

【令和5年度介護休業取得応援奨励金】法を上回る取組みNG解説

前提	内容	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ア～エのいずれかの項目を取組むこと(それ以外の育介法の項目を取り組んでも認められません)</li> <li>・新規程は(下記の)上回りを求める箇所が法令を上回っていることが必要です</li> <li>・旧規程が法令を上回っている場合は、新規程でさらに上回る取組みが必要です</li> <li>・法を上回る取組みが<b>明確に読み取れる</b>ことが必要です(具体的な日数、回数、中抜け可能であることを明記すること)</li> <li>・法を上回る取組みがなされている場合でも、<b>他の条件によりその制度を利用できる従業員が、法令よりも制限されている場合は、法を上回る取組みとして認められません</b></li> <li>・旧規程において法令を条件付きで上回っている場合、その条件を削除しただけでは、上回りポイントが変更されていないため、法を上回る取組みとして認められません</li> </ul>
	届出	<ul style="list-style-type: none"> <li>・<b>就業規則の施行日と労働基準監督署の届出印</b>がともに<b>令和5年4月1日以降</b>であることが必要です</li> <li>・労働基準法により就業規則の届出義務が生じない場合(常時雇用する従業員が10人未満)であっても本奨励金の申請にあたり届出が必要です</li> </ul>

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
ア 介護休業期間の延長	日数	介護休業の期間は、 <b>対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日の範囲内とする。</b>	法令のとおり規則になっています。 対象家族 1 人につき、 <b>通算93日を超えて、例えば通算100日や通算200日まで介護休業が取得できるように、日数を具体的に設定してください。</b>
		介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日の範囲内とする。 <b>ただし、会社が認めた場合には、通算100日まで介護休業を取得することができる。</b>	「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず通算93日を超えて、例えば通算100日や通算200日まで介護休業が取得できるようにする必要があります。</b> 「会社が認めた場合」以外にも「家族の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。
イ 介護休業の取得回数の上乗せ	分割取得回数	<b>介護休業は、対象家族 1 人につき、通算93日を 3 回まで分割して取得することが出来る。</b>	法令のとおり規則になっています。 <b>対象家族 1 人につき、3回を超えて、例えば4回や5回に分割して取得できるようにする必要があります。</b>
		介護休業は、対象家族 1 人につき、通算93日を 3 回まで分割して取得することが出来る。 <b>ただし、会社が認めた場合には、5回まで分割して取得することが出来る。</b>	「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず、3回を超えて例えば4回や5回分割して介護休業が取得できるようにする必要があります。</b> 「会社が認めた場合」以外にも「家族の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。

上回る取組み	上回りを求める箇所	NG事例	解説
ウ 介護休暇の取得日数の上乗せ	日数	<p>要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、年次有給休暇とは別に、<b>当該家族が1人の場合は1年間につき6日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。</b></p>	<p><b>1人の場合も2人以上の場合も日数の上乗せが必要です。</b> （1人の場合6日以上、2人以上の場合11日以上）</p>
		<p>要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、<b>会社が認めた場合、年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき7日、2人以上の場合は1年間につき14日を限度として、介護休暇を取得することができる。</b></p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず明記された日数の介護休暇を取得</b>が必要で す。 「会社が認めた場合」以外にも「家族の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>
エ 中抜けありの時間単位の介護休暇導入（中抜けを明記しているもの）	中抜けの明記	<p>介護休暇は<b>時間単位</b>で取得することができる。</p>	<p><b>中抜けを認めることが明記されていません。</b> 新たに制定した就業規則では、中抜けできることがわかるように明記する必要があります。 ※新旧の就業規則を見比べればわかるような取組みは認められません。</p>
		<p>介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。 ただし、<b>会社が認めた場合には</b>、中抜けできる時間単位の介護休暇を取得することができる。</p>	<p>「会社が認めた場合」と条件をつけており、該当するすべての従業員が利用できない状況となっています。 <b>理由を問わず、中抜けできる介護休暇</b>を取得できることが必要で す。 「会社が認めた場合」以外にも「家族の状態により」「家庭の事情により」「勤務状況により」など条件を設け、制度を利用できる従業員が法令よりも制限されている場合はいかなる場合も認められません。</p>