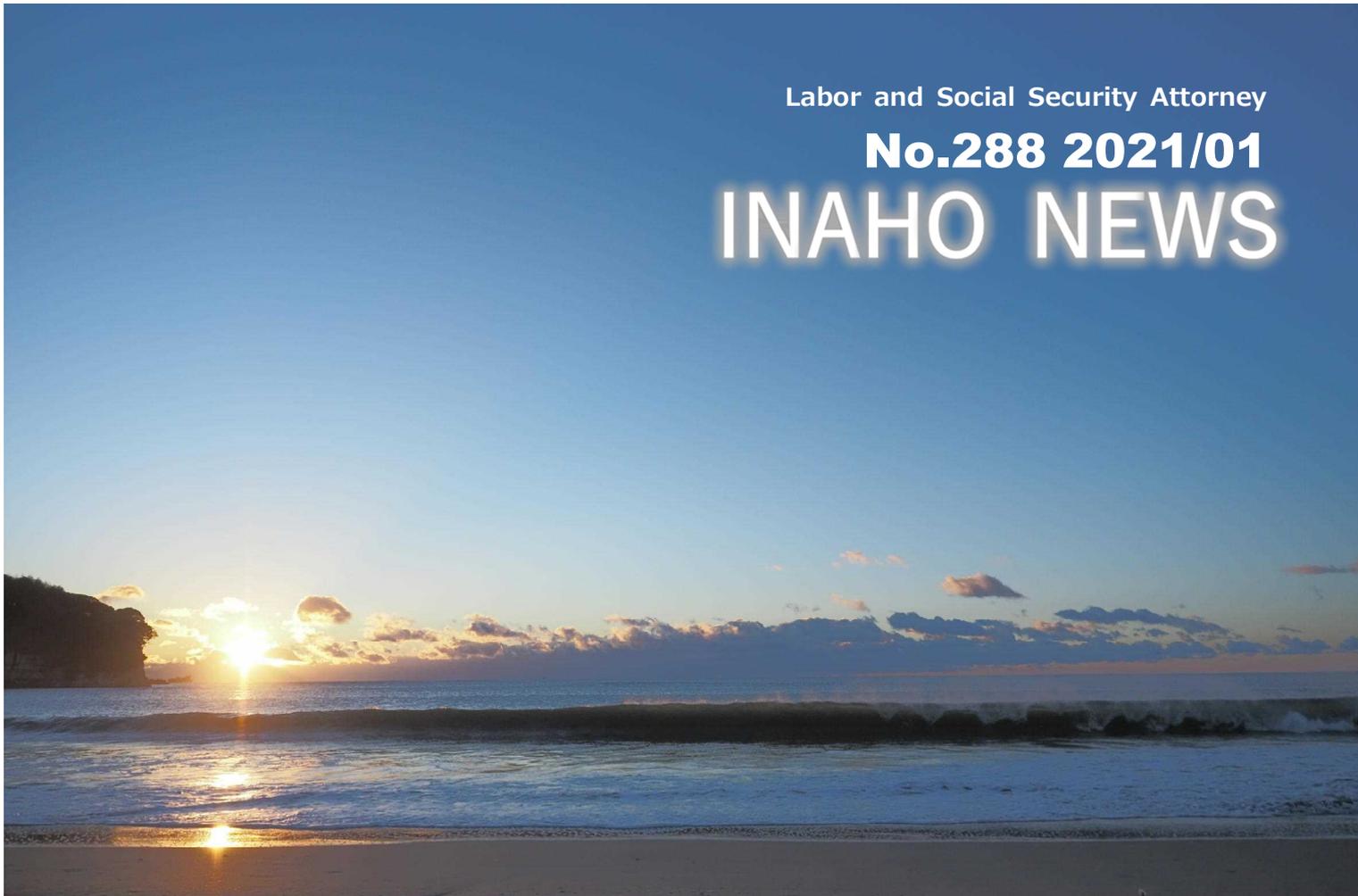


Labor and Social Security Attorney

No.288 2021/01

# INAHO NEWS



1-6 育児介護休業法の改正

## 子の看護休暇・介護休暇

7-9 正確にやってない場合、賃金不払いにもなってしまう

## 割増賃金の1時間単価の計算方法

10 労働関係ニュースヘッドライン 1カ月分

10 ■編集室 たくましく生きる

# 子の看護休暇・介護休暇

令和3年1月1日から「子の看護休暇」と「介護休暇」が、  
時間単位で取得できるようになりました。

これだけでは、かなりの経営者が、「子の看護休暇」、「介護休暇」ってなんだったかな？となるだろう。「子の看護休暇」と「介護休暇」は、育児休業・介護休業とは、違うものだ（この時点でややこしさを感じるだろう）。経営者がこのような細かい法律まで把握するのは、実際にはなかなかむずかしい。社会保険労務士や専門担当で育児介護休業法に目をとおしている者でなければ無理な話。そこで育児介護休業法の概略を示すことから解説しよう。

## ■ 育児介護休業法の概要

育児介護休業法は、次の6つに分類される。

### 1 育児休業・介護休業

育児・介護のためのまとまった休業制度

### 2 子の看護休暇・介護休暇

1時間から1～2日程度のちょっとしただけの職場離脱

### 3 時間外・深夜労働の制限

### 4 短時間勤務

休業・休暇以外に勤務と育児・介護を両立させるための仕組み

### 5 ハラスメントの防止策

### 6 不利益禁止

一つ一つの概略をまとめると次のとおりだ。

## 1 育児休業・介護休業

### 育児休業

子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業を取得できる。

父母ともに育児休業を取得する場合は、パパ・ママ育休プラスとして子が1歳2か月に達するまでの間の1年間取得できる。

育児休業は、原則として1回だけ。父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能。

※賃金の支払義務なし。※雇用保険の育児休業給付金（賃金の67%または50%）あり。

※育児休業とは別に労働基準法で産前6週間、産後8週間の産前産後休業がある。

### 介護休業

対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで介護休業を取得できる。要介護状態になるときに93日3回ではない。

※賃金の支払義務なし。※雇用保険の介護休業給付金（賃金の67%）あり。

