

法令改正に伴う就業規則等の改正について提案される!

育児・介護休業法施行規則等の改正に対応し、育児や介護を行う社員が介護休暇や看護休暇を柔軟に取得することができるよう、以下のとおり就業規則等の改正を実施する。

改正内容

就業規則第78条に規定する「介護休暇」及び「看護休暇」について、次の各号により、時間単位（1時間の整数倍の時間をいう。）で取得することができるものとする。

- 1 箇月単位の変形労働時間制を適用する場合の時間単位の休暇は、指定した勤務の始業時刻から連続して所定労働時間未満、又は指定した勤務の終業時刻まで連続して所定労働時間未満のいずれかを単位として与えるものとし、勤務の中間には与えない。
- フレックスタイム制を適用する場合の時間単位の休暇は、社員が決定する始業時刻から連続して7時間以内、又は社員が決定する終業時刻まで連続して7時間以内のいずれかを単位として与えるものとし、勤務の中間には与えない。
- 時間単位の休暇は、8時間をもって1日単位の休暇とみなして取り扱う。

ポイント

○育児や介護を行う社員等が介護休暇や看護休暇を柔軟に取得できるよう法令等が改正され、始業時刻又は終業時刻に連続して時間単位でも取得できるようになります。

○日勤勤務や8時間以内の変形勤務だけでなく、交代勤務や乗務員勤務でも取得可能となります。

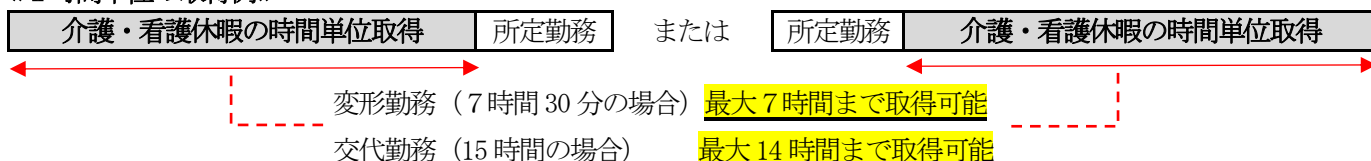
現行		改正
日単位での取得可	→	日単位での取得可（変更なし）
4時間以内の半日単位での取得可	→	1時間単位での取得可
日勤・8時間以内の変形勤務に限定	→	勤務種別による制限廃止
勤務中間での取得不可	→	勤務中間での取得不可（変更なし）
半日×2を1日の休暇とカウント	→	1時間×8を1日の休暇とカウント

実施期日

令和3年1月1日

※エルダー社員・グリーンスタッフ・テンポラリースタッフも同様に見直しを行う。

≪1時間単位の取得例≫



【主な議論内容】

組合：この間の介護・看護休暇の対象者はどのくらいなのか。取得実績は。

会社：介護にどれだけ携わっているか把握は難しい。多くはない。方向としては増えていくと思う。看護は子育て世代の社員層が対象になる。日数としては、看護の実績よりも介護の方が少ない。人数は日数よりも更に少なくなる。

組合：半日単位の取得実績は。

会社：看護は多少増えるぐらいであるが、介護はほとんどなく極めて少ない。

組合：交代勤務制において適用を認めた理由は何か。

会社：省令や指針にも定めはあり対象外としていた。これまでも柔軟な働き方をさまざま取り組んできた中で、人を確保しつつ可能なところは柔軟な働き方を着実に進めていくことで、今回の改正を機に適用していく判断をした。

組合：時間単位になり管理が煩雑になる。取得実績の把握方法あるいは管理方法について考えはあるのか。

会社：ものすごく煩雑になるとは思っていない。システムを活用しながら対応していく。管理の仕方は本社として指示しながら煩雑さが無いように対応していく。

組合：今改正にあたっての課題や懸念されることはあるか。

会社：育児・介護に携わる社員が柔軟な働き方を活用しながら意欲を発揮していただくことに資するよう制度を活用いただくことはひとつの課題。

組合：両立支援等助成金が大企業は対象ではないことから有給にしなかったのか。無給のままであるが会社の考えは。

会社：助成金が得られるから有給ではない。ノーワークノーペイを踏まえる必要もある。引き続き勉強はしていきたい。