

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

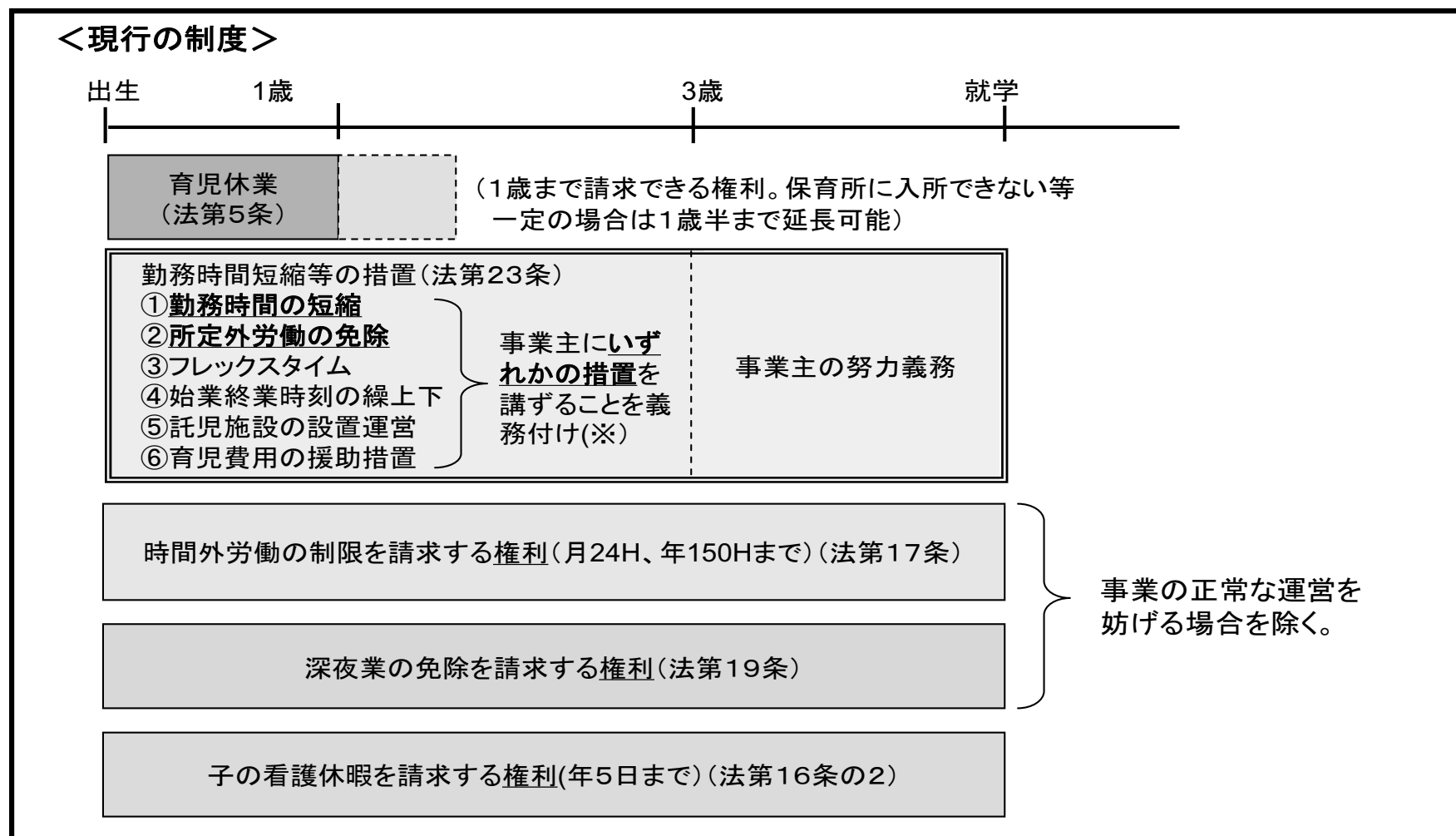
○継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

（「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より）

現行の育児・介護休業法では、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置のうち、勤務時間短縮等の措置については、3歳までは選択的措置義務、3歳から小学校入学までは努力義務とされ、時間外労働の制限、深夜業の制限、子の看護休暇については、小学校入学まで義務とされている。しかし、近年、小学校に入学した途端に放課後の預け先がなくなるなど、仕事と子育ての両立が困難になる「小1の壁」と言われる小学校低学年時の両立支援が課題となっていることから、継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置については、小学校3年生終了時まで延長すべきものと考える。¹