# 子の看護休暇・介護休暇

## 2 子の看護休暇・介護休暇

### 子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日）、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために休暇が取得できる。

1日または時間単位での取得が可能（令和3年1月1日改正）

※賃金の支払義務なし。

### 介護休暇

介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる。

1日または時間単位での取得が可能（令和3年1月1日改正）

※賃金の支払義務なし。

※ここまでの1と2は、賃金支払い義務がない。休みを請求されたら断れないということ。賃金が減るのを防ぐために年次有給休暇を使うのは、本人の自由。

## 3 時間外・深夜労働の制限

### 所定外労働の制限

3歳に達するまでの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

1回の請求につき1カ月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし

### 法定労働時間を超える時間外労働の制限

小学校就学前までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限。1回の請求につき1カ月以上1年以内の期間。請求できる回数に制限なし

### 深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育し、または介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限。1回の請求につき1カ月以上6カ月以内の期間。請求できる回数に制限なし

### 〔所定外労働の制限と時間外労働の制限の違い〕

違いを事例で示すと次のとおり。

事例1 1日の始終業時刻 9:00-17:00 休憩時刻12:00-13:00 1日の所定労働時間7時間

このような法定労働時間より短い事業場で所定労働時間の制限を請求されると7時間を超える時間外労働をさせることができない。法定労働時間を超える時間外労働の制限を請求されると7時間を超えて8時間までは、制約がないが、8時間を超える時間外労働が月24時間、年150時間までとなる。

事例2 1日の始終業時刻 8:00-17:00 休憩時刻12:00-13:00 1日の所定労働時間8時間

この事業場は、所定労働時間と法定労働時間が同じ。このような事業場の場合、所定労働時間の制限の意味がなくなるのではなく、所定労働時間の制限を請求されると時間外労働をさせられない。ゼロとなる。法定労働時間を超える時間外労働の制限を請求された場合は、月24時間、年150時間までは、時間外労働をさせることができる。

