

(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。

## V 不利益取扱いの禁止

(第10条、第16条、第16条の4)

- 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません。

- (1) 育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として行う解雇その他不利益な取扱いの意思表示は無効と解されます。
- (2) 事業主に対して禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したこととの間に因果関係がある行為です（指針）。
- (3) 解雇その他不利益な取扱いの典型例として、次に掲げる取扱いがあげられます（指針）。
- ① 解雇すること。
  - ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
  - ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
  - ④ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
    - \* 勸奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものではないと認められる場合には、これに該当します。
  - ⑤ 自宅待機を命ずること。
    - \* 事業主が、育児休業や介護休業の終了予定日を超えて休業することや、子の看護休暇の取得の申出に係る日以外の日に休業することを労働者に強要することは、これに含まれます。
  - ⑥ 降格させること。
  - ⑦ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
    - \* 育児休業、介護休業期間中や子の看護休暇を取得した日について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間又は子の看護休暇を取得した日数分は日割りで算定対象期間から控除することなど、専ら休業期間又は子の看護休暇を取得した日は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益な算定」に該当します。
  - ⑧ 不利益な配置の変更を行うこと。
    - \* 配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものですが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、その労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、これに該当します。
  - ⑨ 就業環境を害すること。
    - \* 業務に従事させない、専ら雑務に従事させる等の行為は、これに該当します。
- (4) (3)の①～⑨は、あくまでも「解雇その他不利益な取扱い」の例示であり、ここに掲げていない行為についても個別具体的な事情を勘案すれば不利益取扱いに該当するケースもあり得ます。