

顧問先様用

2021.1.1施行



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

# 2021.1.1施行 育児介護休業法施行規則等の改定 ～子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得～

---

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

# 改正の概要



2020年1月1日から「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」(育児介護休業法 施行規則)と「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(育児介護休業法 指針)が改正施行されることとなります。

これにより、企業には育児介護休業法に定める義務である**子の看護休暇・介護休暇を時間単位で取得**させる義務が生じます。

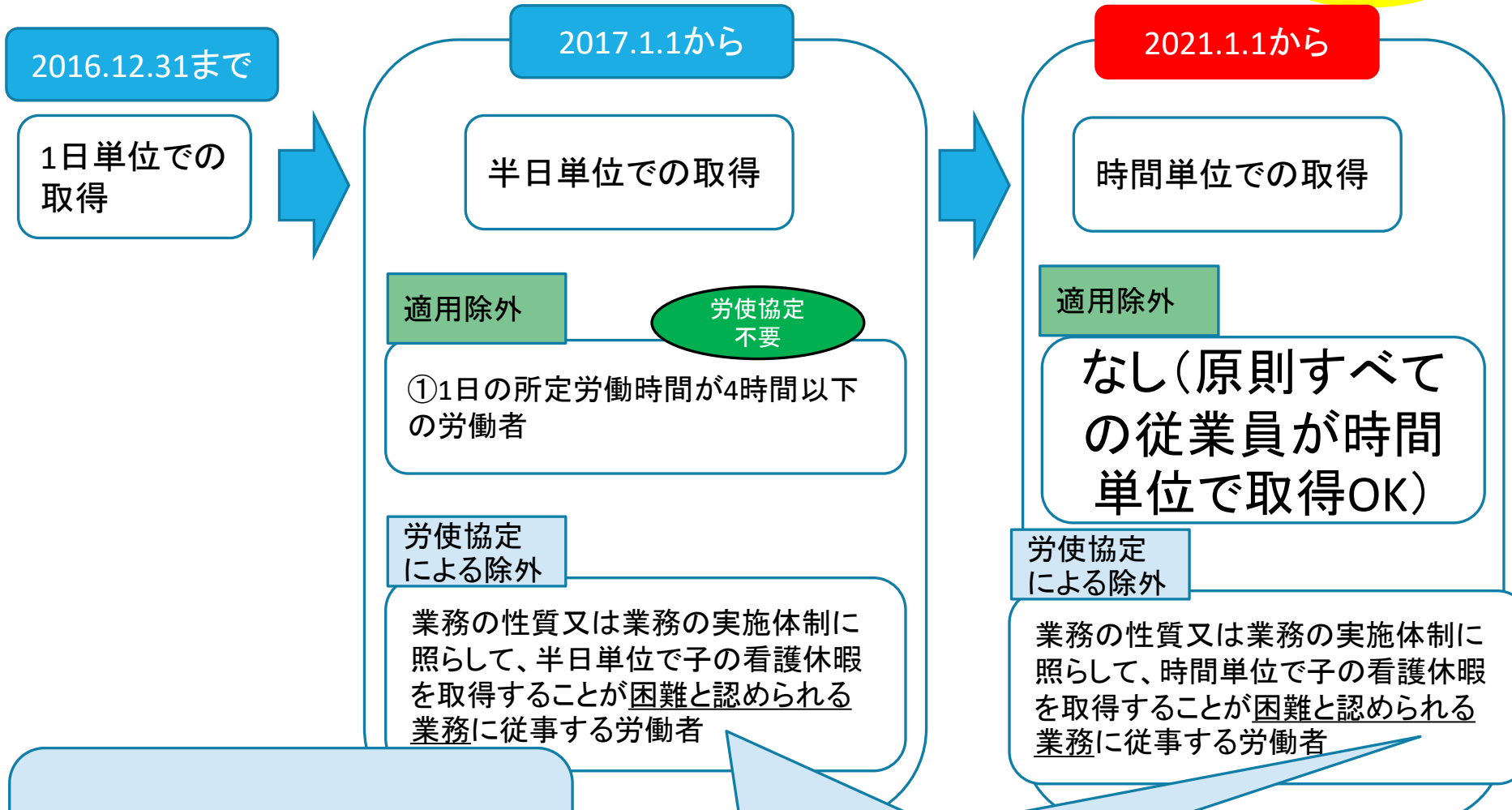
子の看護休暇・介護休暇は2017年にも改正があり、これまで1日単位で取得できるというものだったものが、半日単位での取得が可能となったのですが、今回さらなる改正により時間単位で取得を認める義務が会社に生じることになります。

企業様におかれましては自社の育児介護休業規程の条文見直しのほか、時間単位で請求がある場合の管理など、勤怠ソフト等の運用を含め対応が必要です。

# これまでの改正の流れ



New!



