

# 改正育児・介護休業法の概要について

---



福井労働局雇用環境・均等室  
第3回令和2年11月10日、第4回令和2年11月20日

# 子の看護休暇・介護休暇が改正されます！

施行日令和3年1月1日

～育児・介護休業規程の整備をおねがいます。～

# 子の看護休暇・介護休暇制度（現行）の概要（平成29年1月1日施行）

## ○ 子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する労働者が、年に5日まで（対象者が2人以上であれば年に10日まで）、1日単位又は半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）取得することができる。

## ○ 介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、年に5日まで（対象者が2人以上であれば年に10日まで）、1日単位又は半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で子の看護休暇又は介護休暇を取得することができる。

### < 対象となる労働者 >

- ◆ 原則として、全ての男女労働者（日々雇用者を除く。）が対象となる。  
ただし、労使協定がある場合は、以下の労働者の申出を拒むことができる。
  - ① 勤続6ヶ月未満の労働者
  - ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ③ 半日単位で子の看護休暇又は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（※ 1日単位での申出は拒めない）
- ◆ 1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位での取得はできない。

# 改正の概要

# 「子の看護休暇・介護休暇」の時間単位取得について

## 改正内容

令和3年1月1日施行

	改正前	改正後
取得単位	1日又は中抜け無しの <b>半日単位</b>	1日又は中抜け無しの <b>時間単位</b> (1時間の整数倍の時間)
1日未満の単位での 取得対象労働者	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	<b>全ての労働者が取得できる</b>

※「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職場に戻ることを指します。

- 中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように事業主が配慮することを指針で規定。
- 労働者は、希望する時間数で休暇を取得することができる。
- 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務がある場合は、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労働者を除外することができる。

# ～福井労働局版規定例～

(子の看護休暇)

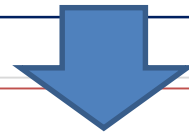
**改正前**

## 第10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○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 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
  - 一 入社6か月未満の従業員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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。時間単位で取得することもできる。

ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位又は時間単位での取得とする。



**改正後対応（見え消し）※福井労働局HP掲載中**

～1、2項は改正前と同様により省略～

3 子の看護休暇は、~~半日単位~~時間単位~~（1日の所定労働時間の2分の1）~~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。

~~ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位又は時間単位での取得とする。~~

※改正前と同様に半日単位を残したままでも可。

# 時間単位に加えて半日単位を残す場合の注意事項

## 半日単位を残す場合、不利益な取扱いとならないよう工夫が必要

1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めている場合

(例)

1日の所定労働時間8時間の労働者

午前3時間、午後5時間を半日とする取扱いをしていた場合

時間単位で取得→ 8時間で1日分のカウント

半日単位で取得→ 午前休2回分(6時間)で1日のカウント

時間単位と半日単位で**2時間の差**が生まれ、不利益な取扱いとなる可能性あり

# 「子の看護休暇・介護休暇」の時間単位取得について

改正内容

令和3年1月1日施行

	改正前	改正後
取得単位	1日又は中抜け無しの <b>半日単位</b>	1日又は中抜け無しの <b>時間単位</b> (1時間の整数倍の時間)
1日未満の単位での取得対象労働者	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	<b>全ての労働者が取得できる</b>

※「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職場に戻ることを指します。

- 中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように事業主が配慮することを指針で規定。
- 労働者は、希望する時間数で休暇を取得することができる。
- 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務がある場合は、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労働者を除外することができる。



すべての労働者が時間単位取得の対象となる。

- ✓ 半日単位の適用除外となる「**所定労働時間が短い労働者**」を定めていた条文(則33,39)を削除。  
→ 「**1日の所定労働時間が4時間以下の労働者**」は今まで半日単位で取得できず、1日単位での取得しかできなかったが、  
**改正後は1日単位あるいは時間単位での取得が可能に**
- ✓ 引き続き一定の労働者※は労使協定により対象から除外することができる。
  - ※ ① 勤続6ヶ月未満の労働者
  - 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又は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(1日単位での取得は可能)

<時間単位で子の看護休暇または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の例>

イ:国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から子の看護休暇または介護休暇を取得させることが困難な業務

ロ:長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の子の看護休暇または介護休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

ハ:流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で子の看護休暇または介護休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

## 原則は“中抜け”なしの時間単位

省令では「1日未満の単位は、時間であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するもの」と規定(則34①、40①)。



