

労務Q&A



子の看護休暇・介護休暇 時間単位での取得について

福岡県社会保険労務士会 吉村 泰美



2021年1月に育児介護休業法施行規則が改正されるとのことですが、それに伴い、企業として取り組むべきことはありますか？



この度の法改正では、子の看護・介護休暇が時間単位で取得できるようになります。これに伴い、企業は育児介護休業規程の変更、監督署への届け出、従業員への周知を行う必要があります。加えて、業務内容によっては労使協定の見直しが必要です。また、子の看護・介護休暇取得に関する助成金もあるため、こちらも併せて確認しておきましょう。

1. 育児介護休業法の改正ポイント

改正前の子の看護・介護休暇は1日単位・半日単位の取得のみとされています。また、1日の所定労働時間が4時間以下の従業員は取得できません。

改正後は1時間単位での取得が可能になり、さらに全ての従業員が取得できるようになります。

また、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といった「中抜け」については法令上求められていませんが、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が求められています。

2. 企業として取り組むべきこと

①規程の変更、監督署への届け出、従業員への周知が必要です

現行の育児介護休業規程に、時間単位での休暇を追加する必要があります。

就業規則の規程例（子の看護休暇の場合）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせ

るために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 2 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。

②必要に応じ、労使協定を見直しましょう

子の看護・介護休暇を時間単位で取得することに困難な業務がある場合は、労使で十分に話し合った上で、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従業員を除外することができます。

3. 両立支援助成金

子の看護・介護休暇を取得した時間は、無給として扱って問題ありませんが、有給制度を導入し、休暇を取得した従業員が生じたなど要件を満たした事業主には両立支援助成金が支給されることがあります。

●育児休業等支援コース（職場復帰後支援）

育児休業から復帰後、仕事と育児の両立が特に困難な時期にある労働者のための制度導入などの支援に取り組み、利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

●介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な労形態の制度、介護両立支援制度の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

就業規則の規程変更や両立支援助成金申請については、社会保険労務士にご相談ください。