

Khái quát về Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà

Để tạo ra một xã hội bền vững và an toàn, cần phải loại bỏ "cấu trúc chọn một trong hai" giữa "làm việc" và "kết hôn / sinh con / nuôi con", hay "làm việc" và "chăm sóc người nhà" và thực hiện cân bằng công việc và cuộc sống. Dựa trên tình hình này, Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà thúc đẩy hỗ trợ cho người lao động cân bằng công việc và gia đình trong thời kỳ gặp hạn chế về thời gian do hoàn cảnh gia đình như nuôi con hay chăm sóc người nhà.

1 > Nghỉ làm nuôi con <Điều 5 ~ Khoản 2 Điều 9 của Luật>

Định nghĩa nghỉ làm	Nguyên tắc là người lao động nghỉ làm để nuôi dưỡng con dưới 1 tuổi ※ Phạm vi của “con” trong việc nuôi con là ngoài con có quan hệ cha mẹ con cái trên Luật pháp (bao gồm con nuôi) với người lao động mà còn bao gồm cả con mà trong thời gian nuôi thử để nhận con nuôi đặc biệt hay là con mà được ủy thác cho cha mẹ nuôi nhận con nuôi
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày) · Người lao động hợp đồng có thời hạn thì cần thỏa mãn những điều kiện sau đây vào thời điểm xin: <ul style="list-style-type: none"> ① Vào công ty 1 năm trở lên ② Không thuộc diện mà cho đến ngày con được 1 năm 6 tháng tuổi (2 tuổi nếu nghỉ làm nuôi con đến 2 tuổi) thì hợp đồng lao động hết thời hạn và sẽ chắc chắn không được gia hạn <p><Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc tuyển dụng trong vòng 1 năm từ ngày xin (6 tháng nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi hay 2 tuổi) ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống
Thời gian	<ul style="list-style-type: none"> · Theo nguyên tắc là thời gian liên tục cho đến khi con được 1 tuổi (trong trường hợp nhất định là 1 năm 2 tháng tuổi. Nếu với những lý do ví dụ như không được vào nơi giữ trẻ v.v thì 1 năm 6 tháng tuổi, nếu như vậy mà vẫn không được vào nơi giữ trẻ v.v thì 2 tuổi) · Nếu cả cha và mẹ đều lấy ngày nghỉ nuôi con thì có thể lấy 1 năm trong thời gian cho đến khi con được 1 năm 2 tháng tuổi (chế độ cộng thêm cho cha và mẹ nghỉ làm nuôi con)
Số lần	<ul style="list-style-type: none"> · Theo nguyên tắc là 1 lần đối với mỗi người con (nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi thì có thể lấy riêng) · Nếu người lao động không nghỉ làm sau sinh con trong vào 8 tuần lễ từ ngày muộn hơn của ngày sinh con hoặc ngày dự sinh mà lấy ngày nghỉ làm nuôi con lần đầu tiên thì cho dù không có sự tình đặc biệt cũng có thể lấy lại lần nữa
Thủ tục	<p>Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, cho đến trước 1 tháng (trước 2 tuần nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) của ngày dự định bắt đầu nghỉ làm</p> <p>※ Nếu có những lý do ví dụ như sinh con ra trước ngày dự sinh thì có thể 1 lần duy nhất rời sớm hơn ngày bắt đầu nghỉ làm, nếu xin trước 1 tháng (trước 2 tuần nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) so với ngày dự định kết thúc nghỉ làm thì cho đến khi con 1 tuổi (1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) có thể rời muộn hơn 1 lần duy nhất không kể lý do</p>

2 > Nghỉ làm chăm sóc người nhà <Điều 11 ~ Điều 15 của Luật>

Định nghĩa nghỉ làm	Người lao động nghỉ làm để chăm sóc đối tượng người nhà có tình trạng cần chăm sóc (trạng thái cần luôn chăm sóc trong thời gian 2 tuần trở lên do chấn thương, bệnh tật, hoặc khuyết tật về thể chất hay tinh thần)
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày) · Người lao động hợp đồng có thời hạn thì cần thỏa mãn những điều kiện sau đây vào thời điểm xin: <ul style="list-style-type: none"> ① Vào công ty 1 năm trở lên ② Không thuộc diện mà từ 93 ngày cho đến 6 tháng tính từ ngày dự định bắt đầu nghỉ làm chăm sóc người nhà mà hợp đồng lao động hết thời hạn và sẽ chắc chắn không được gia hạn. <p>< Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc tuyển dụng trong vòng 93 ngày từ ngày xin ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống
Đối tượng người nhà	Vợ chồng (kể cả người sống với nhau như vợ chồng), cha mẹ, con, cha mẹ của vợ chồng, ông bà, anh chị em và cháu (gọi mình bằng ông bà)

