

子の看護等休暇に関する規定 (改正対応)

ことし4月から改正育児介護休業法が適用され、その1つに、子の看護等休暇における対象となる子の範囲や取得事由の拡大等の変更があります。そこで今回は、子の看護等休暇に関する規定について、その留意点を説明します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

掲載テーマ

- 1月号…育児短時間勤務制度の適用除外に関する労使協定(改正対応)
- 2月号…子の看護等休暇に関する規定(改正対応)
- 3月号…介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認に関する書面
- 4月号…名刺取扱い規程

1 子の看護等休暇に関する改正

「子の看護休暇」とは、負傷したり、病気にかかった子の世話や疾病の予防を図るために必要な世話等のために与えられる休暇(子が1人のときは1年度に5日まで、2人以上の場合は10日まで)です。

今回の法改正により、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充として、(1)対象となる子の範囲や、(2)取得事由が拡大されます。

取得事由が拡大されるのに合わせて、名称も「子の看護休暇」か

ら「子の看護等休暇」に変更されます。

また、労使協定により子の看護等休暇の適用を除外できる従業員について、改正前は、①週の所定労働日数が2日以下の従業員と、②継続雇用6か月未満の従業員がありました。改正後は②が撤廃されます。

今回は、厚生労働省の規定例をベースに、改正点について解説します。

2 子の看護等休暇に関する規定変更にあたっての留意点

(1) 対象となる子の範囲について
改正前は、対象となる子の範囲

が、「小学校就学の始期に達するまでの子」でしたが、改正により「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」に拡大されます。

基本的には、3月31日までに9歳になっているのは小学校3年生の子であるため、本書式例でも、対象となる子を「小学校第3学年修了までの子」としています。

なお、1年間の休暇付与日数を計算するための「1年間」は、原則として4月起算とされていますが、企業が独自に1月起算等で定めることも可能です。

また、子の看護等休暇の付与日数は、申出時点の人数で判断され

ます。申出時点において対象となる子が2人以上いるときは年10日の取得が可能となりますが、1人につき5日と割り当てられているわけではなく、同一の子について、5日を超えて(最大10日)取得することも可能です。

(2) 取得事由について

改正前は⑦病気・けが、④予防接種・健康診断が取得事由とされていましたが、改正後は⑤感染症に伴う学級閉鎖等、④入園(入学)式、卒園式が追加されます。

なお、授業参観や運動会等は取得事由とはされていませんが、企業が独自に取得事由を拡大することは可能です。

■子の看護等休暇に関する規定の例

子の看護等休暇に関する規定

〈就業規則〉

第〇条（子の看護等休暇）

1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次の各号に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 一 負傷し、または疾病にかかった当該子の世話
- 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話
- 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

3 子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇申出書を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

4 子の看護等休暇を取得した時間の給与については無給とし、別途定める給与規定に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除する。

5 賞与については、その算定対象期間に子の看護等休暇を取得した期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。

6 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなす。

（略）

(3) 適用除外について

改正前は、労使協定により②継続雇用6か月未満の従業員を適用除外とすることができましたが、撤廃されたため、本書式例でも①週の所定労働日数が2日以下の従業員のみ記載しています。

なお、適用除外については、本書式例とは別途、労使協定の締結が必要です。

(4) 時間単位での取得

子の看護等休暇は、原則とし

て、時間単位でも取得することが可能です。

ただし法令上は、中抜け（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）の時間単位休暇とすること

とまでは求められていません。そのため、本書式例でも、中抜けはできないこととしています。

ただし、企業が独自に中抜けを認めることは可能です。

すでに中抜けを認めるかたちで

子の看護休暇を設定している場合には、今回の変更にあたって中抜けを認めない規定に変更することは、就業規則の不利益変更にあたるので、注意してください。

(5) 賃金等について

子の看護等休暇は、無給とすることが可能です。ただし、子の看護等休暇を取得したことに伴い不利益に取扱いすることは禁じられています。

たとえば、賞与について、労務提供をしていない時間分の賞与を除くことを超えて不利益に扱うことはできません。

本書式例では、賞与や昇給等の取扱いを明示しています。

厚生労働省：育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685056.pdf>）、厚生労働省：就業規則への記載はもうお済みですかー育児・介護休業等に関する規則の規定例－（<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685055.pdf>）を参考に作成