

【令和8年度介護休業取得応援奨励金】法を上回る取組NG例

前提	内容	<ul style="list-style-type: none"> ・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) ・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 ・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 ・法を上回る取組みが<u>明確に読み取れること</u>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) ・法を上回る取組みがなされている場合でも、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 ・法を上回る取組みを規定したものの、ア～エの規定前の条件を下回る改訂をした場合は奨励対象としません ・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
	届出	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の施行日と労働基準監督署の届出印がともに令和8年4月1日以降であることが必要です ・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

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、 <u>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。</u>	法令のとおり規則になっています。 対象家族 1 人につき、 <u>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。</u>
		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。 <u>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。</u>	「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。 <u>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。</u> 「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。
		<介護休業の期間等> 介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、 <u>通算 100 日の範囲内とする。</u> <介護休業の対象者> (法律で適用除外される労働者) 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、 <u>有期雇用労働者にあつては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から 100日経過日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者(法第 11 条第 1 項)となっています。</u>	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。 法令では、有期雇用労働者の申出要件は、介護休業開始予定日から <u>93 日経過日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない労働者</u> (法第 11 条第 1 項)となっています。 法を上回る取組として、介護休業期間を延長していますが、有期雇用労働者の申出要件において、法定で定められている以上の労働契約期間が必要な状況となっていますので、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	介護休業は、 <u>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できる。</u>	法令のとおり規則になっています。 <u>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。</u>
		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できる。 <u>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できる。</u>	「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。 <u>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。</u> 「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 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、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。</p>	<p>1人の場合と2人以上の場合、いずれについても取得日数を上回る必要があります。 （1人の場合6日以上かつ2人以上の場合11日以上の日数設定）</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、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。</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。 理由を問わず明記された日数の介護休暇を取得が必要で、 「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>
		<p>【変更前】 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、当該家族が1人の場合は1年間につき5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。 なお、本制度の適用を受ける間の給与については、年次有給休暇と同様の額を支給する。</p> <p>【変更後】 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、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11日を限度として、介護休暇を取得することができる。 なお、取得した期間については、給与規定に基づく、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。</p>	<p>法を上回る取組みを規定したものの、規定前と比較して従業員に不利益となる内容が含まれる場合は、奨励対象としません。</p> <p>取得日数を上乗せし、法を上回る取組みを規定していますが、規定前は無給であった介護休暇が、規定後は無給となり、規定前の条件を下回る改訂をしているため、認められません。</p> <p>また、賞与の算定において、規定前は出勤したものとみなしていた取扱いを、規定後に控除対象とする場合についても、同様に不利益な変更に該当するため、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>介護休暇は時間単位で取得することができる。</p>	<p>中抜けを認めることが明記されていません。 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、会社が認めた場合には、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。 理由を問わず、中抜けできる介護休暇を取得が必要で、 「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>