



今回は、令和3年1月より改正施行となります「育児介護休業法」についてのお話となります。ポイントは「子の看護休暇」「介護休暇」がこれまでの「1日単位又は半日単位の取得」から「1日単位又は時間単位の取得」に変更になる点です。

トピックス1

 社労士法人ミナジン

子の看護休暇・介護休暇の時間単位の取得が可能に

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

- ※ 「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。

育児介護休業規程の改訂が必要となります。

子の看護休暇規定例

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1-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、時間単位で取得することができる。
3. 子の看護休暇は無給とする。

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ます。

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）

※規程に記載していても、労使協定を締結していない事業所が非常に多いです。お気を付けくださいね！！

コラム

ジョブ型雇用ってなんでしょう

コロナ禍でテレワークが普及し、にわかに注目を浴びるようになりました。

ジョブ型雇用では、まず「ジョブディスクリプション（職務記述書）」が必要となります。そして、この「ジョブディスクリプション」に記載された業務が、その人の業務となるわけです。一方、今までのような、配置転換等により色々な業務や部署を経験しキャリアアップしていく形態を「メンバーシップ型雇用」と言います。

ジョブ型雇用では、専門性が高まり、メンバーシップ型雇用はゼネラリストになるということでしょうか。

いずれにしても、テレワークだからジョブ型雇用というのは極端な気がしますね。

セミナー情報

中小企業の経営層向け！属人的な給与決定から脱却するための1stステップ

<https://minagine.jp/topics/seminar/compensation-step/>

- ・ 11月19日（木） 11:00～12:00
- ・ 参加無料
- ・ Webセミナー



MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>