度変更に乗出すことで育休取得が増えるきっかけになるかもしれません。

◆契約社員に退職金なし、不合理と認めず 最高裁判決

『東京メトロ子会社の「メトロコマース」の元契約社員が退職金の支払いを求めた訴訟の上告審判決で、最高裁第3小法廷（林景一裁判長）は、同社側が退職金を支給しなかったことが「不合理な待遇格差」には当たらないと判断した』

(2020/10/13 日本経済新聞 電子版)

メトロコマースを巡る訴訟の上告審では、元契約社員の女性2人への退職金支給の是非が争点となりました。2人は駅構内の売店で10年前後働き、65歳で定年（更新の上限年齢）により退職。2017年の一審・東京地裁判決は、同社の正社員と契約社員は「職務の内容、配置変更の範囲等が明らかに違う」と指摘し、契約社員が退職金の対象から外れるのは「不合理とはいえない」と判断。一方、19年2月の二審・東京高裁判決は「退職金は長年の勤務に対する功労報償の性格がある」とし、不支給は不合理だと認めたが、最高裁では「不合理な待遇格差には当たらない」との判決を下しました。

最高裁は同日の別の訴訟で、アルバイトへの賞与の不支給についても「不合理ではない」と判決しましたが、一方で、日本郵便の正社員と非正規の契約社員の待遇格差（年末年始勤務手当・扶養手当・祝日給・夏期冬期休暇・病欠休暇）の5項目の是非が争われた3件の訴訟の上告審判決は11月15日に契約社員への手当の不支給等を「不合理な格差」に当たると判決を下しています。

今回、各判決が下されましたが、あくまで「待遇差の合理性」は同一労働同一賃金の判断基準となる「職務内容」、「職務内容・配置の変更範囲」、「その他の事情」を客観的・具体的な実態に照らして、個別に判断されるものであることを示しており、各企業は判決を参考にしながら、引き続き待遇のあり方を検討していくことになりそうです。

◆大卒内定率69.8% 10月時点、リーマンに次ぐ下げ幅

『文部科学、厚生労働両省は、来春卒業予定の大学生の10月1日時点の就職内定率が69.8%で、前年同期を7.0ポイント下回ったと発表した』

(2020/11/17 日本経済新聞 電子版)

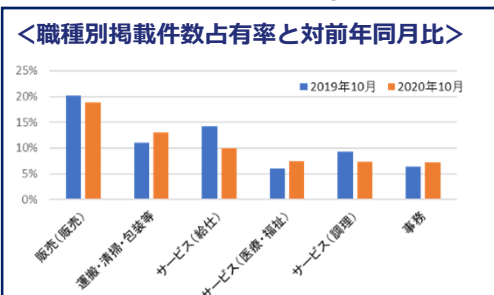
近年は増加傾向が続いていましたが、新型コロナウイルスの影響を受けた業界を中心とした採用意欲の低下等が背景にあるとみられており、1996年の調査開始以来、リーマン・ショック直後の2009年調査（前年比-7.4ポイント）に次ぐ下げ幅となりました。

調査は全国の国公立大62校の学生4,770人を抽出して実施し、卒業後に就職を希望する学生のうち、既に就職先が決まった割合を内定率としています。

地域別では関東が74.4%（前年比-6.1ポイント）と最も高い結果となり、下げ幅がもっとも大きかったのは-10.4ポイントの中国・四国で59.7%でした。

新型コロナ感染拡大の影響で、採用人数を絞ったり、内定を取り消したりする業界もありますが、文科省等関係省庁は経済界に対し、コロナ下で卒業する学生を3年間新卒として扱うよう求めていくようです。

求人広告掲載件数等集計結果（2020年10月分）



出所：公益社団法人全国求人情報協会データより当社が作成

公益社団法人全国求人情報協会より11月25日にニュース・リリースされた求人広告掲載件数等集計結果によると、10月の職種別広告掲載件数占有率は、販売が最も多く18.9%（前年同月比-1.3%）でした。運搬・清掃・包装等とサービス（医療・福祉）の占有率は前年同月比で増加。広告掲載件数週平均（全体）では767,918件で9月週平均より掲載件数は増加しているものの前年同月比-48.9%と掲載件数は半減している状況です。

市場データ

2019年就労条件総合調査結果の公表

(厚生労働省 2020年10月公表)

- 調査時期：2019年度
- 調査対象社数：6,406社
- 有効回答数：4,191社

【年次有給休暇の付与日数】

- ・1,000人以上 18.9日
- ・300～999人 17.9日
- ・100～299人 17.6日
- ・30～99人 17.0日

年次有給休暇付与日数（繰越日数を除く）は、平均18.0日/人（前年18.0日）で前年同様となった。

【年次有給休暇の取得日数】

- ・1,000人以上 11.9日
- ・300～999人 9.5日
- ・100～299人 9.2日
- ・30～99人 8.7日

法改正後、初の調査であったが、労働者1人平均取得日数は10.1日（同9.4日）で取得率は56.3%（同52.4%）、取得日数は過去最多、取得率も過去最高となった。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業割合は43.2%（同22.2%）となっており、計画的付与日数階級別では5～6日が66.6%（同39.6%）と最も高くなっている。

株式会社アヴァンティスタッフ

本社
東京都中央区日本橋兜町6-7

本社代表 03-6703-8337
横浜支店 045-325-0211
大宮支店 048-645-6464
千葉オフィス 043-301-5525
名古屋支店 052-229-1521
大阪営業部 06-6206-1160

Web サイト
www.avantistaff.com

HRタイムズに関するご意見、ご要望は以下までお願いします。

経営企画部 03-6703-8337

HRタイムズ最新号はHPでもご覧いただけます。

⇒当社HP（上記WEBサイト）
⇒企業ご担当者の方⇒お知らせ