¹ 「継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置」については、（別紙1）参照。

継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置について



(※) 現状では、①短時間勤務(31.4%)及び②所定外労働免除(23.2%)は、事業主が取るべき措置の一つとしての位置づけにとどまり、希望しても利用できないケースが存在

育児を行う労働者の時間外労働の制限について

概要

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはならない。
- ただし、次のような労働者は請求できない。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 配偶者が常態としてその子を養育することができると思われる労働者
 - ③ その他請求できないこと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
- 労働者が請求したときは、事業主は原則として、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限如何に関わらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働(法定時間外労働)をさせることはできない。ただし、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が、1か月について24時間、1年について150時間を下回る場合は、就業規則や時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間が優先される。
- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁閑、代行者の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断する。
- 「配偶者が常態としてその子を養育することができると思われる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいう(則第31条の2)
 - ① 職業に就いていないこと(育児休業その他の休業により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な常態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
 - ④ 請求に係る子と同居していること。
- 「請求できないこと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、次のいずれかの場合をいう(則第31条の3)
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ② 内縁の妻(夫)等が上記①～④のすべてに該当する労働者

＜参照条文＞

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

第17条 事業主は、労働基準法第36条第1項本文の規定により同項に規定する労働時間(以下この条において単に「労働時間」という。)を延長することができる場合において、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求したときは、制限時間(一月について24時間、一年について150時間をいう。次項において同じ。)を超えて労働時間を延長してはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 労働者の配偶者で当該請求に係る子の親であるものが、常態として当該子を養育することができるものとして厚生労働省令で定める者に該当する場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこと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して厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は制限時間を超えて労働時間を延長してはならないこととなる一の期間(一月以上一年以内の期間に限る。第四項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。
 - 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
 - 三 制限終了予定日とされた日まで、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

第31条の2 法第17条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により法第17条第1項の規定による請求に係る子を養育することが困難な状態にある者ではないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- 四 請求に係る子と同居している者であること。

第31条の3 法第17条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 請求に係る子の親であって当該請求をする労働者または当該労働者の配偶者のいずれでもない者であるものが前条各号のいずれにも該当する場合における当該労働者

○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

四 法第十七条及び第十八条の規定による時間外労働の制限に関する事項

- (一) 時間外労働の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。
- (二) 労働者が時間外労働の制限を請求したこと又は時間外労働の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

育児を行う労働者の深夜業の制限について

概要

- 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)において労働させてはいけない。
- ただし、次のような労働者は請求できない。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族がいる労働者
 - ③ その他請求できないこと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

- 「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当するか否かは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業の内容、作業の繁忙、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断する。
- 所定外労働の延長として深夜に及ぶことになった場合にも請求できる。
- 「深夜においてその子を常態として保育することができる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、次の①～③のいずれにも該当する者をいう(則第31条の11)
 - ① 深夜に就業していないこと(深夜における就業日数が1月について3日以下の場合を含む)。
 - ② 負傷、疾病等により子の保育が困難な常態でないこと。
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
- 「請求できないこと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、次のいずれかの場合をいう(則第31条の12)。
 - ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
 - ② 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

＜参照条文＞

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

第19条 事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であって次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合においては、午後10時から午前5時までの間(以下この条において「深夜」という。)において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 一 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
 - 二 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
 - 三 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間(一月以上六月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。)について、その初日(以下この条において「制限開始予定日」という。)及び末日(同項において「制限終了予定日」という。)とする日を明らかにして、制限開始予定日の一月前までにしなければならない。
- 3 第一項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
- 一 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第一項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

- 二 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- 三 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。
- 5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成3年労働省令第25号)(抄)

第31条の11 法第19条第1項第2号の厚生労働省令で定める者は、同項の規定による請求に係る子の16歳以上の同居の家族(法第2条第5号の家族をいう。)であって、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- 一 法第19条第1項の深夜(以下「深夜」という。)において就業していない者(深夜における就業日数が一月について3日以下の者を含む。)であること。
- 二 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により請求に係る子を保育することが困難な状態にある者でないこと。
- 三 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、14週間)以内に出産する予定があるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

第31条の12 法第19条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

- 一 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- 二 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

五 法第十九条及び第二十条の規定による深夜業の制限に関する事項

- (一) 深夜業の制限については、労働者がこれを容易に受けられるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。

- (二) あらかじめ、労働者の深夜業の制限期間中における待遇(昼間勤務への転換の有無を含む。)に関する事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮するものとする。
- (三) 労働者の子の養育又は家族の介護の状況、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するものとする。
- (四) 労働者が深夜業の制限を請求したこと又は深夜業の制限を受けたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならないものであること。

