

育児休業後も継続就業しながら子育ての 時間確保ができる働き方の実現について

目次

○育児のための勤務時間の短縮等の措置等について	1
○在宅勤務について	4
・在宅勤務について	5
・育児のための在宅勤務制度の利用意向等	6
・育児のための在宅勤務制度の有無等	7
・情報通信機器を利用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドラインについて	8
○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	14
・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	15
・育児を行う労働者の時間外労働の制限について	17
・育児を行う労働者の深夜業の制限について	21
・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	25
・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	26
育児休業の取得期間	26
・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	27
・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	28
○子の看護休暇について	29
・子の看護休暇について	30
・子の看護休暇制度について	31
・子の看護休暇制度の有無別、規模別事業所割合等	34
・子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等	35
・望ましい看護休暇制度	36
・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	37
・子の看護休暇制度の休暇日数制限状況別事業所割合	38
・諸外国における看護休暇制度(未定稿)	39

育児のための勤務時間の短縮等の措置等について

概要

事業主は、1歳に満たない子を養育する労働者について勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（以下「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者について育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

○ 具体的な措置の内容として、次の①～⑤のいずれかの措置を講ずることを事業主に義務づけ。

①短時間勤務の制度

- a 1日の所定労働時間を短縮する制度
- b 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
- c 週又は月の所定労働日数を短縮する制度
- d 労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度

②フレックスタイム制

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④所定外労働の免除

⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

○ 各事業所の実情に応じて適切な措置を事業主が選択し、いずれか1つ以上の措置を講ずれば足り、個々の労働者の希望に応じた内容の措置を講ずることまでを求めるものではない。

○ 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者については努力義務とされている。

＜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）
（勤務時間の短縮等の措置等）

第23条 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、その雇用する労働者のうち、その1歳（当該労働者が第5条第3項の申し出をすることができる場合にあつては、1歳6か月。以下この項において同じ。）に満たない子を養育する労働者で育児をしないものにあつては労働者の申し出に基づく勤務時間の短縮その他の当該労働者が就業しつつその子を養育することを容易にするための措置（以下この項及び次条第1項において「勤務時間の短縮等の措置」という。）を、その雇用する労働者のうち、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者にあつては育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。

2（略）

（3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業の制度又は勤務時間の短縮等の措置に準じて、必要な措置を講じるよう努めなければならない。

2（略）

○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34条 法第23条第1項に規定する勤務時間の短縮等の措置は、次の各号に掲げるいずれかの方法により講じなければならない。

- 一 法第23条第1項の労働者（以下の項において「労働者」という。）であつて当該勤務に就くことを希望するものに 適用される短時間勤務の制度を設けること。
- 二 当該制度の適用を受けることを希望する労働者に適用される次に掲げるいずれかの制度を設けること。
 - イ 労働基準法第32条の3の規定による労働時間の制度

ロ 一日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度

- 三 所定労働時間を超えて労働しないことを希望する労働者について所定外労働時間を超えて労働させない制度を設けること。
- 四 労働者の3歳に満たない子に係る託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与を行うこと。

○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と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 法第二十三条第一項の規定による育児休業の制度に準ずる措置又は勤務時間の短縮等の措置及び同条第二項の規定による労働者が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講ずるに当たっての事項
- (一) 労働者が当該措置の適用を受けることを申し出たこと又は当該措置の適用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。
 - (二) 当該措置は、労働者が希望する期間を超えてその意に反して適用されるものであってはならないものであること。
 - (三) 当該措置を講ずるに当たっては、就業しつつその子を養育する労働者にとって、現実に労働時間を短縮できる短時間勤務の制度に対するニーズが高いことも勘案すること。
 - (四) 短時間勤務の制度は、労働者が就業しつつその子を養育すること又はその要介護状態にある対象家族を介護することを実質的に容易にする内容のものであることが望ましいものであることに配慮すること。

