

労務通信

2020.3月号

子の看護休暇・介護休暇～時間単位での取得が可能に

◆施行は2021年1月

「病院に寄ってから出勤したいけれど、半日の休みは必要ない……」「急な迎え要請で少しでも早く帰りたい……」、そんな育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得できるよう、育児・介護休業法施行規則等が改正され、時間単位で取得できるようになりました。改正のポイントは以下のとおりで、施行は2021年1月からです。



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
- ・ すべての労働者が取得できる

◆制度導入におけるポイント（厚労省Q&Aより）

- ☞ 「分」単位で看護・介護休暇を取得できる制度を既に導入している場合は、法を上回る内容になっているため、別途、時間単位で取得できる制度を設ける必要はない。
- ☞ 時間単位での看護・介護休暇を取得する場合の「時間」は、「1日の所定労働時間数未満の時間」とし、1日の所定労働時間数と同じ時間数の看護・介護休暇を取得する場合には、日単位での看護・介護休暇の取得として取り扱う。
- ☞ 「中抜け」による時間単位での取得を既に認めている場合、法を上回る望ましい取扱いであるため、改正後に「中抜け」を想定しない制度に変更する必要はない。
- ☞ フレックスタイム制度のような柔軟な労働時間制度が適用される労働者であっても、申出があった場合には、時間単位で看護・介護休暇を取得できるようにしなければならない。
- ☞ 労働者にとって不利益な労働条件の変更になる場合は、労働契約法の規定により原則として労使間の合意が必要になる。
- ☞ 制度の弾力的な利用が可能となるよう配慮することが求められる。

◆就業規則や社内規程の見直しも必要に

来年の施行までに、就業規則や社内規程の見直し・修正が必要になってきます。また、業務内容によっては、時間単位での休暇取得が難しい労働者がいます。その場合は、労使協定を締結することにより、その業務に従事する労働者を除外することができます。

その他に、本制度を導入し、要件を満たした事業主には、「両立支援等助成金」が支給されますので、情報収集をしておくといでしょう。

法改正情報

◆協会けんぽの保険料率が改正されました（令和2年3月分<4月納付分>より）

協会けんぽより、令和2年度の健康保険料率及び介護保険料率が発表されました。本年3月分（4月納付分）より適用されます。広島県の健康保険料率は、**10.01%**となり、0.01%の引き上げとなりました。全国一律の介護保険料率は0.06%引き上げられ、**1.79%**となります。

各都道府県の保険料率は協会けんぽのホームページでご確認いただけます。

◎協会けんぽホームページ

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/r2/20207/>

◆心理的負荷要因にパワハラを追加 労災の認定基準見直し

厚生労働省は、精神障害に対する労災認定基準の見直しに着手しました。令和2年6月から、パワーハラスメントの防止の措置義務が課されるのを踏まえた措置です。

業務によるメンタルヘルス不調については、現在、「心理的負荷による精神障害の認定基準」（平23・12・26基発1226第1号）に沿って労災認定が行われていますが、労災請求件数は6年連続で過去最多を更新している状況にあります。現行基準では、発症前6ヶ月間に業務による強い心理的負荷があったこと等が認定要件とされ、パワハラに近い事由として「嫌がらせ、いじめ、暴行」や「上司とのトラブル」等が挙げられています。

しかし、パワハラは「嫌がらせ、いじめ」とは異質な面があるとの見方から、独立した事由としてパワハラを分離し、その定義や強度を検討するとしています。同省では、令和2年度中に調査を実施し、翌3年度以降に基準の改定を図る方針です。

事務所よりひとこと

◆『こころの健康』相談窓口がリニューアルします！（令和2年4月1日より）

いよいよ6月より、大企業はパワーハラスメント防止措置が義務化されます。中小企業においては、2022年3月31日までは努力義務となっておりますが、早めに社内環境を整えておく必要があります。今後、相談窓口を設置し、労働者へ周知することが必須となります。これらの動きを踏まえ、合同労務では4月より『こころの健康』相談窓口をリニューアルし、より利用しやすい外部相談窓口として準備を進めております。詳細は、来月号にてお知らせいたします。