

子の看護休暇・介護休暇が**時間単位**で 取得できるよう就業規則を見直しましょう！

(施行は**令和3年1月1日**です)

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、**時間単位で取得できるよう**になります。施行は事業所規模に関わらず令和3年1月1日です。就業規則の見直し等の対応をお願いします。

<改正のポイント>

改正前

- ・ **半日単位**での取得が可能
- ・ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない



改正後

- ・ **時間単位**での取得が可能
- ・ **全ての労働者が取得できる** (労使協定除外は除く)

- ☞ 「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申し出に応じ、**労働者の希望する時間数で取得できるようにしてください。**
- ☞ 法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。
- ・ 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をお願いします。
 - ・ 既に「中抜け」ありの休暇を導入している企業が、「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。ご注意ください。

(注) いわゆる「中抜け」とは、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ことを指します。

就業規則の規定例（子の看護休暇の場合） ※ 介護休暇も同様の改定が必要です。

第〇条

- 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年間につき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。

<労使協定を締結する際の注意点>

- ☞ ①勤続6か月未満の労働者、②週の所定労働日数が2日以下の労働者、③時間単位で子の看護休暇や介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者については、これまでと同様に労使協定を締結することにより、下図のとおり休暇制度の対象からその労働者を除外することができます。

なお、困難な業務の範囲を検討する際は、その必要性も含め、労使で十分に話し合ってお決めください。

<労使協定を締結した場合の取扱い>

	① 勤続6か月未満 の労働者	② 週の所定労働時間が 2日以下の労働者	③ 困難業務に従事 する労働者
1日単位 取得	除外できる	除外できる	除外できない
時間単位 取得	除外できる	除外できる	除外できる

詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

(URL) <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



- ※ ③の労働者について、労使協定が締結され時間単位取得ができない場合であっても、1日単位での取得は可能です。また、その場合には引き続き半日単位での休暇取得を認めるように配慮をお願いします。

<両立支援等助成金について>

時間単位で利用できる**有給**の子の看護休暇制度や介護休暇制度を導入し、休暇を取得した労働者が生じたなど要件を満たした事業主には、**両立支援等助成金**が支給されます。

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



(URL)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

<就業規則の整備について>

育児・介護に関する就業規則の整備については岡山労働局のホームページをご確認ください。

育児・介護 岡山労働局

検索



(URL)

https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/ikuji.html