子の看護休暇制度の規定の有無・利用可能期間別事業所割合

子の看護休暇の規定がある事業所は、全体としては約3割強で、事業所規模が大きいほど、規定がある事業所の割合が高くなっている。
 規定がある事業所のうち、利用可能期間をみると、「小学校就学始期まで」とする事業所が9割弱。

(%)

	総計	規定あり	利用可能期間						規定なし	不明
			小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	その他	不明		
合計	100.0	33.8 (100.0)	(87.2)	(1.4)	(1.7)	(9.6)	(0.0)	(0.1)	66.2	0.0
[事業所規模]										
500人以上	100.0	91.3 (100.0)	(87.3)	(1.3)	(2.8)	(8.6)	-	-	8.7	-
100～499人	100.0	70.4 (100.0)	(91.4)	(0.9)	(1.2)	(6.3)	(0.0)	(0.1)	29.6	-
30～99人	100.0	47.9 (100.0)	(89.6)	(0.4)	(1.6)	(7.9)	(0.1)	(0.3)	52.1	0.1
5～29人	100.0	29.8 (100.0)	(86.2)	(1.7)	(1.7)	(10.3)	(0.0)	-	70.2 (2.8)	-

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定の有無・利用可能別期間別事業所割合

時間外労働の制限の規定がある事業所は、全体としては約4割で、事業所規模が大きいほど、規定がある事業所の割合が高くなっている。
 規定がある事業所のうち、利用可能期間をみると、「小学校就学始期まで」とする事業所が9割以上。

(%)

	総計	育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がある	利用可能期間					育児を行う労働者のための時間外労働の制限の規定がない
			小学校就学始期まで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明	
合計	100.0	39.7 (100.0)	(92.6)	(1.5)	(0.7)	(2.4)	(2.7)	60.3
[事業所規模]								
500人以上	100.0	85.6 (100.0)	(88.0)	(4.7)	(4.5)	(1.2)	(1.6)	14.4
100～499人	100.0	71.9 (100.0)	(91.9)	(2.3)	(1.6)	(1.7)	(2.5)	28.1
30～99人	100.0	53.7 (100.0)	(94.0)	(0.9)	(0.4)	(2.3)	(2.4)	46.3
5～29人	100.0	35.3 (100.0)	(92.4)	(1.5)	(0.7)	(2.6)	(2.8)	64.7

※時間外労働を行った労働者がいる事業所＝100%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

育児のための勤務時間短縮等の措置の有無・最長利用期間別・事業所規模別事業所割合

勤務時間短縮等の措置について、「制度あり」とする事業所と、「制度なし」とする事業所は、全体としてはほぼ半々。事業所規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり」とする割合が高い。「制度あり」とする事業所について最長利用期間をみると、「3歳に達するまで」がもっとも多く、「小学校就学の始期に達するまで」以上とする事業所割合は全体で38.8%。

(%)

	合 計	制度あり									制度なし	不明
		最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上			
		3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	不明				
合計	100.0	49.5 (100.0)	28.0 (56.5)	2.0 (3.9)	14.8 (30.0)	1.7 (3.4)	1.4 (2.8)	1.3 (2.7)	0.3 (0.7)	19.2 (38.8)	50.1	0.4
[事業所規模]												
500人以上	100	93.8 (100.0)	(32.7)	(3.6)	(38.6)	(20.1)	(3.8)	(1.1)	(0.1)	(63.7)	6.2	-
100～499人	100	82.4 (100.0)	(52.8)	(4.4)	(32.0)	(6.7)	(2.7)	(1.0)	(0.4)	(42.4)	17.6	0.1
30～99人	100	62.2 (100.0)	(55.2)	(4.6)	(30.0)	(6.0)	(1.5)	(2.4)	(0.3)	(39.9)	37.8	0.0
5～29人	100	45.3 (100.0)	(57.4)	(3.7)	(29.8)	(2.3)	(3.1)	(2.9)	(0.8)	(38.1)	54.2	0.5

出典：厚生労働省「平成19年度雇用均等基本調査」

育児のための勤務時間短縮等の措置の種類・最長利用期間別事業所割合

勤務時間短縮等の措置の中では、短時間勤務制度の措置割合がもっとも高く、次いで、所定外労働の免除、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、の順となっている。

(%)

