

実務にそのまま使える！労務管理書面(第14回)

その他の育児制度に関する書面

2020.11.17

育児介護休業法には、育児休業以外にも、働きながら育児を行う労働者を支援するための制度が規定されています。もちろん、これらの制度についても、社員から請求があった場合には、会社は、義務としてこれを取得させなければなりません。※紹介している書類は、厚生労働省のホームページから一部修正加筆したものです。

子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員(日々雇用される者は除く)については、子が病気になったときや負傷したときに、子を世話するための休暇を取得させなければなりません(図表1参照)。

■ 図表1 子の看護休暇(育児介護休業法第16条の2第1項)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用される者を除く)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(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日)を限度として、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話(子に予防接種又は健康診断を受けさせること)を行うための休暇(子の看護休暇)を取得することができる。

子の看護休暇の申し出があった場合の事業主の義務など

会社は、社員から子の看護休暇の申し出があったときは、これを拒むことはできません。ただし、労使協定で子の看護休暇を取得することができないものとして定められた次の(1)～(3)の労働者からの申し出については、拒むことができます。

- (1) 会社に引き続き雇用された期間が6カ月に満たない社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (3) 業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、1日未満の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社員(1日未満の単位で取得しようとする者に限る。例:キャビンアテンダントの業務に従事する社員)

子の看護休暇の取得方法

子の看護休暇は、1日の所定労働時間が短い社員として厚生労働省令で定めるもの(1日の所定労働時間が4時間以下の者)以外の者は、原則として、厚生労働省令で定める1日未満の単位で取得することができます。この看護休暇の申し出(図表2)は、これを取得する日(1日未満の単位で取得するときは子の看護休暇の開始と終了の日時)を明らかにしなければなりません。

■ 図表2 子の看護休暇申出書(ダウンロード)

子の看護休暇申出書

人事部長 ●● ●●殿

申し出日 令和●年●月●日

申し出人 ●●部●●課

■■ ■■

私は、下記のとおり、子の看護休暇の申し出をいたします。

1. 申し出に係る 家族の状況	氏名	■■ ▲▲
	生年月日	令和●年●月●日
2. 申し出事由	朝から高熱を出し、病院に連れていったため	
3. 休暇取得日	令和●年●月●日	
4. 休暇取得方法 (該当に○)	1. 1日 2. 1日未満 (1日未満の場合は時間を記入●時●分～●時●分)	
5. 備考	本年度取得済日数	●日
	今回申し出日数	●日
	本年度残日数	●日

※1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤した際に速やかに提出してください。

※2) 「申し出日」については、複数の日を一括して休暇を取得した場合には、その日についてすべて記入してください。

※3) 取得できる日数は、小学校就学前の子が1人場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。

半日の扱いについて

通常、半日とは労働時間の2分の1のことをいいます。つまり、所定労働時間が8時間の場合の半日は4時間です。ただし、7時間30分のように、労働時間に1時間未満の端数があるときは、その端数を切り上げた時間の2分の1が半日となります。つまり、所定労働時間が7時間30分の場合の半日は、「8時間÷2」で4時間ということになります。

しかし、例えば、9時始業、18時終業の会社の場合、半日の定義に徹すると、1日の前半は9時～13時、後半は14時～18時となり、実態にそぐわなくなります。このような場合、1日の前半を9時～12時、後半を13時～18時にしている会社が多いのではないのでしょうか。半日をこのように定義する場合は、労使協定にその旨を締結する必要があります。

所定外労働の制限… 続きを読む