すなわち、就業時間の途中に抜けて再び戻ってくるような休暇の取得を認めることまでは求めてはいない。

※ただし、中抜けありの時間単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮することは望ましいです。

○「時間」とは1時間の整数倍を言う。

※ただし、例えば2時間単位での取得のみ認め、1時間単位の取得はできないということはない。

○日単位で取得するか時間単位で取得するかは労働者に委ねられる。

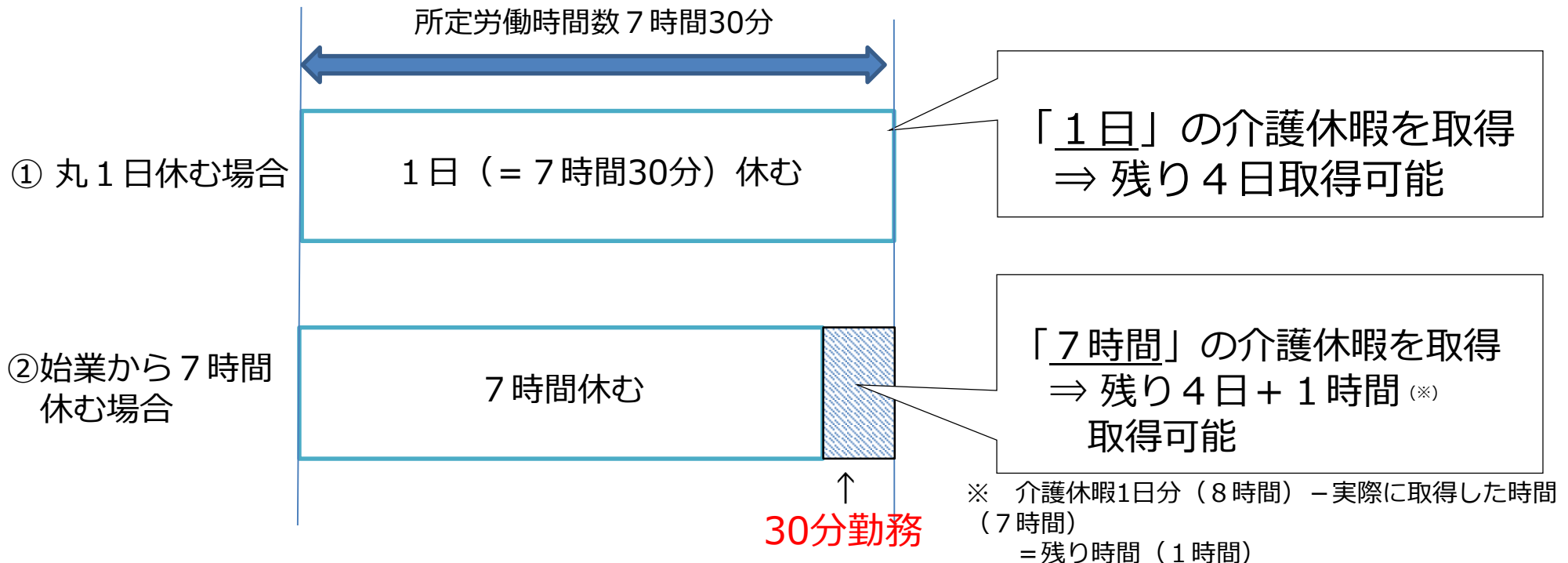
○時間単位で取得する場合は、休暇を取得した時間数の合計が1日の**所定労働時間数**(※)に相当する時間数になるごとに「1日分」の休暇を取得したものとして処理。

✓1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合には、**端数を時間単位に切り上げる必要がある。**

# 取得例

## ケース 1

所定労働時間 7 時間 30 分の労働者の場合、30分という端数がある。



※時間単位で介護休暇を取得する場合は、「30分」という端数を切り上げて **8 時間分**の休暇で「1 日分」となる。(看護休暇も同様)

## 取得例

### ケース2

社内に所定労働時間の異なる労働者が混在している場合、何時間何分の時間単位で「1日分」と扱うべきか

何時間分の時間単位の取得で「1日分」の休暇となるかは労働者ごとに異なる。

### つまり

1日の所定労働時間が7時間の労働者は7時間の休暇取得で「1日分」  
1日の所定労働時間が8時間の労働者は8時間の休暇取得で「1日分」  
となる。

## 取得例

### ケース3

勤務時間が8時30分～17時で休憩が12時～13時の会社にて、始業時刻から4時間の休暇を取得したいという申出があった場合

8時30分から連続して4時間取得しようとするとう休憩時間にさしかかってしまう・・・

**この場合、労務提供の義務がない休憩時間に休暇を請求する余地はないため、休憩時間を除いてカウントすることになる。**

**つまり、8時半から12時及び、13時から13時半を合計した4時間ということになる。**

# 取得例

## ケース4

令和3年1月1日より前にすでに半日単位で取得している場合

残った半日は所定労働時間の2分の1の時間数として取り扱う

例えば、1日の所定労働時間数が7時間の労働者が  
令和2年4月1日から令和3年1月1日の前日までに  
4日と半日分の休暇を取得しているとき

令和3年1月1日から令和3年3月31日までの間に取得可能な時間数は7時間の2分の1の時間数(3時間30分)を時間単位に切り上げた、4時間となる。

# 育児・介護休業制度の概要



# 育児休業

- 1歳未満の子を（保育所に入所できないなど、一定の理由がある場合は、最長2歳）養育するために取得できる休業。
- 父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能。【パパ休暇】
- 父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間取得可能。【パパ・ママ育休プラス】