	総計	制度あり	最長利用期間							【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上	不明
			3歳に達するまで	3歳～小学校就学前	小学校就学の始期に達するまで	小学校入学～小学校3年生(又は9歳)まで	小学校4年生～小学校卒業(又は12歳)まで	小学校卒業以降も利用可能	その他		
短時間勤務制度	100.0	31.4 (100.0)	20.3 (64.6)	1.0 (3.2)	6.9 (22.1)	1.0 (3.3)	0.2 (0.8)	0.8 (2.4)	1.1 (3.6)	9.0 (28.6)	0.0
育児の場合に利用できるフレックスタイム制	100.0	5.8 (100.0)	2.8 (47.9)	0.3 (5.4)	1.1 (18.6)	0.2 (4.3)	0.1 (1.4)	1.2 (21.4)	0.1 (1.0)	2.6 (45.7)	0.0
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	100.0	18.5 (100.0)	10.6 (57.1)	0.6 (3.5)	4.6 (25.0)	0.8 (4.1)	0.4 (1.9)	1.4 (7.4)	0.2 (1.0)	7.1 (38.4)	0.0
所定外労働の免除	100.0	23.2 (100.0)	11.4 (49.0)	1.3 (5.4)	8.5 (36.5)	0.7 (3.0)	0.3 (1.3)	0.9 (4.0)	0.2 (0.7)	10.4 (44.8)	0.0
事業内託児施設	100.0	1.0 (100.0)	0.4 (39.8)	0.0 (4.8)	0.3 (29.3)	0.0 (1.9)	0.0 (3.7)	0.2 (20.6)	-	0.5 (55.4)	0.0
育児に要する経費の援助措置	100.0	1.7 (100.0)	0.5 (28.6)	0.2 (8.9)	0.4 (20.9)	0.3 (15.2)	0.1 (3.3)	0.4 (23.0)	0.0 (0.1)	1.1 (62.5)	0.0

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

子の看護休暇について

○子の看護休暇について

(「今後の仕事と家庭の両立支援に関する研究会報告書」より)

現行の育児・介護休業法では、子の看護休暇制度は、小学校に入学するまでの子を養育する労働者に対し、年に5日を限度として取得することができるが、子どもの人数にかかわらず日数が一定となっているため、子どもの多い労働者にとって不公平感がある。

また、子どもは病気や怪我の時にこそ親にそばにいて欲しいものであり、子の看護休暇制度は、子どもの健やかな育ちという観点からも重要である。時間単位といった柔軟な取得についてのニーズも高い。

平成16年の育児・介護休業法改正時の国会の附帯決議においては、子の人数に配慮した制度とすることについて検討することとされていることも踏まえれば、現行の年5日の子の看護休暇を子どもの人数に応じた制度とすべきものとする。この際、子どもの人数に応じた上限を設けるべきか否かについて、事業主の負担等についても十分考慮する必要がある。

また、子どもの状態に応じた休暇を取得することができるよう、休暇取得単位を柔軟にし、時間単位でも取得できるような制度とすることについても検討すべきものとする。なお、子どもの予防接種や健康診断の受診を理由とする休暇の取得を認めてもよいのではないかとの意見もあった。

子の看護休暇制度について

概要

- 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る。
- 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、事業主は申し出を拒むことができる。
 - 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
- 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る。
- 「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う(則第30条の2)。

＜参照条文＞

○育児休業、介護休業等、育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)(抄)

(子の看護休暇の申出)

第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において5労働日を限度として、負傷し、又は、疾病にかかったその子の世話を行うための休暇(以下この章において「子の看護休暇」という。)を取得できる。

2 前項の規定による申し出は、厚生労働省令で定めるところにより、この看護休暇を取得する日を明らかにして、しなければならない。

3 第1項の年度は、事業主が別段の定めをする場合を除き、4月1日に始まり、翌年3月21日に終わるものとする。

(子の看護休暇の申出があった場合における事業主の義務等)

第16条の3 事業主は、労働者からの前条第1項の規定による申出があったときは、当該申出を拒むことができない。

2 第6条第1項ただし書(第2号を除く。)及び第2項の規定は、労働者からの前条第1項の規定による申出があった場合について準用する。この場合において、第6条第1項第1号中「1年」とあるのは、「6月」と、同条第2項中「前条ただし書」とあるのは「第16条の3第2項において準用する第6条第1項ただし書」と、「前条第1項及び第3項」とあるのは「第16条の2第1項」と読み替えるものとする。

○育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則(平成20年03月31日厚生労働省令第76号)(抄)

第7条 法第6条第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、次のとおりとする。

一 (略)

二 1週間の所定外労働日数が著しく少ないものとして厚生労働大臣が定める日数以下の労働者

三 (略)