在宅勤務について

○在宅勤務について

（「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）

近年のIT化の進展等を踏まえ、一部の企業では在宅勤務（テレワーク）の導入が進められている。

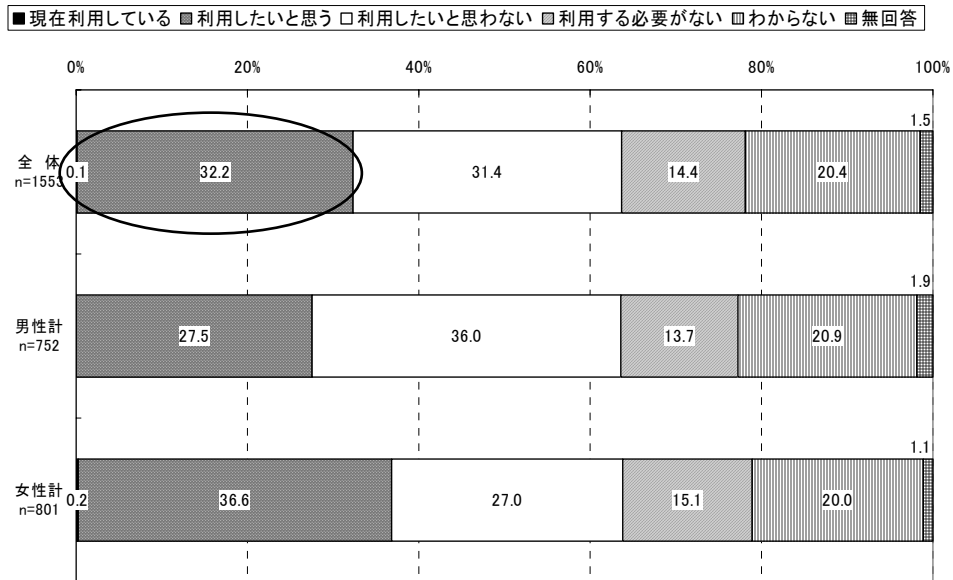
子育てや介護を行う労働者にとっては、在宅勤務の導入により、通勤時間が削減される分だけ、子ども等と一緒にいられる時間が増えるなどのメリットが期待されることから、在宅勤務制度を子育てや介護と仕事の両立に資する制度として、育児・介護休業法第23条第1項及び第2項の勤務時間短縮等の措置の一つとして位置づけるべきものと考える。

なお、子育てや介護と仕事の両立のための在宅勤務制度の活用に当たっては、保育サービス等の利用により、仕事に専念できる体制を整えるとともに、事業主においても、「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」に基づき、在宅勤務を行う労働者の適切な労務管理に努める必要がある。

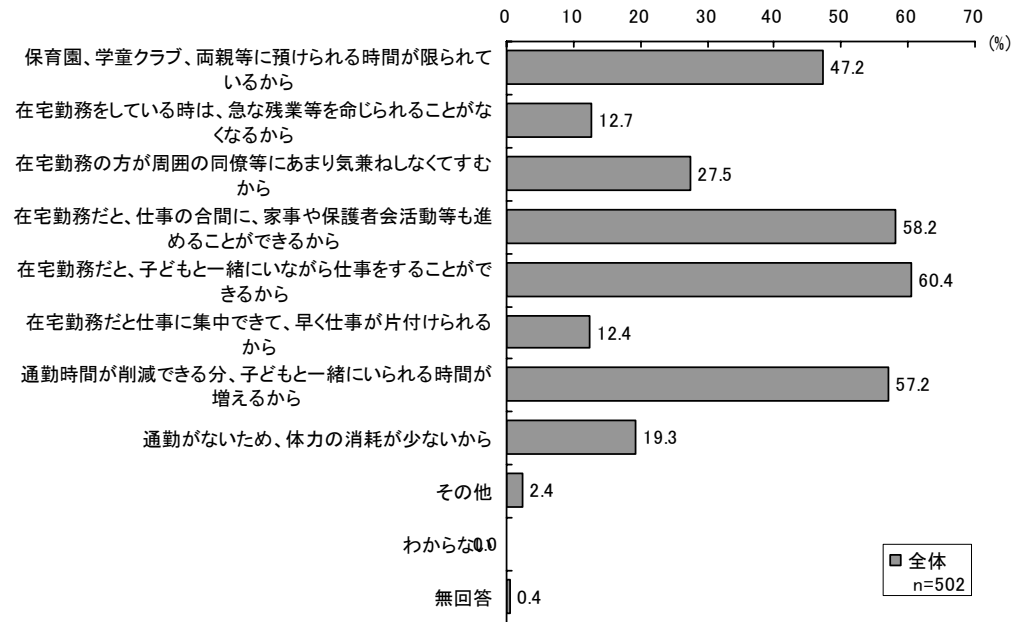
育児のための在宅勤務制度の利用意向等

育児のための在宅勤務制度の利用者は少ないが、利用ニーズは3割強。
在宅勤務を希望する理由としては、子どもと一緒にいられること等のほか、通勤時間の削減等の理由が高い。

育児のための在宅勤務制度の利用意向－性別（従業員調査）



育児のための在宅勤務制度を利用する理由



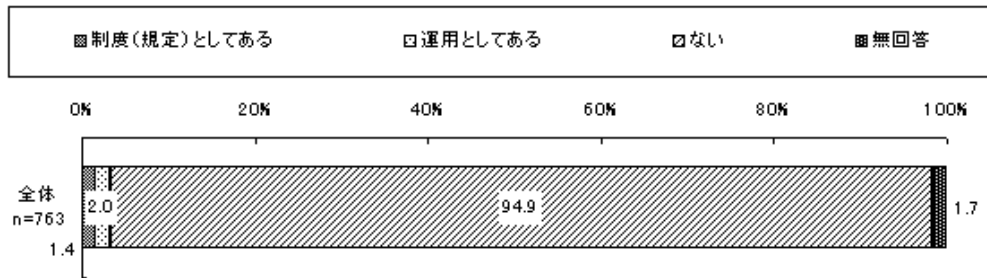
回答者：左記調査で「現在利用している」または「利用したいと思う」と回答した従業員

