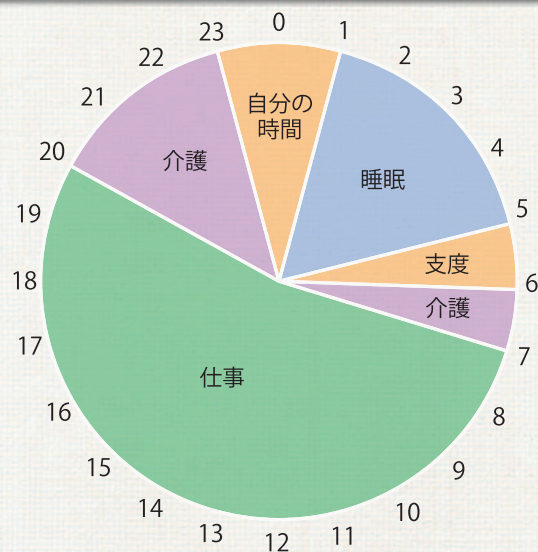


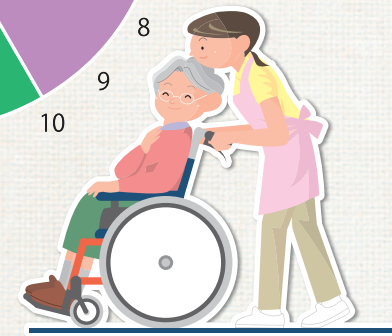
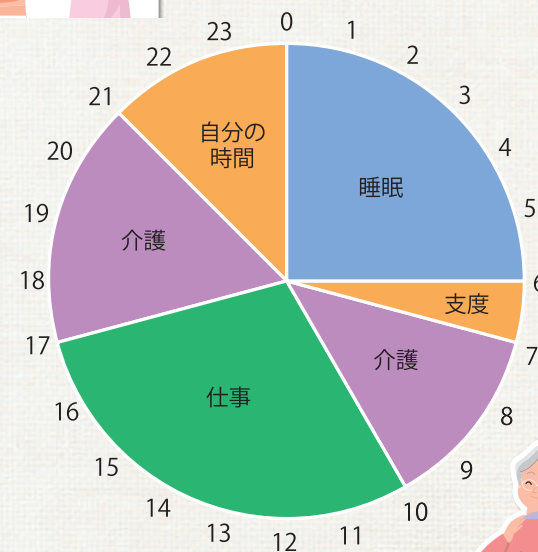
## 4 両立支援制度活用事例

### 1 ～親の介護のため 短時間勤務制度の利用を始めたA子さんの場合～



#### ●フルタイムで働いていたころ

フルタイムで働いていたころは、残業も多く、出勤前後で親の介護をしなければならなかったため睡眠時間を削るしかありませんでした。自分の時間も少なく、このままの生活を続けると心身ともに健康状態が心配でした。



#### ●短時間勤務制度(1日6時間)を利用

会社の短時間勤務制度を利用して、1日6時間の勤務になったA子さん。今までよりも介護にかかる時間が多くなり、より丁寧なケアができるようになりました。睡眠時間も十分確保できるようになり、さらに自分の趣味を楽しむ時間が増えたことで、介護のストレスを溜め込まなくなりました。また、理解のある会社や同僚に感謝の気持ちが生まれ、限られた勤務時間のなかで効率的に業務をこなすようになりました。



## 2 ～年次有給休暇を時間単位で取得できる制度をうまく活用しているB男さんの場合～

9:00 10:00 12:00 13:00 17:00

仕事 年次有給休暇 昼休み 仕事

→ デイサービスの面談へ

私の母は、2年前からデイサービスに通っています。数か月に1度、デイサービスのスタッフさんとの面談がありますが、平日の昼間に行われます。

面談は30分程度で終了するのですが、以前はその日1日のお休みを取得するしかなかったため、その日に取引先から急ぎの連絡があったりすると、相手を1日待たせてしまうこともありました。

しかし、会社の就業規則で、年次有給休暇を時間単位で取得できる制度が導入されてからは、面談の前後2時間だけ年次有給休暇を使い、面談が終わると仕事に戻れるようになりました。そのおかげで、急ぎの仕事も効率的にこなせるようになりました。

今では、母の用事のために時間単位の年次有給休暇を取得したり、丸1日の年次有給休暇を取得して、自分の体を休めたり、リフレッシュしたりするための時間に使うなど、自分の希望するバランスで、年次有給休暇を使いこなしています。



事業主・人事労務担当者の皆さま

### 年次有給休暇の時間単位取得制度を整備するときの注意点

労使協定を締結すれば、年に5日を限度として、時間単位で年次有給休暇を与えることができます。

日数は、**前年度からの繰り越し分も含めて5日以内**の、労使協定で定めた範囲内が限度です。

#### 《労使協定で定める内容》

労使協定は、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、ないときは過半数を代表する者と、次の事項に関し締結します。

- 1 対象労働者の範囲
- 2 時間単位年次有給休暇の日数
- 3 時間単位年次有給休暇1日の時間数  
(例)1日の所定労働時間が7時間30分で5日分の時間単位年次有給休暇を設定する場合  
→7時間30分で切り上げて1日8時間とする。  
→8時間×5日=40時間分の時間単位年次有給休暇
- 4 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数  
(例)2時間、3時間など

**上記の労使協定は、対象となる労働者に対して時間単位の年次有給休暇の取得を義務付けるものではありません。**

時間単位で取得するのか、日単位で取得するのかは、労働者が選択することとなります。

なお、半日単位の年次有給休暇についても、本来1日単位での取得を阻害しない範囲で運用される限り、労働者からの請求に応じて与えることができます。