第30条 法第16条の2第1項の規定による申出(以下この条において「看護休暇申出」という。)は、次に掲げる事項を、事業主に
対して明らかにすることによって、行わなければならない。

- 一 看護休暇申出をする労働者の氏名
 - 二 看護休暇申出に係る子の氏名及び生年月日
 - 三 子の看護休暇を取得する年月日
 - 四 看護休暇申出に係る子が負傷し、又は疾病にかかっている事実
- 2 事業主は、看護休暇申出があったときは、当該看護休暇申出をした労働者
に対して、前項第4号掲げる事実を証明することができる書類の提出を求める
ことができる。

第30条の2 法第16条の3第2項において準用する法第1項第3号の厚生労働省令で定める者は、第7条第2号の労働者とする。

第31条 法第16条の3第2項において準用する法第6条第1項ただし書の規定により、事業主が労働者からの看護休暇申出を拒
む場合における必要な手続その他の事項は、同項ただし書の協定の定めるところによる。

○子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活の両立が図られるようにするために事業主
が講ずべき措置に関する指針(平成16年厚生労働省告示第460号)(抄)

第2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項

九 法第十六条の二の規定による子の看護休暇に関する事項

- (一) 子の看護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定めら
れるべきものであることに留意すること。
- (二) 子の看護休暇は、現に負傷し、又は疾病にかかったそ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するものとする。
- (三) 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す
るものとする。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等

子の看護休暇の就業規則等により明文化されている事業所は1 / 3。
就学前の子を持つ労働者のうち、女性の方が取得割合が高い。

子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合

(%)

	合計	子の看護休暇制度の有無		
		あり	なし	不明
合計	100.0	33.8	66.2	0.0
【事業所規模】				
500人以上	100.0	91.3	8.7	—
100～499人	100.0	70.4	29.6	—
30～99人	100.0	47.9	52.1	0.1
5～29人	100.0	29.8	70.2	—
30人以上〔再掲〕	100.0	52.7	47.2	0.0

事業所規模別・男女別就学前の子を持つ労働者に占める子の看護休暇取得者割合

(%)

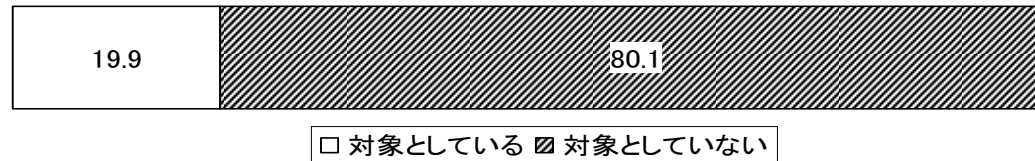
	就学前までの子を持つ労働者	子の看護休暇取得者	取得者の性別		就学前までの子をもつ女性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合	就学前までの子をもつ男性労働者に占める子の看護休暇取得者の割合
			女性	男性		
合計	100.0	4.2 (100.0)	(54.2)	(45.8)	9.2	2.5
【事業所規模】						
500人以上	100.0	2.8			10.9	1.0
100～499人	100.0	3.9			8.5	2.4
30～99人	100.0	4.3			8.8	2.8
5～29人	100.0	4.7			9.6	2.9
30人以上〔再掲〕	100.0	3.9			9.0	2.3

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

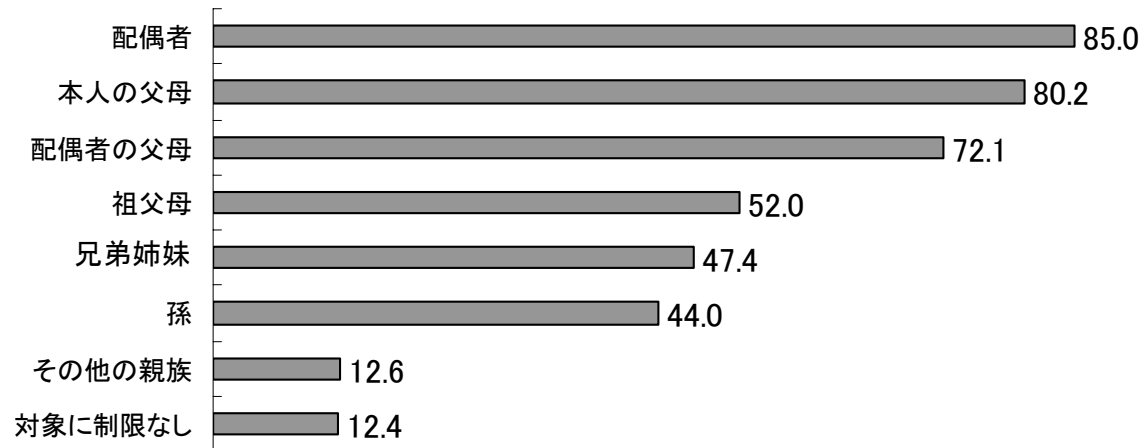
子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等