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)

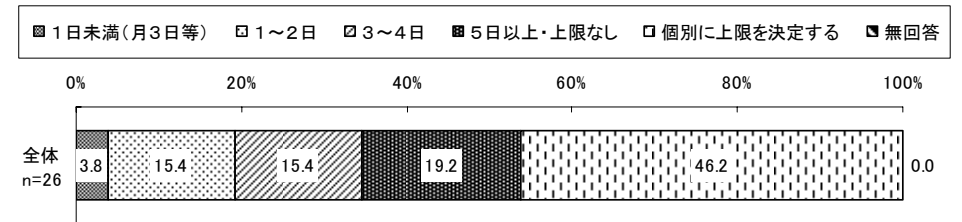
育児のための在宅勤務制度の有無等

現在、育児のための在宅勤務制度を設けている企業はまだ少ない。

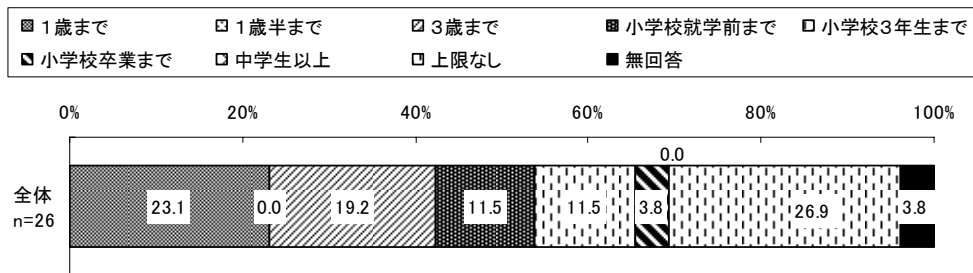
育児のための在宅勤務制度の有無(企業調査)



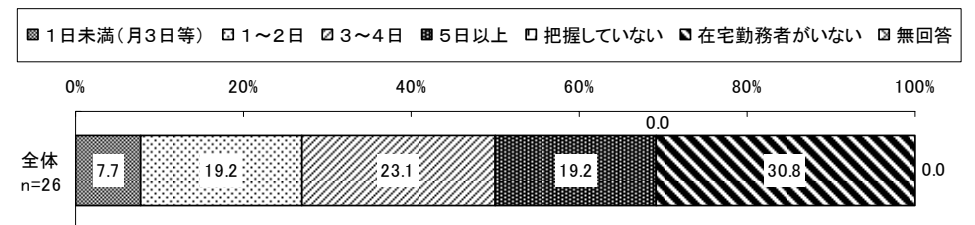
在宅勤務を認める上限日数(週あたり)(企業調査)



在宅勤務制度の対象となる子の上限年齢(企業調査)



在宅勤務者の平均的な在宅勤務日数(週あたり)(企業調査)



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)

「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」について

情報通信機器を活用して、働く者が時間と場所を自由に選択して働くことができる働き方であるテレワークは広がりを見せてきており、次世代のワークスタイルとして期待されています。

そのような中で、事業主と雇用関係にある労働者が自宅で業務に従事する場合（在宅勤務）、業務に従事する場所が自宅であることや、労働者の勤務時間帯と日常生活が混在せざるを得ないことなどから、労働基準関係法令の適用関係等を整理し、適切な労務管理が行われることが必要となっています。

このため、厚生労働省では、平成16年3月に「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」を策定したところですが、今般内容をより明確化するため改訂を行いました。



在宅勤務制度の導入を検討している事業主の方々は、このガイドラインを十分ご理解いただき、適切な労務管理に努めていただくようお願いします。

また、既に導入している事業主の方々も、このガイドラインにより、制度の再点検等を行い、適切な労務管理に努めていただくようお願いします。

ガイドラインの概要

在宅勤務についての考え方

このガイドラインでは、在宅勤務とは「労働者が、労働時間の全部又は一部について、自宅で情報通信機器を用いて行う勤務形態」をいいます。在宅勤務を制度として導入するか否かは、基本的には事業主が労働者等の意向を踏まえ、業務の実態等を勘案して判断するものですが、事業主は、在宅勤務を希望する労働者の存在等を随時把握し、在宅勤務の可能な業務の検討などを進めておくことが望まれます。

導入に当たって求められること

在宅勤務を制度として導入するに当たっては、以下の注意点に留意するとともに、在宅勤務は労働者の勤務時間帯と日常生活が混在せざるを得ない働き方であることから、これに伴う在宅勤務の課題の解決について、労働者の合意を得ることが求められます。

