



令和2年11月号

森田恵三社会保険労務士事務所 労働保険事務組合 関西社労懇

便り No. 64

〒610-1101 京都市西京区大枝北沓掛町2丁目12-3 サンシティ桂坂参番館 415

TEL 075-203-6224 FAX 075-203-1573 E-MAIL sugi-sr@maia.eonet.ne.jp

**2021年1月1日より、子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります。
育児介護規程の整備をしましょう。**

◆「子の看護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に、1年度において5日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができます。

なお、取得できる労働者として、入社6ヶ月未満の労働者や、週2日未満で働く労働者など、一定の者を対象外にするには労使協定が必要です。

◆「介護休暇」制度とは？

育児介護休業法により、2週間以上の期間にわたり要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日（その介護、世話をする対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができます。取得できる労働者の要件は、子の看護休暇と同じです。

◆介護休業法での対象家族とは？

対象家族は、父母、祖父母とイメージしがちですが、配偶者、兄弟姉妹の他、子や孫も対象です。



◆何が変わる？

子の看護休暇・介護休暇の取得単位は、現在、

1日単位または半日単位（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定により異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日。例えば、午前は9時から12時の3時間、午後は13時から18時までの5時間など）とされていますが、令和3年1月1日より、1時間単位での取得が可能となります。

また、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者には、半日単位での取得をさせなくてもよいこととされていますが、同じく、1時間単位での取得ができることがあります。



◆何が必要？

育児介護休業規程の見直しが必要となります。さらに、子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得は、原則、始業時間もしくは終業時間に連続する形式で取得させなければよいこととされています。例えば、子の看護休暇のため、始業時間より数時間遅れて勤務したり、終業時間より数時間早く帰社するといった勤務になります。

厚生労働省ではさらに法を上回る措置として、いわゆる業務中の「中抜け」を認める制度とすることを求めていました。規程の見直しにあたっては、中抜けを認めることとするかどうかの検討が必要です。

また、例えば、流れ作業や交代勤務で時間単位取得が困難な業務がある場合は、労使協定により、その業務に従事する労働者を対象労働者から除外することができるため、該当する業務がある場合は、労使協定の締結も必要となります。また、これらの休暇を有給にするか、無給にするかなどもトラブル防止のためには、事前に規程整備が必要です。



今般の新型コロナウイルス感染症への対応として、家族の介護を行う必要がある労働者が育児・介護休業法に基づく介護休業とは別に、有給休暇を取得して介護を行えるような取組を行う中小企業事業主を支援する、両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)に「新型コロナウイルス感染症対応特例」が創設されました。



◆概要

新型コロナウイルス感染症への対応として、介護のための有給の休暇制度(最低20日間取得可能)を設け、仕事と介護の両立支援制度の内容を含めて社内に周知し、当該休暇を合計5日以上労働者に取得させた中小企業事業主を支援する助成金です。

○「介護のための有給の休暇」は、労働基準法に基づく年次有給休暇とは別に設ける必要があります。

○法定の介護休業や、前述の介護休暇(年5日(対象家族2人以上の場合は年10日))とは別に特別休暇として与える必要があります。

◆対象期間

令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に取得した休暇が対象です。

◆支給額・支給要件

労働者1人当たりの取得した休暇日数

合計5日以上10日未満 20万円

合計10日以上 35万円

1企業当たり5人分まで支給



◆申請書の提出先・相談窓口

各都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)

厚生労働省ホームページ

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

トピックス 雇用保険の被保険者期間算入方法が8月1日より改正されました

失業等給付の支給を受けるためには、離職日以前に雇用保険に加入していた「被保険者期間」

が重要になります。これまで、1ヶ月ごとに区切って、勤務が11日以上ある月を1ヶ月と計算していました。今回の改正により、日数だけでなく労働時間による基準も補完的に設定するよう見直され、1ヶ月ごとに区切った期間に、賃金支払いの基礎となる日数が11日以上ある月、または、労働時間数が80時間以上ある月を1ヶ月として計算できるようになります。これにより、1日の労働時間が長く、日数が少ない労働者も、受給資格要件を満たしやすくなります。



トピックス 雇用保険の給付制限期間が、10月1日以降の離職より、2ヶ月に短縮されます

自己都合により退職した場合の給付制限期間は、正当な理由がない限りこれまで3ヶ月でしたが、今回の改正により、5年間のうち2回までは給付制限期間が2ヶ月に短縮されます。尚、自己の責めに帰すべき重大な理由で退職された方の給付制限期間はこれまでどおり、3か月の給付制限となります。

～当事務所よりひと言～

★育児介護休業法はこれまでにも時代に合わせ、育児・介護休業期間の延長、子の看護休暇や介護休暇の延長、短時間勤務制度や時間外・深夜労働の制限など、仕事と家庭を両立させるための法改正がなされてきています。しかしながら、家族の介護については表面化しにくく、介護離職の増加や、介護うつが社会問題となっています。超少子高齢化社会の突入に向けて、企業としても大事な従業員の子育てや介護を多様な働き方の整備でバックアップし、働きやすい環境づくりをしましょう。

★新型コロナ感染防止のため、介護事業所の自肃や、介護サービスが急に受けられないなど不測の事態が生じています。労働者が介護離職せずに安心して休めるよう整備しませんか。今回紹介した他にもコロナ対策としては、小学校休業等対応助成金や母性健康管理措置による休暇取得支援コースもあります。

お気軽にご相談ください。



(文 特定社会保険労務士 杉原 純子)