看護休暇の対象に子以外の者を含めている事業所は2割。
その内訳は、配偶者や、本人又は配偶者の父母の割合が高い。

子以外で看護休暇の対象としている家族の有無(事業所割合、%)



子以外で看護休暇の対象としている家族の範囲(事業所割合、%)(複数回答)

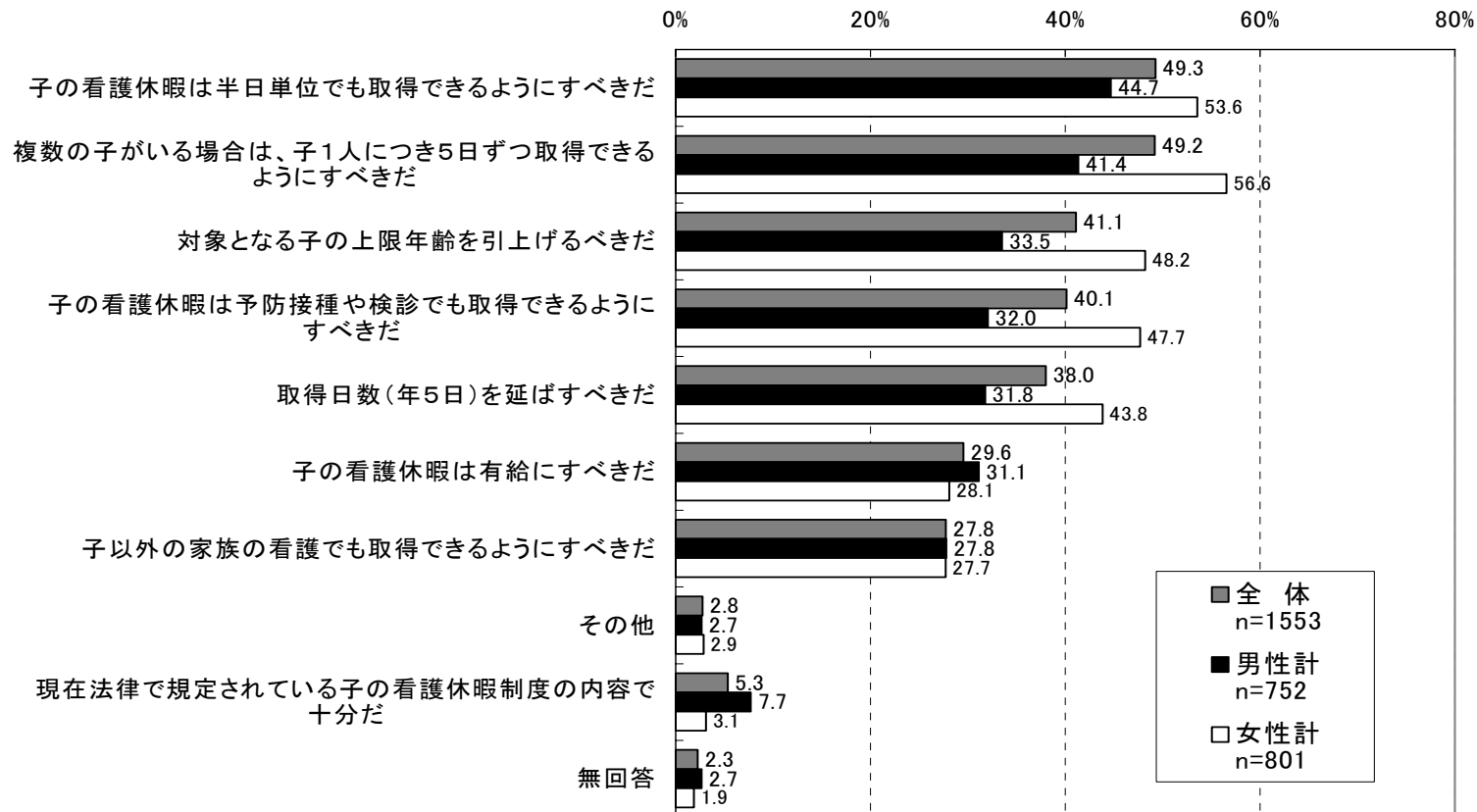


出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

望ましい看護休暇制度

望ましい看護休暇制度としては、半日単位での取得を認めることや、複数の子がいる場合には、子1人につき5日ずつ取得できることを求めるニーズが高い。

望ましい看護休暇制度－性別(従業員調査、複数回答)