1. 労働基準関係法令の適用及びその注意点

1 労働基準関係法令の適用

在宅勤務には、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法等の労働基準関係法令が適用されます。

2 労働基準法上の注意点

ア 労働条件の明示 ●●●●

使用者は、在宅勤務を行わせる場合には、労働契約の締結に際し、就業の場所として、労働者の自宅を明示しなければなりません（労働基準法施行規則第5条第2項）。

イ 労働時間 ●●●●

(ア) 情報通信機器を活用して在宅勤務を実施する場合、在宅勤務者の労働時間を算定することが可能である場合には、通常の労働時間制が適用されますが、労働時間を算定することが困難な場合には事業場外みなし労働時間制を適用することが可能となります。

次の①～③のいずれの要件も満たす形態で行われる在宅勤務には、原則として、労働基準法第38条の2で規定する事業場外みなし労働時間制を適用することができます。

在宅勤務について事業場外みなし労働時間制を適用することができる場合

- ① 当該業務が、起居寝食等私生活を営む自宅で行われること
- ② 当該情報通信機器が、使用者の指示により常時通信可能な状態におくこととされていないこと
- ③ 当該業務が、随時使用者の具体的な指示に基づいて行われていないこと

解説

②の「使用者の指示により常時」とは、労働者が自分の意思で通信可能な状態を切断することが使用者から認められていない状態をいいます。

②の「通信可能な状態」とは、使用者が労働者に対して情報通信機器を用いて電子メール、電子掲示板等により随時具体的な指示を行うことが可能であり、かつ、使用者から具体的な指示があった場合に労働者がそれに即応しなければならない状態（即ち、具体的な指示に備えて手待ち状態で待機しているか、又は待機しつつ実作業を行っている状態）の意味であり、これ以外の状態、例えば、単に回線が接続されているだけで労働者が情報通信機器から離れることが自由である場合等は「通信可能な状態」に当たりません。

③の「具体的な指示に基づいて行われる」には、例えば、当該業務の目的、目標、期限等の基本的事項を指示することや、これらの基本的事項について所要の変更の指示をすることは含まれません。

【在宅勤務に事業場外のみなし労働時間制が適用される場合の留意点】

- 原則、就業規則等で定められた「所定労働時間」労働したものとみなします。
- ただし、通常「所定労働時間」を超えて労働することが必要となる場合には、当該「通常必要とされる時間」労働したものとみなされます。また、労使の書面による協定があるときには、その協定で定める時間が「通常必要とされる時間」とされ、当該労使協定は労働基準監督署長へ届け出ることが必要です（労働基準法第38条の2）。
- 「労働したものとみなされる時間」が法定労働時間を超える場合には、36協定の締結、届出及び時間外労働に係る割増賃金の支払いが必要です（労働基準法第36条及び第37条）。
- 深夜・休日に労働した場合には、深夜・休日労働に係る割増賃金の支払いが必要です（労働基準法第37条）。
- 事業主は、労働者が業務に従事した時間を記録した日報等により、労働時間の状況の適切な把握に努め、必要に応じて所定労働時間や業務内容等について改善を行うことが望まれます。

(イ) 事業場外みなし労働時間制が適用されている在宅勤務者が深夜又は休日に業務を行った場合、労働基準法の労働時間に関する規定は次の考え方により適用されます。

事業場外みなし労働時間制が適用される場合の深夜業・休日労働について

みなし労働時間制が適用されている労働者が、深夜又は休日に業務を行った場合であっても、少なくとも、就業規則等により深夜又は休日に業務を行う場合には事前に申告し使用者の許可を得なければならず、かつ、深夜又は休日に業務を行った実績について事後に使用者に報告しなければならないとされている事業場において、深夜若しくは休日の労働について労働者からの事前申告がなかったか又は事前に申告されたが許可を与えなかった場合であって、かつ、労働者から事後報告がなかった場合について、次のすべてに該当する場合には、労働基準法上の労働時間に該当しません。

- ① 深夜又は休日に労働することについて、使用者から強制されたり、義務付けられたりした事実がないこと。
- ② 当該労働者の当日の業務量が過大である場合や期限の設定が不適切である場合など、深夜又は休日に労働せざるを得ないような使用者からの黙示の指揮命令があったと解し得る事情がないこと。
- ③ 深夜又は休日に当該労働者からメールが送信されていたり、深夜又は休日に労働しなければ生み出し得ないような成果物が提出された等、深夜又は休日労働を行ったことが客観的に推測できるような事実がなく、使用者が深夜・休日の労働を知り得なかったこと。

ただし、上記の事業場における事前許可制及び事後報告制については、以下の点をいずれも満たす必要があります。

- ① 労働者からの事前の申告に上限時間が設けられていたり労働者が実績どおりに申告しないよう使用者から働きかけや圧力があつたなど、当該事業場における事前許可制が実態を反映していないと解し得る事情がないこと。
- ② 深夜又は休日に業務を行った実績について、当該労働者からの事後の報告に上限が設けられていたり労働者が実績どおりに報告しないよう使用者から働きかけや圧力があつたなど、当該事業場における事後報告制が事実を反映していないと解し得る事情がないこと。