2017年から徐々に取得の単位が柔軟になっています！

【指針による困難な業務の具体例】

- ・国際路線の客室乗務員等
- ・長時間移動を要する業務
- ・流れ作業や交代制勤務による業務

# そもそも看護休暇とは？



看護休暇は、**小学校就学前の子を養育する労働者**が、申し出ることにより、**小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日、病気・けがをした子の看護等のために休暇を取得することができる制度**です。

※1年度は特に定めがなければ4/1～3/31になりますが事業年度等に変更することも可能です。

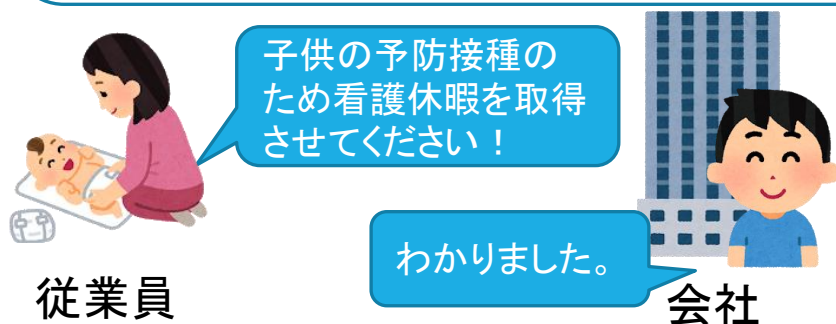
## 労使協定による除外

労使協定を締結すれば次の従業員については看護休暇の適用外とすることが可能

- ① **入社6か月未満の従業員**
- ② **週の所定労働日数が2日以下の従業員**

## ◆看護休暇の取得が認められる事由

- ・ **負傷し、若しくは疾病にかかった子の世話**
- ・ **予防接種を受けさせる**
- ・ **健康診断を受けさせる**



従業員

会社

### Point

看護休暇は**無給も認められていますが**、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

### Point

取得の申出は、**口頭も認めなければなりません**。また**当日の取得も認めなければなりません**。なお、育児休業等と異なり**会社には取得時期の変更権はありません**。

看護休暇  
申出書

# そもそも介護休暇とは？



要介護状態にある対象家族の介護その他の定める世話をを行う労働者は、要介護状態の対象家族が1人の場合には1年度において5労働日(2人の場合は10日)休暇を取得することができます。

## 労使協定による除外

労使協定を締結すれば次の従業員については介護休暇の適用外とすることが可能

- ①入社6か月未満の従業員
- ②週の所定労働日数が2日以下の従業員



従業員

Point

要介護の母の通院の付き添いのため介護休暇を取得させてください！

わかりました。



会社

介護休暇  
申出書

取得の申出は、**口頭**も認めなければなりません。また**当日**の取得も認めなければなりません。なお、介護休業等と異なり**会社には取得時期の変更権はありません。**

## ◆介護休暇の取得が認められる事由

- ・要介護状態にある対象家族の介護
- ・対象家族の通院等の付添い
- ・対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話

Point

介護休暇は**無給も認められていますが**、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

# 対応 To Do



#	To Do		完了期限目安
1	【必須】育児介護休業 規程の改定	・条文改定案策定 ⇒条文案は別添資料の条文改定案をご参考ください。	11月末
		・従業員より意見聴取、労働基準監督署に提出 ⇒従業員10名以上の企業様は必ず労働基準監督署に変更の提出を行う必要があります。	12月末
		・従業員に周知	
2	【該当すれば】労使協 定の改定	・労働基準監督署には提出不要です。	～12月末
3	時間単位取得時の勤 怠等や残りの日数・時 間等の運用確認	・勤怠システムの運用確認	～12月末

2020年9月頃に再度弊社より個別に担当者様に状況のヒアリングはさせていただきます。弊社で個別に改定のフォローは行いますので、ご安心ください。また、9月を待たずに疑問点等がございましたらいつでも弊社までお問い合わせください。

Q. 時間単位というのは、会社で「2時間単位」「3時間単位」と指定してもいいのでしょうか？

A. 時間単位とは**1時間単位**で、**従業員が請求する時間分**を認めなければなりません。そのため会社が一方的に取得する時間単位を指定することはできません。

Q. 裁量労働制やフレックスタイム制度を使用しているも、時間単位での取得を認めなければならぬのでしょうか。

A. **認めなければなりません**。厚労省のQ&Aにおいてその旨が明記されています。時間管理自体が従業員の裁量にゆだねることが多い柔軟な労働時間制度においても、時間単位で看護・介護休暇が使えることで「その時間について労働していないことを公に認めもらう」という意味で有効に使ってもらえるからです。

# 両立支援等助成金

## ～育児休業等支援コース 職場復帰後支援～



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

今回の看護休暇の時間単位取得に関連して、一定の条件下で「**両立支援等助成金**」というものを支給することが可能です。ただ、**有給の看護休暇**を導入する必要があるため、法定の年次有給休暇の5日取得義務とも絡め、果たして自社で看護休暇も有給とするかは慎重に検討が必要です。

### ◆両立支援等助成金 ～育児休業等支援コース 職場復帰後支援～

下記の①&②のいずれも満たした場合支給されます。

①育児・介護休業法を上回る**有給の看護休暇制度**を設けること

②実際に、1か月以上の育児休業(産後休業を含む。)から復帰した労働者について**復帰後6か月以内で①の看護休暇を10時間以上利用**すること

	支給額
有給の看護休暇制度導入時	28.5万円
有給の看護休暇制度利用時	1,000円×時間

※制度利用は、最初の申請日から3年以内5人まで支給。  
1事業主当たりの上限は、200時間まで。





2020年6月時点での政府発表資料に基づき策定しており、今後アップデートがある場合には適宜お知らせいたします。