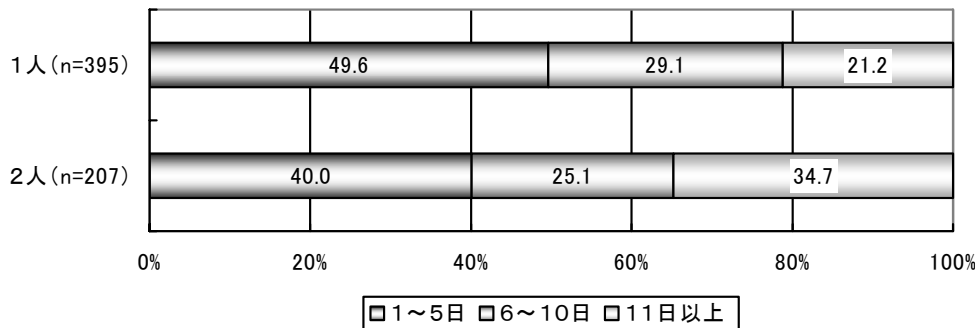


出典:ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数等

就学前の子の数に応じて、共働き世帯の妻の短期の休暇取得日数は増加する。
 また、子が0, 1歳児の時期は、病気や予防接種等により、保育所に預けられない日も少なくない。

小学校就学前の子どもがいる共働き夫婦の妻が一年間で取得した子の看護休暇の日数(小学校就学前の子どもの数別、%)



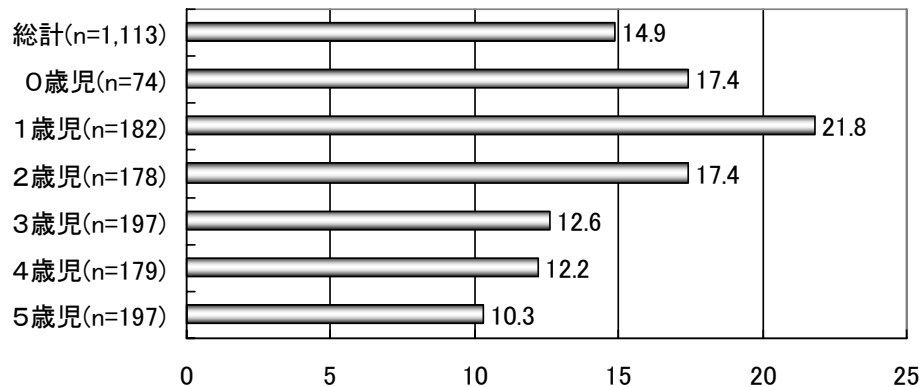
注:「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。
 出典:厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2003年)

子どもが受ける予防接種の例

予防接種の種類	受ける回数	望ましい時期
定期接種	BCG	1回 生後6ヶ月未満
	ポリオ	2回 生後3ヶ月~1歳6ヶ月
	ジフテリア	1期:3回 生後3ヶ月~1歳
	百日せき	1期追加:1回 初回接種終了後1年~1年6ヶ月
	破傷風	2期:1回 11歳
	麻しん・風しん	1期:1回 2期:1回 1歳になったらできるだけ早く
	日本脳炎	1期:2回 1期追加:1回 2期:1回 3歳 4歳 9歳
任意接種	水ぼうそう	1回
	おたふくかぜ	1回
	インフルエンザ	13歳未満は2回
	B型肝炎	3回

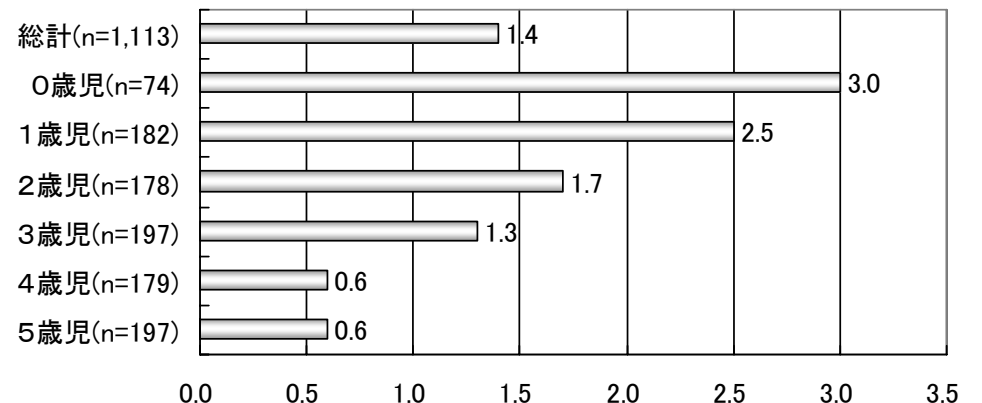
出典:母子健康手帳

一年間で、病気・怪我により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数(日)