3 労働安全衛生法上の注意点

事業者は、在宅勤務を行う労働者に対し、必要な健康診断を行うとともに（労働安全衛生法第66条第1項）、在宅勤務を行う労働者を雇い入れたときは、必要な安全衛生教育を行う必要があります（労働安全衛生法第59条第1項）。

また、事業者は在宅勤務を行う労働者に対し、「VDT作業における労働衛生管理のためのガイドライン」（平成14年4月5日に基発第0405001号）等に留意するとともに、その内容を周知し、必要な助言を行うことが望まれます。

4 労働者災害補償保険法上の注意点

在宅勤務中に業務が原因で生じた災害は、労働者災害補償保険の保険給付の対象となります（自宅における私的行為が原因であるものは、業務上の災害とはなりません）。

2. その他在宅勤務を適切に導入及び実施するに当たっての注意点

1 労使双方の共通の認識

在宅勤務制度の導入に当たっては、労使で認識に齟齬のないように、あらかじめ導入の目的、対象となる業務、労働者の範囲、在宅勤務の方法等について、労使委員会等の場で十分に納得いくまで協議し、文書にし、保存する等の手続を踏むことが望まれます。

また、在宅勤務制度が導入された場合には、実際に在宅勤務をするかどうかは本人の意思によることとするべきです。

2 業務の円滑な遂行

在宅勤務を円滑かつ効率的に実施するために、業務内容や業務遂行方法等を文書にして交付するなど明確にして行わせることが望まれます。

また、あらかじめ通常又は緊急時の連絡方法について、労使間で取り決めておくことが望まれます。

3 業績評価等の取り扱い

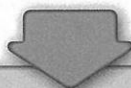
在宅勤務を行う労働者が業績評価等について懸念を抱くことのないように、評価制度、賃金制度を構築することが望まれます。

4 通信費及び情報通信機器等の費用負担の取り扱い

在宅勤務に係る通信費や情報通信機器等の費用負担については、あらかじめ労使で十分に話し合い、就業規則等において定めておくことが望まれます。

5 社内教育等の取り扱い

在宅勤務を行う労働者が能力開発等において不安に感じることをないように、社内教育等の充実を図ることが望まれます。



就業規則の作成及び届出

上記の3～5に関して、常時10人以上の労働者を使用する事業主が、在宅勤務を行う労働者について特段の定めをする場合は、就業規則に規定し、労働基準監督署に届け出なければなりません（労働基準法第89条第2号、第5号及び第7号）。

6 在宅勤務を行うに当たっての労働者の自律

在宅勤務を行う労働者においても、勤務する時間帯や自らの健康に十分注意を払いつつ、作業能率を勘案して自律的に業務を遂行することが求められます。

Q & A

Q：在宅勤務者の「労働者性」は、通常の労働者と異なるのでしょうか？

A：いいえ。在宅勤務者であっても、労働基準法に定める「労働者」に該当するかどうかは、通常の労働者と同様の基準によって判断されます。

Q：「労働者性」の判断基準はどのようなものがありますか？

A：厚生労働省のホームページ上にて、判断基準及び判断事例を掲載しております。
→ <http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kinrousha01/index.html>