	※ Phạm vi của “con” trong chăm sóc người nhà là chỉ người con có quan hệ cha mẹ con cái trên Pháp luật (bao gồm con nuôi)
Thời gian/số lần	Đối với mỗi đối tượng người nhà thì có thể lấy đến tổng cộng 93 ngày/chia làm 3 lần
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, cho đến trước 2 tuần của ngày dự định bắt đầu nghỉ làm ※ Có thể 1 lần duy nhất rời ngày vào mỗi lần xin trong phạm vi 93 ngày, bằng cách nộp đơn xin cho đến trước 2 tuần so với ngày dự định kết thúc nghỉ làm

3

Nghỉ phép chăm con < Khoản 2 Điều 16 ~ Khoản 3 Điều 16 của Luật >

Nội dung của chế độ	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi dưỡng con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học thì có thể lấy nghỉ phép để chăm con ốm, bị chấn thương hoặc cho con đi tiêm phòng, đi khám sức khỏe, mỗi năm cho tới 5 ngày (10 ngày nếu là 2 con trở lên) · Có thể lấy với đơn vị 1 ngày hoặc nửa ngày (1/2 của thời gian làm việc quy định) ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó lấy với đơn vị nửa ngày thì có thể chỉ định lấy với đơn vị 1 ngày thông qua ký kết thỏa thuận chủ thợ ※ “Cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học” nghĩa là thời gian cho đến ngày 31 tháng 3 của niên khóa có ngày người con đó được 6 tuổi (dưới đây cũng tương tự)
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày. Người lao động mà thời gian làm việc quy định 1 ngày là 4 tiếng trở xuống thì có thể lấy theo đơn vị ngày) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 6 tháng ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống

4

Nghỉ phép chăm sóc người nhà < Khoản 5 Điều 16 ~ Khoản 6 Điều 16 của Luật >

Nội dung của chế độ	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động chăm sóc và trông nom khác cho đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc v.v thì có thể lấy nghỉ phép để chăm sóc và trông nom khác cho người nhà, mỗi năm cho tới 5 ngày (10 ngày nếu đối tượng người nhà là 2 người trở lên) · Có thể lấy với đơn vị 1 ngày hoặc nửa ngày (1/2 của thời gian làm việc quy định) ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó lấy với đơn vị nửa ngày thì có thể chỉ định lấy với đơn vị 1 ngày thông qua ký kết thỏa thuận chủ thợ ※ “Trông nom khác” có nghĩa là việc cùng đi viện v.v với đối tượng người nhà, thay mặt làm thủ tục cần thiết để đối tượng người nhà nhận cung cấp dịch vụ chăm sóc điều dưỡng v.v
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày. Người lao động mà thời gian làm việc quy định 1 ngày là 4 tiếng trở xuống thì có thể lấy theo đơn vị ngày) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 6 tháng ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống

5

Hạn chế làm việc ngoài quy định, làm việc ngoài giờ để nuôi con, chăm sóc người nhà < Khoản 8 Điều 16 ~ Khoản 9 Điều 16, Điều 17 ~ Điều 18 của Luật >

	Hạn chế làm việc ngoài quy định để nuôi con, chăm sóc người nhà	Hạn chế làm việc ngoài giờ để nuôi con, chăm sóc người nhà
Nội dung của chế độ	Nếu người lao động nuôi con dưới 3 tuổi mà xin để nuôi dưỡng con, hoặc người lao động chăm sóc người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc vượt quá thời gian làm việc quy định	Nếu người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học mà xin để nuôi dưỡng người con đó, hoặc người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc ngoài giờ vượt quá thời gian giới hạn (mỗi tháng 24 tiếng, mỗi năm 150 tiếng)

Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến 3 tuổi, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc (trừ người tuyển dụng theo ngày) <p>< Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống 	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc <p>< Người lao động không thuộc đối tượng ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống
Thời gian /số lần	Thời gian 1 tháng trở lên đến 1 năm trở xuống đối với mỗi lần xin/Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động xin bằng giấy tờ v.v lên chủ doanh nghiệp, cho đến 1 tháng trước ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở vận hành kinh doanh bình thường thì người chủ có thể từ chối	

6 Hạn chế làm việc đêm khuya để nuôi con, chăm sóc người nhà <Điều 19 ~ Điều 20 của Luật>

Nội dung của chế độ	Nếu người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học mà xin để nuôi dưỡng người con đó, hoặc người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng (đêm khuya)	
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc 	<p>< Người lao động không thuộc đối tượng ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động có người nhà 16 tuổi trở lên sống cùng thuộc vào những điều i-iii sau đây mà có thể trông trẻ hoặc chăm sóc người nhà được: <ul style="list-style-type: none"> i. Không làm công việc đêm khuya (bao gồm cả người mà số ngày làm việc đêm khuya là 3 ngày trở xuống mỗi tháng) ii. Không bị chấn thương, bệnh tật hay khuyết tật tâm thần mà khó khăn trong trông trẻ hoặc chăm sóc người nhà iii. Không phải là người trong 6 tuần trước sinh con (14 tuần nếu mang thai nhiều con), trong 8 tuần sau sinh con ④ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống ⑤ Người lao động mà toàn bộ thời gian làm việc quy định trong đêm khuya
Thời gian /số lần	Thời gian 1 tháng trở lên đến 6 tháng trở xuống đối với mỗi lần xin/Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động xin bằng giấy tờ v.v lên chủ doanh nghiệp, cho đến 1 tháng trước ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở vận hành kinh doanh bình thường thì người chủ có thể từ chối	

7 Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để nuôi con, chăm sóc người nhà <Điều 23 của Luật>

Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để nuôi con		Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để chăm sóc người nhà	
Nội dung của biện pháp	Phải thiết lập chế độ làm việc ngắn giờ theo nguyên tắc là 6 tiếng làm thời gian làm việc quy định của 1 ngày cho người lao động nuôi con chưa đủ 3 tuổi	Nội dung của biện pháp	Phải thực hiện biện pháp ví dụ như rút ngắn thời gian làm việc quy định cho người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong trạng thái cần chăm sóc
Đối tượng người lao động	· Người lao động nuôi con chưa đủ 3 tuổi (trừ người lao động tuyển dụng theo ngày và thời gian làm việc 1 ngày là 6 tiếng trở xuống)	Đối tượng người lao động	· Người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong trạng thái cần chăm sóc (trừ người lao động tuyển dụng theo ngày)

	<p>< Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <ol style="list-style-type: none"> ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống ③ Người lao động làm công việc được công nhận là khó thực hiện chế độ làm việc ngắn giờ, so theo tính chất công việc/thể chế thực hiện (※ Cần phải quy định cụ thể phạm vi công việc mà không thuộc đối tượng) 		<p>< Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <ol style="list-style-type: none"> ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống
Biện pháp thay thế	<p>Đối với người lao động mà khó thực hiện chế độ làm việc ngắn giờ thì phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Biện pháp tuân theo chế độ về nghỉ làm nuôi con · Chế độ thời gian linh hoạt (Flex-time) · Rời sớm, rời muộn giờ bắt đầu, kết thúc công việc · Thiết lập và vận hành các cơ sở nhà trẻ trong văn phòng và các cơ sở tương tự khác 	Biện pháp	<p>Phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Chế độ rút ngắn thời gian làm việc quy định · Chế độ thời gian linh hoạt (Flex-time) · Rời sớm, rời muộn giờ bắt đầu, kết thúc công việc · Trợ cấp chi phí dịch vụ chăm sóc điều dưỡng mà người lao động sử dụng và các chế độ tương tự khác
Thời gian	Cho đến khi con được 3 tuổi	Thời gian /số lần	Thời gian 3 năm trở lên liên tục từ ngày bắt đầu sử dụng, đối với mỗi người đối tượng người nhà/2 lần trở lên