# 子の看護休暇・介護休暇

## 4 短時間勤務

3歳に達するまでの子を養育する労働者と介護を行う労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

具体的には、次のいずれかの措置

- ①短時間勤務制度   ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ   ④介護費用の援助措置

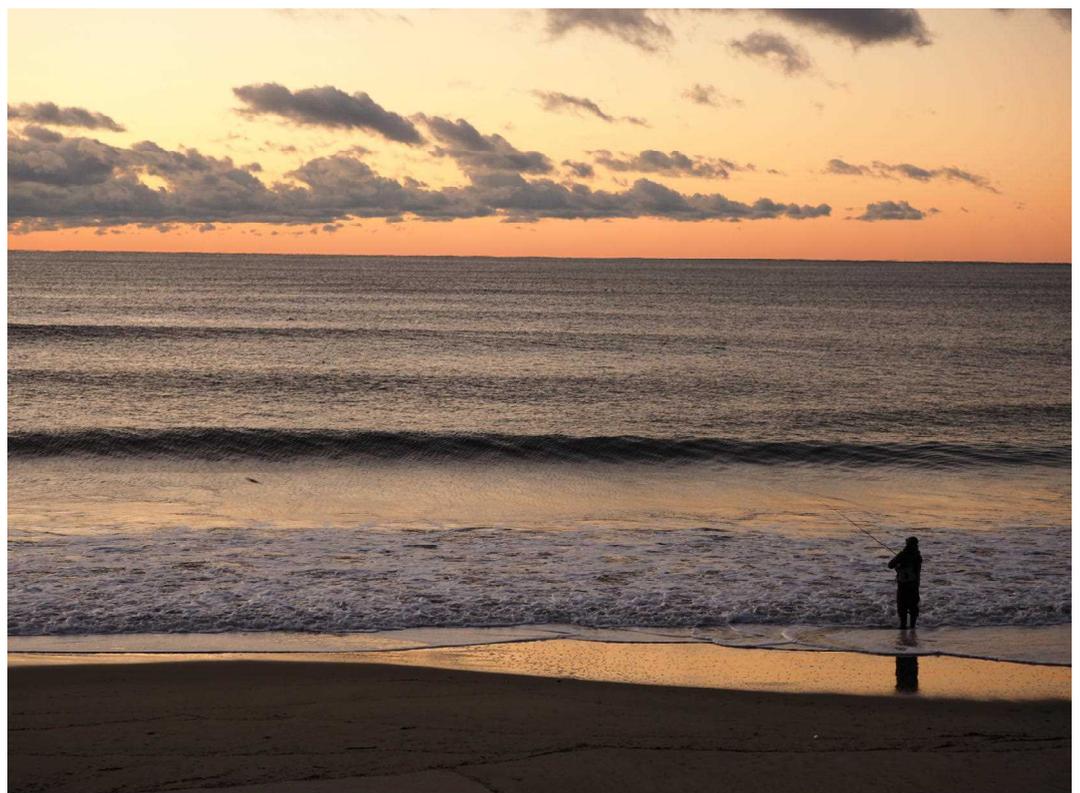
介護を行う労働者については3年の間で2回以上利用できること

## 5 ハラスメントの防止策

事業主に上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務付け。法律の条文でイクハラや介護ハラスメントを禁じるとはなっていない。事業主に対してハラスメントが起きないように、また起きた場合の解決策を取っておくよう義務づけているのが正確なところ。

## 6 不利益禁止

事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止



# 子の看護休暇・介護休暇

ここからがやっと本題だ。子の看護休暇と介護休暇の取得方法が次のとおり変わったのだ。

## 子の看護休暇・介護休暇の取得単位の改正（法律本法の改正ではなく省令の改正）

平成14年4月1日子の看護休暇、平成22年6月30日介護休暇制度の導入。取得方法は1日単位。

平成29年1月1日 1日の所定労働時間が4時間超の者については、半日単位で取得できるようになった。

令和3年1月1日 時間単位で取得できるようになった。

これにともない①1日の所定労働時間4時間以下の労働者でも取得できるようになった。②半日単位での取得に応じる義務はなくなった。

### 他の条件は変わらない

子供あるいは要介護家族が1人の場合、年に5日まで。2人以上の場合10日まで。

賃金の支払い義務がないため休みを請求されたら断れないが、休んだ時間分月給制なら控除、時給制ならその時間分支払わなくてかまわない。表現を変えれば、金は払うから仕事をしろとは言えないということだ。一方、年次有給休暇を使えば、賃金が保障される。年次有給休暇の取得率が低いこともあり、子の看護休暇と介護休暇はあまり使われていない。これを言ってしまうとここから先読む気も失せてしまうかも知れない。ざっくりと把握するだけならここまででかまわない。