Q：在宅勤務であれば、必ず「事業場外みなし労働時間制」が適用されるのでしょうか？

A：いいえ。在宅勤務であっても、労働時間の算定が可能な場合には、通常の労働時間制度が適用されます。

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

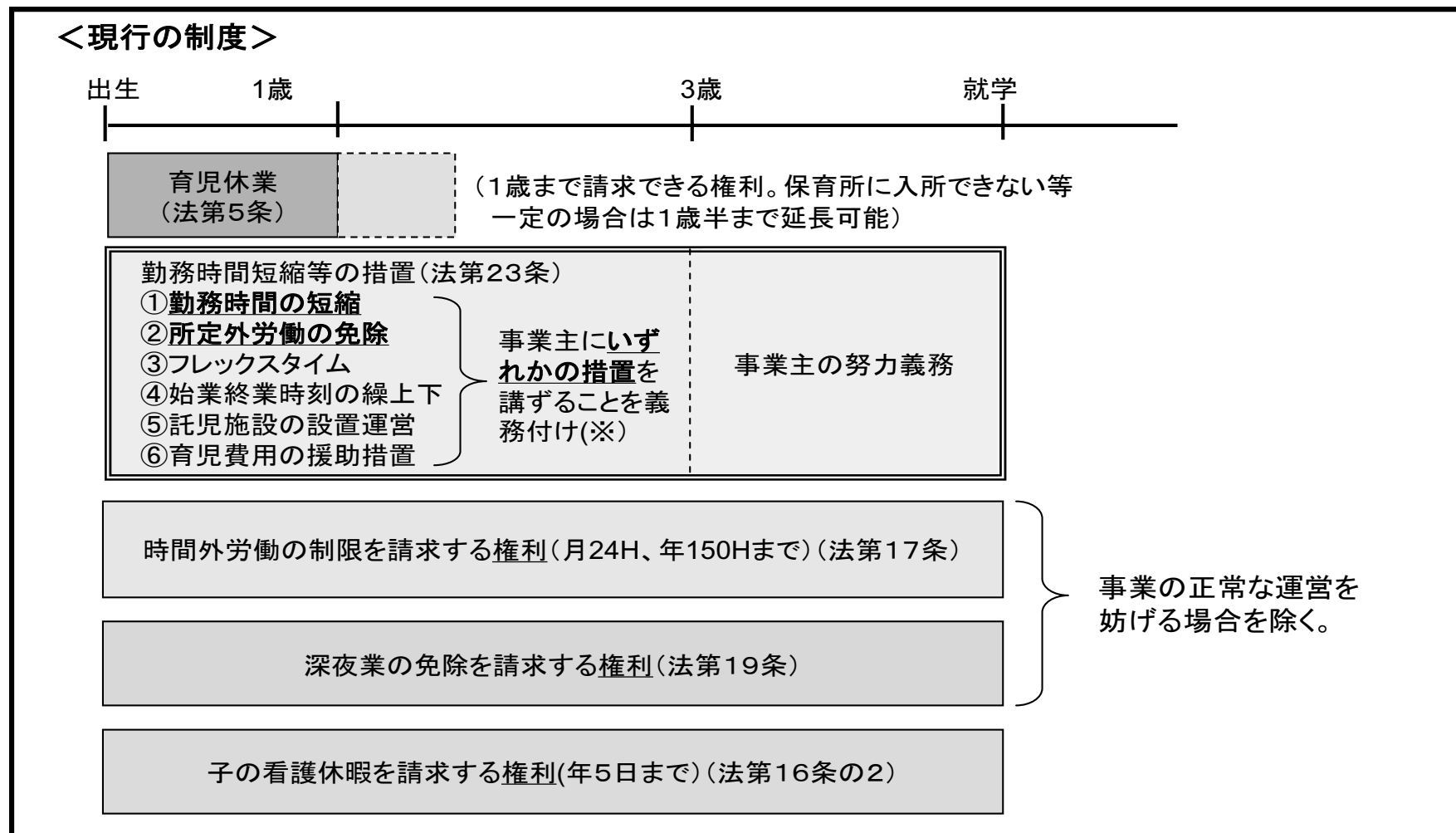
○継続就業しながら子育ての時間確保ができる措置の対象となる子の年齢について

（「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								【再掲】 「小学校就学の始期に達するまで」以上	制度なし	不明
		最長利用期間							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					
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	子の看護休暇取得者の性別		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)

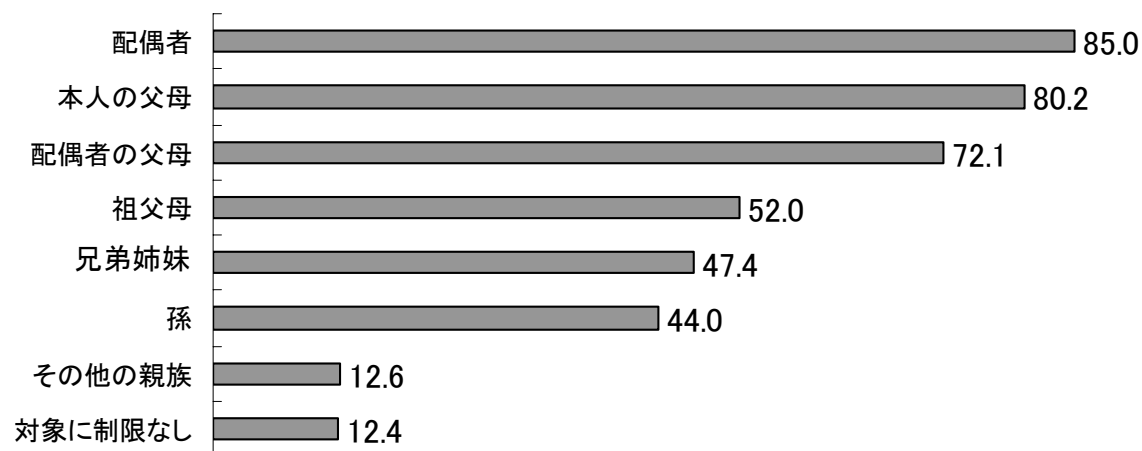
子以外で看護休暇の対象としている家族の有無等

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)

