



「孫休暇」について

「孫休暇」とは、祖父母が孫の育児の為に仕事を休める休暇制度をいい、使用者が任意に設定できる休暇です。年次有給休暇や子の看護休暇などのように法律上労働者に付与することが義務付けられる休暇ではありません。

民間企業にとつての制度導入のメリットとしては、第一に孫休暇制度の導入による企業のイメージアップ戦略としての位置付けがあるでしょう。第二に若手の就業人口が減少する中、民間企業は優秀な人材の採用、定着を図りたいと思っています。さまざまな施策により従業員エンゲージメントを高めることで、人材確保のほか、生産性や働きがいの向上も見込んでいます。孫の親（労働者）は、共働きが増加したことで、保育サービス等を利用します。当日の朝に突発的に発熱したり、保育園に預

けた後も、発熱等の体調不良に伴う早退の連絡の場合、急な連絡に対応できないことも多く、子供の迎えの手がほしいという切実な思いがあります。

▽実際の制度設計と留意点は、どのようなものがあるのでしょうか？

①孫の出生前後で妊産婦をサポートするためのもの、②孫の保育園や習い事の送迎など日常的な育児をサポートするためのもの、③病気の孫の看護に対応するもの、④孫の入園式や運動会といったイベントに出席するためのものなどです。

実際に制度設計する場合には、各企業において従業員ニーズについてのヒアリングまたはアンケートを実施し、既存の休暇や休業制度の延長として制度設計します。

休暇制度の種類として考えら

106

れるのは、

- (1) 特別休暇としての配偶者の出産（子の出生）時休暇を孫の出生にまで拡大するもの
- (2) 時効で消滅した年次有給休暇を積み立てる制度を設け、その取得目的に孫育て支援を加えるもの
- (3) 子の看護休暇について、孫の看護にまで対象を拡大するもの
- (4) 新制度として孫休暇制度を



創設するもの

の4種類です。

任意の休暇制度ですので無給もできますが、休暇の取得促進を考えるのであれば、有給での制度設計になると考えられます。もともと、短期の休暇ではなく、例えば3歳までの育児サポートなど長期の休業を認める場合には無給として、分けて考えることもできます。

▽休暇制度の新設にあたっての法的視点はどのようなものが考えられるでしょうか。

①いわゆる同一労働同一賃金の問題

正社員や正社員の定年後再雇用者にだけ孫育て休暇を導入し、その他の非正規社員である有期契約労働者やパートタイマーに休暇を付与しないよいのかというものです。

②年休消化率の低下

次に、有給の特別休暇が多い企業において年次有給休暇の消化率が上がらないという悩みがあります。

③将来的な不利益変更問題
休暇制度を一度導入すると、その後の制度廃止は労働条件の不利益変更の問題となりま

す。流行に乗って拙速に導入するのではなく、慎重な検討が必要であると考えます。

法律上の育児休業制度は、労働者が当該労働者と法律上の親子関係がある「子」を養育するためにする休業をいいます。子が対象であり、孫は対象ではありません。しかし、「孫」も含めた法定以上の育児休業制度とすることは可能です。法定の育児休業制度でない以上、育児休業給付が支給されないことはい

うまでもありません。

▽小規模企業でも出来る取組は、どのようなものがあるでしょうか。

さらなるコスト増を伴う休暇制度の導入は困難です。参考として、年次有給休暇の一部を孫の育児支援として取得することをトップメッセージで奨励するというものです（高知市のフクヤ建設の例を参照）。年次有給休暇は自由利用が原則です。あえて年次有給休暇の一部の取得目的を「孫育て支援」と明確化させ、年上世代に「孫育て支援」を名目に年次有給休暇を取得、若い世代が休暇を取得しやすい社内雰囲気を変えていきます。コスト増加もなく、制度改定等の手間のかからない施策（例えば申請書に「孫育て支援」の項目だけを追加）でするので、小規模企業でも採り入れやすいでしょう。

（おおにし社会保険労務士事務所所長・（一社）名北労働基準協会ホワイト企業推進室長、特定社会保険労務士）

イラスト・伊藤香澄