

資料「2」

働くパパママ育休取得応援奨励金（働くママコース）

奨励金の内容【働くママコース】

概要

（公財）東京しごと財団では、東京都と連携して、**女性従業員に1年以上**の育児休業を取得させ、就業継続しやすい職場環境を整備した都内中小企業等を支援します。

対象企業	環境整備要件	奨励金額
<p>◆企業規模 都内中小企業・法人等 (従業員数300名以下)</p> <p>◆従業員要件 1年以上の育児休業から原職に復帰し、 復帰後3か月以上継続雇用されている 都内事務所に勤務する女性従業員がいること</p>	<p>・復帰するまでの間に復帰支援として面談を1回以上かつ復帰に向けた社内情報・資料の提供を定期的に行ったこと</p> <p>・育児・介護休業法に定める制度を上回る取組について、令和4年4月1日以降、いずれかを就業規則に整備したこと</p> <p>①育児休業期間の延長 ②育児休業延長期間の延長 ③看護休暇の取得日数の上乗せ ④中抜けありの時間単位の看護休暇導入 ⑤育児による短時間勤務制度の利用年数の延長</p>	125万円

2021（令和3）年1月1日より施行規則改正により、時間単位での取得が可能になる。子の看護休暇は、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ます。

申請手順

STEP1 : チェック

すべてにチェックがついたら、手引き・申請様式をご確認ください↓

- 中小企業(常時雇用する従業員数が 300 名以下)ですか？
- 対象となる従業員は女性従業員ですか？
- 育児休業期間は、1 年以上取得していますか？
※産後休業から引き続いて育児休業を取得している場合は産後休業期間も含む
- 育児・介護休業法を上回る規程を、令和4年4月1日以降に就業規則に整備し、労働基準監督署に提出済みですか？(届出予定がありますか)
※10 名未満の企業でも労基署の届出が必要
- 改定前の規定も、労働基準監督署に提出済みですか？

「中抜け」による看護・介護休暇の取得の可否

法律上の取り扱い

「中抜け」とは、従業員が、就業時間の途中で職場を離れて看護・介護休暇を取得し、その後、就業時間の途中に再び職場に戻ることをいいます。

結論として、会社は従業員に「中抜け」を認める必要はありません(Q & A 問 1-14)。

法律上、看護・介護休暇は「始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする」と定められているためです(施行規則第 34 条第 1 項・同第 40 条第 1 項)。

つまり、法律が想定している時間単位の看護・介護休暇の取得方法は、

- 始業時刻から看護・介護休暇を取得し、その後出勤する
- 始業時刻から出勤し、その後看護・介護休暇を取得して退勤する

の2通りしかありません。

法律を上回る取り扱い

一方、会社が独自の制度として「中抜け」を認めることは、問題ありません。看護・介護休暇を取得する従業員には、様々な事情があるため、個別の事情に応じて柔軟に制度を利用できるようにする方が、従業員にとって望ましいといえます。

反対に、もともと「中抜け」による看護・介護休暇の取得を認めていた会社が、その後「中抜け」を認めないとする取り扱いに変更することは、いわゆる「労働条件の不利益変更」に該当するため、従業員の合意を得るなど適切な変更手続きを経る必要があることに留意してください。