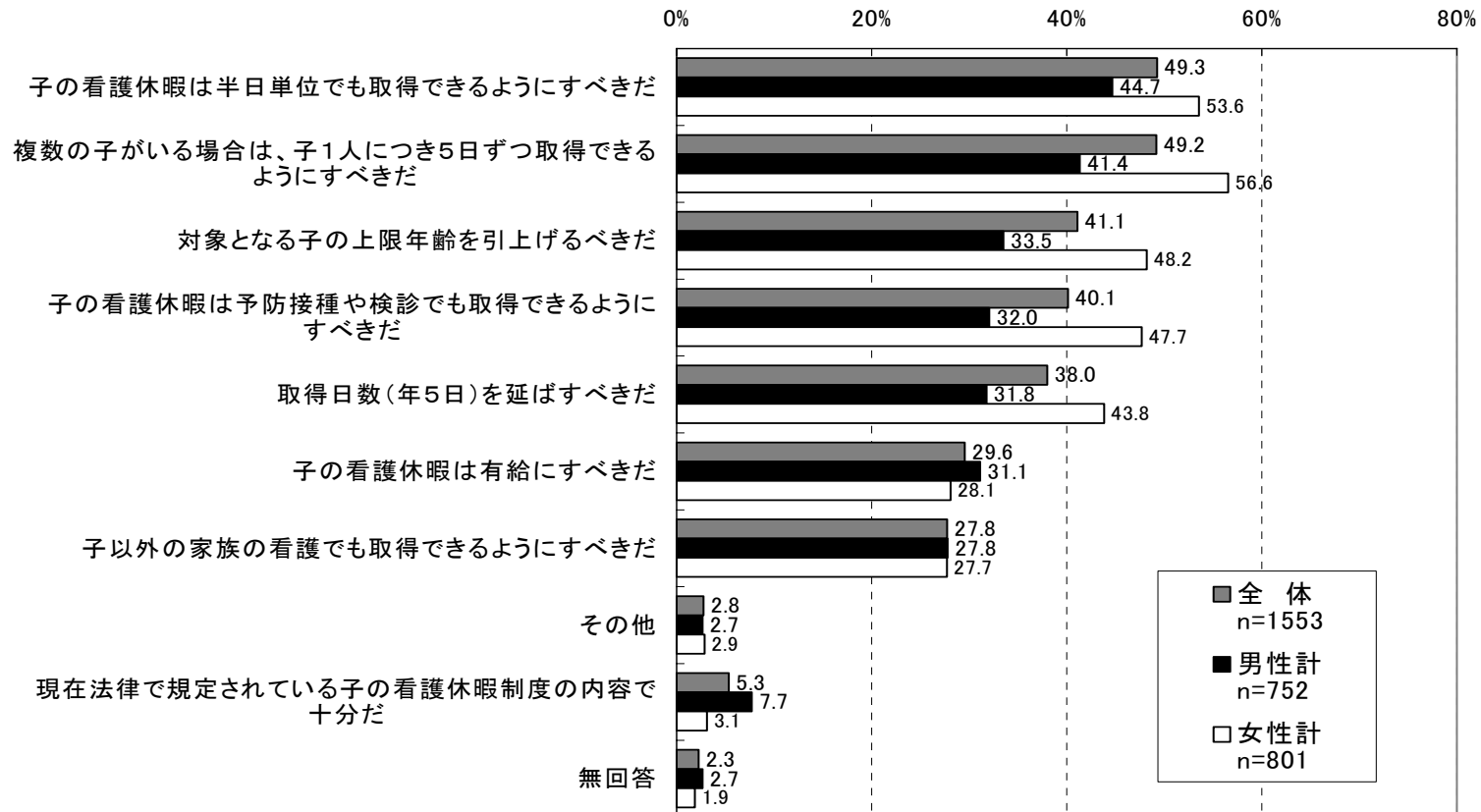


出典: 厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

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)

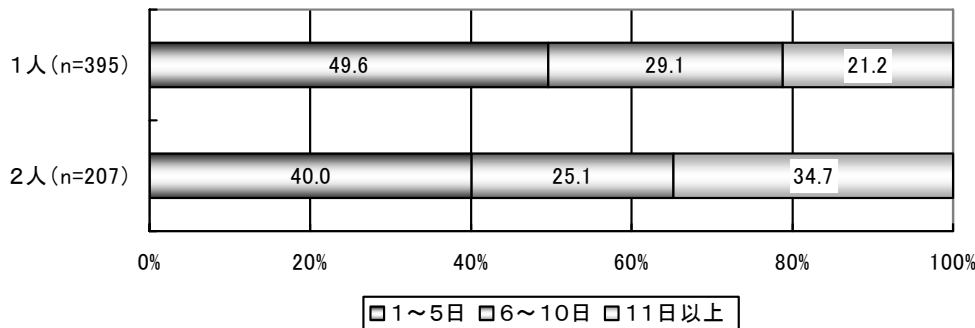


出典: ニッセイ基礎研究所「今後の仕事と家庭の両立支援に関する調査」(平成20年)

