

## 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（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10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。
- 子の看護休暇は、1日単位又は時間単位で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（ただし、③の労働者については、1日単位で子の看護休暇を取得することはできます。）。
  - 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 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
  - ③ 時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（指針第2の2(3)）

(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又は疾病の予防を図るために必要な世話（則第32条）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。

「疾病の予防を図るために必要な世話」とは、子に予防接種又は健康診断を受けさせることをいい、予防接種には、予防接種法に定める定期の予防接種以外のもの（インフルエンザ予防接種など）も含まれます。

(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す（指針第2の2(1)）。

(3) 法令で定められている時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものです（則第34条第1項）。就業時間の途中から休暇を取得して就業時間の途中に戻る、いわゆる「中抜け」を認めることまでは求めていません。

(4) 時間単位で取得する場合の「時間」は、1日の所定労働時間数に満たない範囲とします（則第34条第1項）。休暇を取得する日の所定労働時間数と同じ時間数を取得する場合は、1日単位での取得として取り扱います。日によって所定労働時間数が異なる場合、この1日の労働時間数とは、子の看護休暇を取得しようとする日の所定労働時間数のことをいいます。

また、「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があります。

(5) 時間単位で取得する子の看護休暇1日分の時間数は、1日の所定労働時間数とし、1時間に満たない端数がある場合は、端数を切り上げます（則第34条第2項）。例えば、1日の所定労働時間数が7時間30分の場合、8時間分の休暇で1日分となります。

日によって所定労働時間数が異なる場合の1日の所定労働時間数の定め方は、1年間における1日の平均所定労働時間数（1年間における総所定労働時間数が決まっていなかった場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする）とします。

(6) 1年度の途中で所定労働時間数の変更があった場合、子の看護休暇の残りを時間単位で保有している部分については、所定労働時間の変更に比例して時間数が変更になります。

例：看護休暇が3日と3時間残っている労働者について、1日の所定労働時間数が8時間から5時間に変更⇒時間単位で取得可能な看護休暇の日数・時間数は次のように変更される。

【変更前】3日（8時間で「1日分」）と3時間

【変更後】3日（5時間で「1日分」）と2時間

※3時間に5/8日をかけて比例変更すると、1.875時間となるが、1時間未満の端数は切り上げて2時間とする。

(7) 前記（囲み内）①②以外の労働者、例えば期間を定めて雇用される者や配偶者が専業主婦（夫）である労働者等について子の看護休暇の申出を拒むことができるとすることはできません。また、前記（囲み内）③の労働者がする1日単位での子の看護休暇の申出は、拒むことはできません。

(8) 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」について、指針の規定は例示であり、例えば既に時間単位の子の看護休暇制度が導入されている場合など、時間単位で子の看護休暇を取得することが客観的にみて困難と認められない業務については、制度の対象外とすることはできないことも留意してください。

また、指針に例示されている業務であっても、労使の工夫により、できる限り適用対象とすることも望ましいものです。

(9) 子の看護休暇の申出は、次の事項を事業主に明らかにすることによって行わなければなりません（則第35条）。

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（1日未満の単位で取得する場合には、看護休暇の開始及び終了の年月日時）

④ 申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実、又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行う旨

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。

(10) 事業主は、労働者に対して申出に係る子が負傷し、若しくは疾病にかかっている事実、又は疾病の予防を図るために必要な世話をを行うことを証明する書類の提出を求めることができます(則第 35 条第 2 項)。

ただし、現に負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話又は疾病の予防を図るために必要な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してください(指針第 2 の 2 (2))。

(11) 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、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇(いわゆる「中抜け」)の取得を認めること、時間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等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(指針第 2 の 2 (4))。

#### 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(子が 2 人以上の場合にあつては、10 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。
- ★ 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。
- ★ 育児・介護休業法上、子の看護休暇は、労使協定を締結することにより入社 6 か月未満の労働者を除外することができますが、労使協定を締結する場合であっても、入社 6 か月未満の労働者が一定の日数を取得できるようにすることが望まれます。

#### 労働基準法に基づく年次有給休暇の時間単位付与について

- ★ 年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数等に応じて付与され、どのように利用するかは労働者の自由です。年次有給休暇の取得は原則 1 日単位ですが、会社と労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数代表者)が協定を結ぶことで、年 5 日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。子育て、介護など様々な事情に対応可能な柔軟な休暇制度として導入・利用をご検討ください。