注:調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典:連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」(2000年)

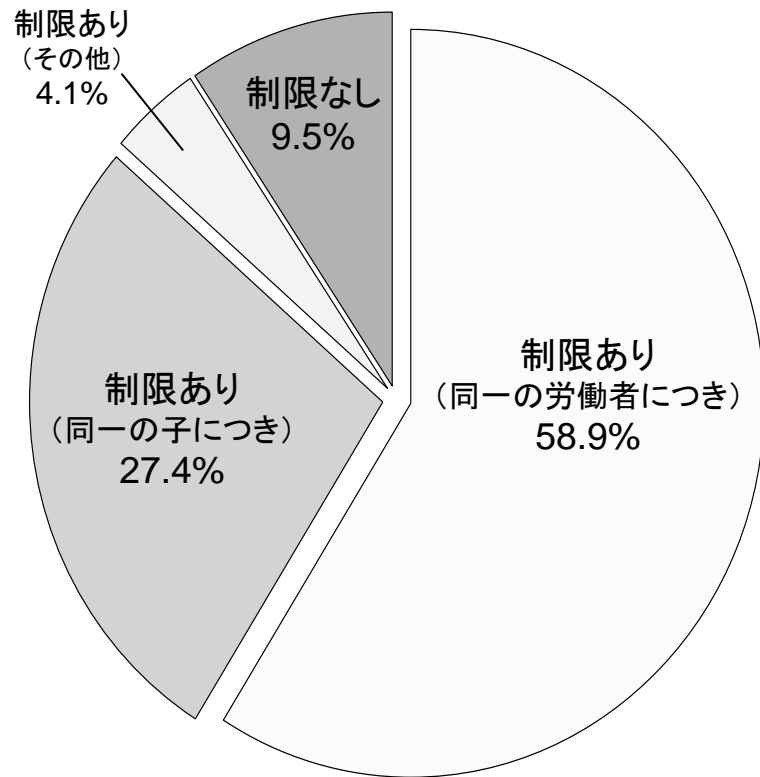
一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数(日)



注:調査対象は、現在保育園に預けている子どもがいる女性労働者
 出典:連合「子ども看護休暇に関する調査報告書」(2000年)

子の看護休暇制度の休暇日数制限状況別事業所割合

労働者単位で看護休暇を付与している事業所が約6割。子単位で付与している事業所も約3割存在。
いずれの場合も、休暇日数は5日が9割以上となっている。



「制限あり(同一の労働者につき)」の休暇日数の内訳

5日	5日以外
91.6%	8.3%

「制限あり(同一の子につき)」の休暇日数の内訳

5日	5日以外
90.3%	9.7%

※子の看護休暇制度の規定がある事業所=100%

出典:厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

諸外国における子の看護休暇制度（未定稿）

	看護の対象となる子	日数	手当その他
イギリス	16歳未満の子	1年に各親10日	なし（無給）
フランス	16歳未満の子 （診断書で証明される疾病又は事故）	1年に3日 （子が1歳未満又は16歳未満の子が3人以上の場合5日）	なし（無給）
ドイツ	12歳未満の子 （看護手当を受給できることが要件）	1年に10日 （親1人につき25日まで）	疾病保険から傷病手当金を支給 （有給でない場合）
オランダ		年間10日まで	事業主から賃金の70%
スウェーデン	12歳未満の子について ①病気 ②その子を養育する者の病気 ③予防接種、健康診断 （一時介護両親手当を受給できることが要件）	両親あわせて1年に60日	一時両親給付を支給（所得の80%）
アメリカ	18歳未満の子	1年に12週間 ※育児や本人の病気の場合も全て含んだ休暇の一部	なし（無給）

※ 一般的な病気についての子の看護休暇を掲載した。
これとは別に、重病の場合の休暇や他の家族に対する休暇を設けている国もある。

出典：「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」（ニッセイ基礎研究所）2008年、海外情勢報告2003～2004（厚生労働省国際課）他