### [もう少し詳しく]

#### 中抜けと分単位

中抜けでの時間単位取得に応じる義務はない。遅く出勤してくるのと早く退勤するふた通りのみで取得となる。もちろん中抜けでの取得を認めるのは、法を上回る扱いなのでかまわない。

分単位での請求に応じる義務もない。分単位での取得についても法を上回る扱いなので認めてもかまわない。

#### 何時間分で1日分の取得とするか

子の看護休暇・介護休暇ともに対象者が1人の場合年間5日だ。1日8時間労働なら8時間分取って1日分となる。では、1日の所定労働時間が7時間45分といった事業場では、何時間分取得すると1日分になるか。この場合、1日の所定労働時間を切り上げた時間分取得して1日分の取得となる。たとえば、1日の所定労働時間が7時間45分の事業場の場合、8時間に切り上げられて1日分とカウントされ、8時間分取得して1日分の取得となる。分単位での取得を認めている場合は、7時間45分取得は可能だ。

#### 日によって1日の所定労働時間が違う場合

1日の所定労働時間数が、日によって異なる場合は、1年間における1日平均所定労働時間数を算出して1日分を決める。1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする。これが、厚生労働省の扱いであり理屈としては正しい。だが、現実としてこのような細かい（めんどろくさい）対応ができるのかという問題はある。

# 子の看護休暇・介護休暇

## 適用除外

- ①労使協定を締結して子の看護休暇・介護休暇自体を適用除外にできる者  
雇用期間が6月に満たない労働者と週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ②労使協定を締結して時間単位での取得について適用除外できる者。1日単位での取得は可。  
イ国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇又は介護休暇を取得させることが困難な業務  
ロ長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇又は介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務  
ハ流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇又は介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

この機会に育児介護休業法の子の看護休暇と介護休暇について改めて解説した。詳しく見てみると子の看護休暇と介護休暇の部分のみでも細かく規定されているのだ。他の育児休業、介護休業、時間外制限、短時間勤務も同じように適用除外などが定められており、法律自体が細かいのだ。経営者にとっては、本業を規制する法律、会社法、税法、労働法と関係してくる法律があまたある。その労働法の中の育児介護休業法の省令の一部が変わっただけのことにキャッチアップしなければならないのだ。これが、大立法時代といわれている一端だ。



# 割増賃金の1時間単価の計算方法

時間外労働の割増賃金の支払いは、監督署の臨検では必ず、確認される。正しく算出されておらず、差額の支払いを命じられるケースが多いため、確認しておこう。

割増賃金計算の基本は、賃金額÷所定労働時間だ。

## 基本的な考え方

### 1. どの賃金を対象にするか 算定基礎賃金

#### 対象とする賃金

対象から除外できるものが定められており、これら以外は、計算の対象にしなければならない。

除外できるのは、次の賃金だ。

家族手当、通勤手当、別居手当、子女教育手当、住宅手当、臨時に支払われた賃金（結婚手当、私傷病手当など）、1カ月を超える期間ごとに支払われる手当（1カ月を超える期間で支払われる精勤手当、勤続手当、奨励加給）。

これらの除外できる賃金以外は、すべて含めなければならない。基本給のみでは間違いだ。

[月によって単価が変わることも]

面倒なことと思うかも知れないが、たとえば、毎月判断する皆勤手当は、対象に含めなければならない。そうすると皆勤手当が出る月と出ない月で割増賃金の1時間単価が違ってくる。皆勤手当が何段階にもなっていれば、割増賃金の単価もそれに応じて計算する。

また、特定の作業をしたときに支給される特殊作業手当や高所作業手当、危険手当、手術手当などがあると、時間外労働時にこれらの作業をした場合は、それらの手当を含めて単価を算出し、時間外労働時にこれらの作業をした場合としなかった場合で単価が変わる。このような事業場では、何種類もの割増賃金の単価を計算しておかなければならない。

