

3-6. 子の看護や家族の介護のための短期休暇

Q：どうなる？こんなトラブル！

- ・子供が急に熱を出したため、勤め先に休むと連絡したところ、『突然の欠勤にはペナルティーがある！』と言われました。
- ・介護を受けている義理の親が体調を崩したため、病院に連れて行きたいのですが、上司から、『当日の休暇申出は認められない』と言われました。

A：これがルール！

育児・介護休業法により、原則年間5日を限度として、育児や介護のための短期休暇（子の看護休暇・介護休暇）を取ることが認められています。この休暇を取ったことや、取ろうとしたことを理由に不利益に取扱うことは許されません。

■子供の看護のための短期休暇

子供の急な病気やけがのため、欠勤せざるを得なくなったときも、無断欠勤にならないよう、まずは事業主に連絡をしましょう。

子の看護休暇の要件を満たしている場合には、その休暇を使うとよいでしょう。

年次有給休暇を取って対応することもできますが、年次有給休暇は、当日に取得したいと申し出ても、使用者が認めない限り、その日は年休日とはなりません。また前日以前に申し出ても、その日の取得が事業の正常な運営を妨げるときには、時季変更権を行使されて取得できない場合があります（「3-4. 有給休暇ってどうやって取るの」参照）。

育児・介護休業法は、小学校入学以前の子供を育てる労働者が、年間5日（就学前の子供が2人以上いる場合は10日）の範囲で、子の看病や通院、予防接種、入学前の健康診断などの場合に、子の看護のための休暇を取得できるようにしています。

子の看護休暇は法律で認められた権利ですから、たとえその事業主で取得の前例がない、制度をまだ整備していない、という場合でも取得できます。

子の看護休暇はその1日全部か、時間（分単位ではなく1時間や2時間という単位です）でも取得できますが、勤務時間途中の中抜けはできません。

なお、子の看護休暇は、年次有給休暇と違って、取得した日や時間を有給にすることは義務付けられていませんが、当日の申出でも取得できます。

ただし、次の場合には子の看護休暇を取得できる対象から除外されています。

- ① 日々雇用される者
- ② 事業主と過半数組合ないし過半数代表者との間で、企業があらかじめ一定の手

続きを取っていた場合で

- ・引き続き雇用された期間が6か月に満たない者
- ・1週間の所定労働日数が2日以下の者

■家族の介護のための短期休暇（介護休暇）

介護休暇は、家族を介護する労働者が、年間5日（介護の対象者が2人以上いる場合は10日）の範囲で、通院の付添い、介護サービスの提供を受けるために必要な準備や世話のため取得できる休暇です。

配偶者（事実上の婚姻関係も含みます）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫が、けがや病気で2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるときに取得できます。

また、介護休暇も、法律上当然認められる休暇です。1日か時間で取得できますが、時間単位取得の場合であっても勤務時間途中の中抜けはできません。介護休暇を有給とすることは義務付けられていません。当日の申出でも取得できることは、子の看護休暇と同様です。

そして、子の看護休暇と同様に、次の労働者は介護休暇を取得できる対象から除外されています。

- ① 日々雇用される者
- ② 事業主と過半数組合ないし過半数代表者との間で、あらかじめ子の看護休暇の対象から下記の労働者を除外する旨の労使協定を締結した場合で
 - ・引き続き雇用された期間が6か月に満たない者
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の者

■子の看護休暇・介護休暇の取得のために

子の看護休暇や介護休暇の取得にあたって、事業主はできるだけ事前に申請をするよう求めることはできますが、当日の申出であることを理由に拒否することができないことは、先ほど説明したとおりです。

また、正当な利用による取得であることを確認するため、休暇の理由となった家族の状況に関して、病院のレシートや保育所の欠勤届の写し、診断書の提出などを求めることもできますが、労働者に過度な負担をかけないように、事後に提出することを認めるなど、柔軟な対応が必要です。

子の看護休暇・介護休暇を取ろうとしたことや、実際に取ったことを理由に、労働者を解雇したり、不利益な取扱いをしたりすることは禁止されているほか、上司や同僚が看護・介護休暇などを理由にハラスメントをしないよう、職場の環境を整備することが求められています。