

育児・介護休業法が改正されました

子の看護休暇取得の自由度が広がります

子の看護休暇取得は

旧
半日（1日の所定労働時間の1/2）**単位**

ただし、1日の所定労働時間が
4時間以下の労働者は1日単位のみ

令和3年
1月1日施行



新

子の看護休暇は

日雇いの方を除き**すべての方が**※

1時間単位で取得できます

※子の看護休暇等を時間単位で取得することが難しい業務がある場合、労使協定を締結することで、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し、取得は1日単位のみとすることができます。（労使協定により時間単位での休暇取得ができないこととなった労働者であっても引き続き半日単位での休暇取得を認めるようご配慮ください。）

➤ そもそも子の看護休暇とは

子の看護休暇は、育児・介護休業法に規定された、労働者に与えられた休暇の権利で、年次有給休暇と別に取り扱われる必要があります。

日雇いの方を除き、事業主はその取得申請を拒むことはできませんが、次のような形態の労働者の方について子の看護休暇を取得できない旨の労使協定がある場合、その取得申請を拒むことができます。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない方
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の方

小学校就学前の
(6歳の誕生年度の3月末日まで)
子どものいる方
※日雇いの方を除く

1年度に5日
(子どもが2人以上の場合10日)
※3人でも10日です

取得は
1日又は半日単位
※令和3年1月1日からは
1時間単位

子どもの病気やケガ
(程度に関わらず)
また、
予防接種や健康診断
も取得対象

子の看護休暇の取得は
事業主への申出が必要

※緊急を要することが多いため、当日電話等の口頭の申出（書面は事後）も差し支えないこととする必要があります。

詳しくは、



厚生労働省 HP をご覧ください



育児にかかわる休暇

育児休業は、育児・介護休業法に定められた両立支援制度です。裏面の子の看護休暇の他、以下のような特徴があります。

詳しくは、厚生労働省のイクメンプロジェクトHPへ



子が1歳
（一定の場合は、最長2歳）
に達するまで

男女問わず
配偶者が専業主婦（夫）
でも取得可

育児休業等の申出・取得等を理由とする解雇や配置換え等
不当取扱いの禁止

育児休業等に関する
上司・同僚からの
ハラスメント防止措置の**義務**

転勤させる場合
育児状況の配慮**義務**

3歳に達するまでの子を養育する方が希望した場合
短時間勤務等の措置**義務**

3歳に達するまでの子を養育する方が希望した場合
所定外労働（残業）を制限

小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合
1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合
深夜業を制限

男性の育児休業取得の Point

▶ 『パパ・ママ育休プラス』

夫婦でともに、または交替で育児休業を取得する場合、**子どもの年齢が1歳2か月**になるまで取得可能期間が**延長**できます。

取得要件：①配偶者が、子どもが1歳になるまでに育児休業を取得していること。

②本人の育児休業開始予定日が、子どもの1歳の誕生日以前であること。

③本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日以降であること。

▶ 『パパ休暇』

出産後8週間以内（妻の産休中）に夫が育児休業を取得した場合、**夫は2度目の育児休業**が取得できます。

取得要件：子の出生後8週間以内に育児休業を取得・終了していること。

育児休業中の経済支援

詳しくは、厚生労働省資料をご確認ください



- ▶ 健康保険料・厚生年金保険料：産前産後休業中・育児休業中は申出により支払いが免除されます。
- ▶ 雇用保険料：産前産後・育児休業中に給与が支給されない場合、保険料負担はありません。
- ▶ 育児休業給付金：対象は1歳未満（保育園に入所できない等の場合最長2歳）の子どものを養育するために育児休業を取得する雇用保険の被保険者の方が対象で、一定の要件を満たす場合給付金が受け取れる制度です。

夫婦で育児休業を取得する場合、どちらにも育児休業給付金が支給されます。

休業開始6か月までは休業前賃金の67%相当額、以降は50%相当額が支給されますが、非課税で（翌年度の住民税算定額にも含まれません）、上記各種保険料免除のため、実際は休業前の手取り賃金の概ね8割程度が支給されることとなります。

※詳細は最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問合せください。