### 2. 1時間単価の計算

#### 時間給

その時間額の金額を1時間単価となる。

#### 日給

1日の所定労働時間で割り残する。例：日給10,000円で1日の所定労働時間8時間の場合、 $10,000 \div 8 = 1,250$ 円

#### 月給、月額で支給する手当

1年間における1カ月の平均所定労働日数で割り算する。年間の総所定労働時間数÷12となる。休日を土日と祝日としている場合は、祝日の曜日によって年間の休日数が微妙に違うため、毎年、年間の総所定労働時間数を集計しなければならない。年間の所定労働時間を1年単位の変形労働時間制で固定していれば、毎年の集計は省略できる。1カ月平均所定労働時間の端数処理は、切り捨てかこの段階では端数処理をせずに1時間単価を求めてからの端数処理とする。計算された1時間単価の端数処理は、0.5円未満切り捨て0.5円以上切り上げの四捨五入となる。

#### 出来高給・歩合給・請負給

月ごとの総労働時間（時間外労働を含めた）で割り算します。このため毎月単価を計算しなければならない。

# 割増賃金の1時間単価の計算方法

## 実際の計算例

### ○条件

- ・ 所定休日 日曜日、祝祭日、年末年始12/29-1/3、夏休み8/14-8/20
- ・ 所定労働時間 月火木金7.5時間、水土4時間

- ・ 締め日 毎月15日
- ・ 計算期間 毎年12月16日から翌12月15日までの1年間

### ・ 賃金

基本給 月給制 180,000円

役職手当 月額 20,000円

皆勤手当

欠勤、遅刻早退中抜けゼロの時 月額 10,000円

欠勤、遅刻早退中抜けが1回の時 月額 5,000円

これら以外 0円

危険作業手当

1時間につき2,000円（注：1回2,000円とした場合は、歩合給と同じ方法で計算）

歩合給

新規顧客獲得数×5,000円

- ・ 歩合給支給月の支給額と総労働時間

歩合給が令和3年1月15日締めで5,000円支給となった。令和2年12月16日から令和3年1月15日のその人の総労働時間は186時間だった。

### ○実際に計算してみる

#### 年間総所定労働時間の集計

1 カ月平均所定労働時間算出表 1年間のカレンダーを見ながら月ごとに日数を入れていきます。

月	歴日数	休日日数			所定勤務日数	
		日曜	祝	他休	月火木金	水
2020/12/16 から						
2021/1/16	31	4	2	4	14	7
2021/2/16	31	5	1		16	9
2021/3/16	28	4	1		15	8
2021/4/16	31	4	1		18	8
2021/5/16	30	4	4		14	8
2021/6/16	31	5	0		18	8
2021/7/16	30	4	0		17	9
2021/8/16	31	5	3		17	6
2021/9/16	31	4	0		18	9
2021/10/16	30	4	2		16	8
2021/11/16	31	5	1		17	8
2021/12/16	30	4	1		16	9
年間出勤日数					196	97
1日所定労働時間					7.5	4
年間所定労働時間					1470	388

年間計

月平均所定労働時間

1858 ÷ 12 = 154.83 (少数第2位端数切捨)

# 割増賃金の1時間単価の計算方法

## 1 時間単価の計算

- ・月給と月額で支給する手当

(基本給+役職手当+皆勤手当) ÷ 1 カ月平均所定労働時間

皆勤手当10,000円の月  $(180,000+20,000+10,000) \div 154.83=1,356.326 \rightarrow 1,356$ 円

皆勤手当 5,000円の月  $(180,000+20,000+ 5,000) \div 154.83=1,324.033 \rightarrow 1,324$ 円

皆勤手当 0円の月  $(180,000+20,000+ 0) \div 154.83=1,291.739 \rightarrow 1,292$ 円

- ・時間で決める手当

危険作業手当 2,000円

- ・歩合給

$5,000 \div 186=26.88 \rightarrow 27$ 円 (令和2年12月16日から令和3年1月15日の計算期間の単価)