## 労働者

育児休業を取得する際の申出は1か月前までに（1歳から1歳6か月、1歳6か月から2歳までの場合は2週間前まで）育児休業申出書を提出。

## 事業主

申出を受けたら、概ね2週間以内に育児休業通知書を交付。

# 介護休業

- **要介護状態**にある対象家族を介護するために取得できる休業
- 「要介護状態」とは2週間以上の期間に渡り「常時介護」する状態をいい「常時介護する状態」とは
  - ①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上
  - ②判断基準の表で判断（次の頁）
- ※要介護認定通知書の提出を要件とすることはできない。
- 対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※平成29年1月法改正にて、家族の同居扶養要件が削除
- 対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得可能。
- ※平成29年1月法改正にて、1要介護状態ごとに1回、介護短時間勤務の日数と併せて93日等から変更

## 判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合であること。

（１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

（２）状態①～⑫のうち、２が２つ以上又は３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目 \ 状態	１ (注１)	２ (注２)	３
①座位保持（１０分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる (注３)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに５ｍ程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注４）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注５)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定（注６）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

厚生労働省作成  
「育児・介護休業法のあらまし」より抜粋

# 介護休業

- **要介護状態**にある対象家族を介護するために取得できる休業
- 「要介護状態」とは2週間以上の期間に渡り「常時介護」する状態をいい「常時介護する状態」とは
  - ①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上
  - ②判断基準の表で判断（次の頁）
- ※要介護認定通知書の提出を要件とすることはできない。
- 対象家族：配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※平成29年1月法改正にて、家族の同居扶養要件が削除
- 対象家族1人につき3回まで、通算93日まで取得可能。
- ※平成29年1月法改正にて、1要介護状態ごとに1回、介護短時間勤務の日数と併せて93日等から変更

# 所定外・時間外・深夜業の制限

## ➤ 所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する労働者から申出があった場合、  
要介護状態にある家族を介護する労働者から申出があった場合に、  
残業を免除する制度

## ➤ 時間外労働の制限

小学校入学前の子を養育する労働者から申出があった場合  
要介護状態にある家族を介護する労働者から申出があった場合に、  
1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を免除する制度

## 深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する労働者から申出があった場合、  
要介護状態にある家族を介護する労働者から申出があった場合に、  
午後10時から午前5時の深夜の労働を免除する制度

# 所定労働時間の短縮措置等

## ➤ 育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する労働者から申し出があった場合に1日の所定労働時間を原則6時間とするもの。

## ➤ 介護短時間勤務等の措置

1 介護短時間勤務、2 フレックスタイム制度、3 始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、4 介護サービス費用の助成その他これに準ずる制度  
いずれかの措置を講じ、3年以上2回以上利用可能とする制度

※短時間勤務制度についてよく質問されること

労働者から6時間以外の時間短縮の希望があった場合、認めてはだめですか。

認めてもかまいません。就業規則上は1日の所定労働時間を原則として6時間とすることを労働者が実質的に選択できるようにしておく必要があります。そのため、以下の様に選択肢を増やす方法があります。

(記載例) 1 所定労働時間を午前●時～午後●時までの6時間とする。

2 上記以外の時間を希望する場合、労使と話し合いの上で決定する。

# 不利益な取扱い・ハラスメントの防止について

育児休業等の申出や取得してことを理由として不利益な取扱いをしないようご注意ください。

不利益な取扱いとは・・・

制度の利用を理由に解雇すること

契約の更新をしないこと

一方的に正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更を強要すること

賞与の算定にあたり不利益な算定をすること

など

育児・介護休業等に関するハラスメントの防止について

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントと同様に労働者からの相談に応じ、適切に対応するための必要な体制の整備を講じる必要があります。

※パワーハラスメントの措置義務については中小企業は令和4年4月1日より義務化

# 資料のご案内

厚生労働省HP「育児・介護休業法について」

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

育児・介護休業法パンフレット

- ・育児・介護休業法のあらまし(令和元年12月作成)
- ・育児・介護休業等に関する規則の規定例(詳細版)(令和2年10月作成)

福井労働局HP

<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>

法令・様式集> 様式集> 育児・介護休業法関係

〔29年10月改正対応〕福井労働局版〔令和3年1月法改正追加版〕

**その他パンフレット、各種申出様式等ご参考ください！**