

(5) 事業主は、労働者に対して申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実を証明する書類の提出を求めることができます（則第30条第2項）。

ただし、現に負傷、疾病の子の世話をを行うための休暇であることから、証明書類の提出を求める場合には事後の提出を可能とする等、労働者に過重な負担を求めることにならないよう配慮してください（指針）。

(6) 労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針）。

#### ポイント解説

- ★ 子どもの看護休暇は、労働者1人につき5日であり、子ども1人につき5日ではありませんが、法を上回る日数の取得を可能とする制度を定めることは差し支えありません。
- ★ なお、対象となる子の年齢を引き上げる等、法を上回る制度を導入した場合においても、少なくとも法で定められた休暇については確保されなければなりません。
- ★ 子どもの看護休暇は、介護休業と異なり、休暇が取得できる負傷や疾病の種類や程度に特段の制限はありませんので、例えば風邪による発熱など短期間で治癒する傷病であっても労働者が必要と考える場合には申出ができます。このため、申出に係る子の負傷又は疾病の事実を証明する書類としては、必ずしも医師の診断書等が得られない場合等もありますので、例えば、購入した薬の領収書等により確認する等柔軟な取扱いをすることが求められます。