これらの額に割増率ごとにかけ算して割増賃金の単価を求めます。これを忘れずに。

時間外1.25 (大企業は60時間超1.5)、法定休日1.35、深夜0.25の3種類

ここまで細かく監督官がチェックはしないし、知識を持っている労働者もほぼいないが、正しい計算としては、このように月ごとに金額が変わる手当や出る出ない手当があったり、1回いくらといった手当があると何種類も計算しなければならず、とても煩雑になる。





**労災保険の特別加入制度、俳優など3業種を追加へ 労政審部会**

企業や団体に雇われて働く人が対象の労働者災害補償保険（労災保険）で、個人事業主などの加入が例外的に認められている「特別加入制度」について、労働政策審議会（厚生労働相の諮問機関）の部会は8日、俳優などの芸能やアニメーション制作の従事者と、柔道整復師の3業種を追加することをおおむね了承した。  
毎日新聞2020年12月8日

**【解説】**

業種にかかわらず人を雇っている、労災保険の特別加入はできる（中小企業事業主の特別加入）。一方、人を雇わずに働く一人親方の場合で労災特別加入ができる業種は、建設業や個人タクシー、医薬品配置販売業等のごく一部に限られている。

この人を雇っていない個人事業主でも加入できる業種を増やすということだ。

**山形県内の勤務医30人、年960時間超の残業 県調査**

2024年度から適用される一般勤務医の残業時間の上限を超えた勤務医は昨年度、山形県内に少なくとも30人いたことが県の実態調査でわかった。山形市内で10月に開かれた県地域医療対策協議会（会長=吉村美栄子知事）で、県が調査結果を報告した。  
朝日新聞デジタル2020年12月10日

**【一言】**

医師にとっては、皆同じらしいのだが、業界の常識は、非常識であることは、わかっているはずだ。

**雇用助成金特例措置の再延長検討と官房長官**

2021年1月6日共同通信

加藤勝信官房長官は6日の記者会見で、新型コロナウイルス感染拡大を受けた雇用調整助成金の特例措置に関し、2月末としている期限の再延長を検討する考えを示した。

**コロナ解雇、7万6000人に 非正規労働者6割、厚生労働省**

厚生労働省は15日、新型コロナウイルス感染拡大に関連する解雇や雇い止めは、11日時点で見込みを含めて7万6543人だったと発表した。前週よりも1202人増加。アルバイトなどの非正規労働者が約6割に当たる702人を占めた。

業種別では製造業が1万5310人で最多。飲食業が1万902人、小売業が1万272人、宿泊業が9542人、労働者派遣業が5064人と続いた。

都道府県別では東京都が1万8476人で最も多かった。次いで大阪府が6581人、愛知県が4315人、神奈川が3354人、北海道が2979人。

共同通信2020年12月15日

**■編集室 たくましく生きる**

表紙の写真は、とても穏やかな海です。釣り人やサーファー、犬の散歩の人も来ます。こんなところに住んでいたら心安まるだろうと思うでしょう。

実際には、海が人に合わせてくれて人と共存しているわけではありません。

10年前、この浜辺に津波が押し寄せ、海岸近くの住宅は、柱だけになっていました。

筆者が、19歳の時、知り合いに漁師と付き合っている女性がいました。彼氏は波の高い日にこの海で亡くなってしまいました。

自然は、住宅ローンが残っているとといった事情や彼をとっても愛しているといった気持ちは聞いてくれません。人間が自然に合わせるしかないのです。

どうやって生きていけばよいのでしょうか。

漁師の彼を亡くしてしまった彼女は、泣かなかったそうです。浜の女は強いとか、浜通りの人間は気性が荒いとか言われています。それは、短気でけんかつ早いのではなく、自然の脅威を受け入れてたくましく生き続ける覚悟をしているからです。

津波が来ようが、大波で荒れようが、海は、静けさを取り戻し、太陽は、毎日上がり続けます。コロナに感染して命も奪われています。心が折れないように助け合いましょう。

Labor and Social Security Attorney Corporation	
 社会保険労務士法人 <b>いなほ</b>	作成 2021.01.20 社会保険労務士法人いなほ 371-0018 群馬県前橋市三俣町2-27-14 TEL027-236-7020 FAX027-236-7021 E-mail info@inaho.biz