8 Các biện pháp mà chủ doanh nghiệp cần thực hiện <Điều 21, Điều 24, Điều 26 của Luật>

<p>Biện pháp cho người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu đi học tiểu học hoặc chăm sóc người nhà</p>	<p><Nuôi con></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết đối với người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu đi học tiểu học, như chế độ liên quan đến nghỉ làm nuôi con, chế độ hạn chế làm việc ngoài giờ quy định, biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định hoặc chế độ thời gian linh hoạt, v.v ·Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các chế độ nghỉ phép đối với người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu đi học tiểu học, có thể sử dụng với mục đích nuôi con ví dụ như nghỉ phép cho vợ sinh con 	<p><Chăm sóc người nhà></p> <ul style="list-style-type: none"> ·Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết đối với người lao động chăm sóc người nhà, mà có cân nhắc những nội dung ví dụ như thời gian, số lần v.v cần để chăm sóc người nhà, ví dụ như chế độ nghỉ làm chăm sóc người nhà hoặc biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định v.v
<p>Cân nhắc trong bố trí người lao động</p>	<p>Nghĩa vụ là trường hợp thay đổi bố trí mà dẫn đến thay đổi nơi làm việc, nếu có người lao động trở nên khó khăn khi vừa làm việc vừa nuôi con hay chăm sóc người nhà do thay đổi nơi làm việc thì phải cân nhắc đến tình hình nuôi con hay chăm sóc người nhà đó</p>	
<p>Thông báo riêng cho nghỉ việc nuôi con, chăm sóc người nhà v.v</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực quy định, thông báo trước trong Quy tắc làm việc v.v về những nội dung sau đây: <ol style="list-style-type: none"> ① Nội dung về đãi ngộ khi đang nghỉ làm nuôi con và nghỉ làm chăm sóc người nhà ② Nội dung về tiền lương, bố trí và những điều kiện khác sau khi nghỉ làm nuôi con và nghỉ làm chăm sóc người nhà ③ Nội dung về thời kỳ bắt đầu làm việc nếu kết thúc thời gian nghỉ làm nuôi con do không còn nuôi dưỡng con nữa và nếu kết thúc thời gian nghỉ làm chăm sóc người nhà do không còn chăm sóc đối tượng gia đình nữa ④ Nội dung về phương thức chi trả tiền bảo hiểm xã hội khi đang nghỉ làm chăm sóc người nhà · Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực thông báo chế độ liên quan riêng từng người đối với người lao động đó, nếu biết được người lao động hay vợ mang thai, sinh con, hay nếu biết được người lao động đang chăm sóc người nhà 	

Thông tin liên lạc Ban (Phòng) môi trường, bình đẳng tuyển dụng Sở lao động các tỉnh thành

Thời gian tiếp nhận 8:30 ~ 17:15 (trừ thứ 7, chủ nhật, ngày lễ, nghỉ tết)

Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại
Hokkaido	011-709-2715	Tokyo	03-3512-1611	Shiga	077-523-1190	Kagawa	087-811-8924
Aomori	017-734-4211	Kanagawa	045-211-7380	Kyoto	075-241-3212	Ehime	089-935-5222
Iwate	019-604-3010	Niigata	025-288-3511	Osaka	06-6941-8940	Kochi	088-885-6041
Miyagi	022-299-8844	Toyama	076-432-2740	Hyogo	078-367-0820	Fukuoka	092-411-4894
Akita	018-862-6684	Ishikawa	076-265-4429	Nara	0742-32-0210	Saga	0952-32-7167
Yamagata	023-624-8228	Fukui	0776-22-3947	Wakayama	073-488-1170	Nagasaki	095-801-0050
Fukushima	024-536-4609	Yamanashi	055-225-2851	Tottori	0857-29-1709	Kumamoto	096-352-3865
Ibaraki	029-277-8295	Nagano	026-227-0125	Shimane	0852-31-1161	Oita	097-532-4025
Tochigi	028-633-2795	Gifu	058-245-1550	Okayama	086-225-2017	Miyazaki	0985-38-8821
Gunma	027-896-4739	Shizuoka	054-252-5310	Hiroshima	082-221-9247	Kagoshima	099-223-8239
Saitama	048-600-6210	Aichi	052-857-0312	Yamaguchi	083-995-0390	Okinawa	098-868-4380
Chiba	043-221-2307	Mie	059-226-2318	Tokushima	088-652-2718		

Không cò thông dịch viên. Vui lòng mang theo thông dịch viên.

