

IV 子の看護休暇制度

(第16条の2、第16条の3)

- 小学校就学前の子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度において5日を限度として、子の看護休暇を取得することができます。
- 「1年度において」の年度とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日となります。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。また、次のような労働者について子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は子の看護休暇を取得することができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者
 - ② その他子の看護休暇を取得することができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

- (1) 子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話をを行う労働者に対し与えられる休暇であり、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要があります。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。
- (2) 子の看護休暇は、あらかじめ制度が導入され、就業規則などに記載されるべきものであることに留意してください（指針）。
- (3) 「子の看護休暇を取得することができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者をいいます（則第30条の2）。この他の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦である労働者等を除外することはできません。
- (4) 子の看護休暇の申出は、次の事項を事業主に申し出ることによって行わなければなりません（則第30条第1項）。
 - ① 労働者の氏名
 - ② 申出に係る子の氏名及び生年月日
 - ③ 看護休暇を取得する年月日
 - ④ 申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実子の看護休暇の利用については緊急を要することが多いことから、当日の電話等の口頭の申出でも取得を認め、書面の提出等を求める場合は事後となっても差し支えないこととすることが必要です。