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、%)



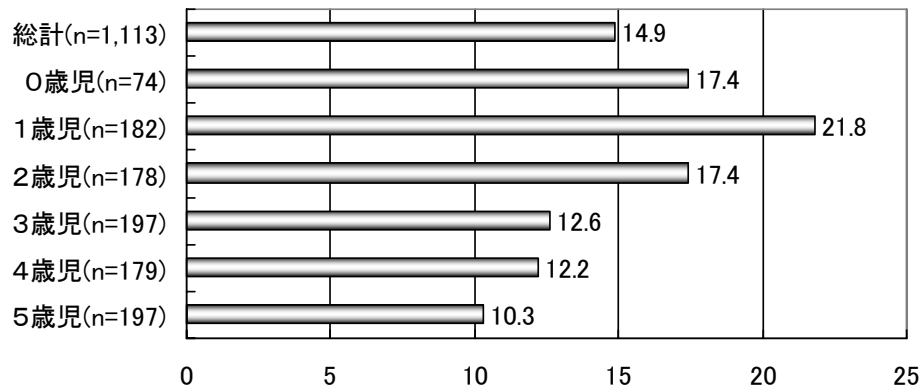
注:「子の看護休暇」は、年次有給休暇、欠勤等を含む。
 出典:厚生労働省「21世紀成年者縦断調査」(2003年)

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

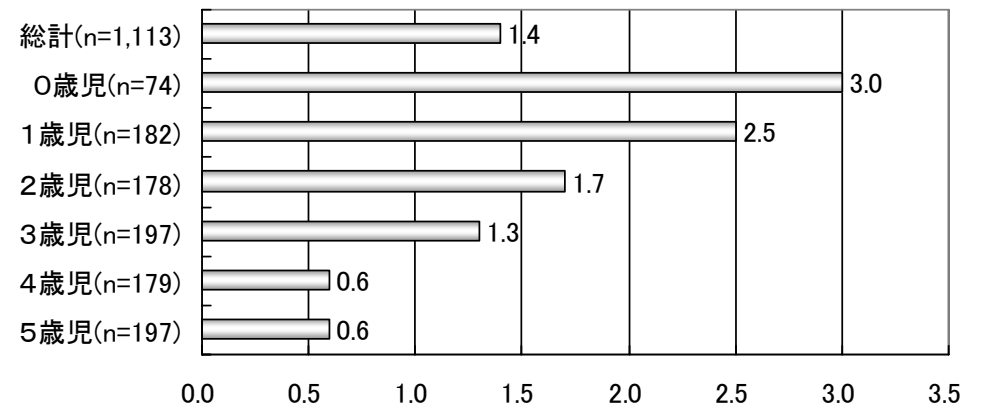
出典:母子健康手帳

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)

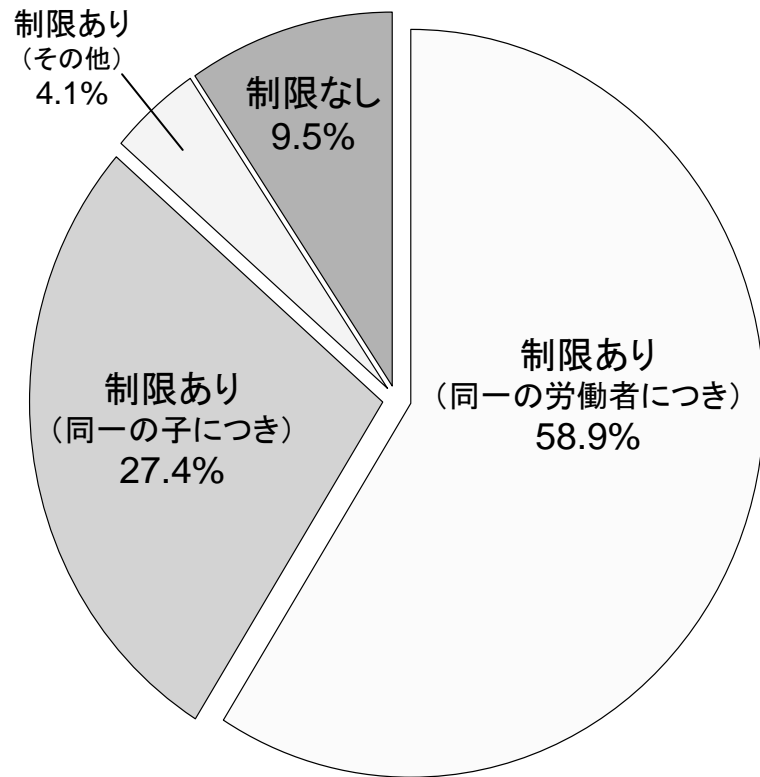
一年間で、予防注射・定期検診により一人目の子どもを保育園に預けられなかった平均日数(日)



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