

1 育介法の規定する育児支援の内容

育介法は、育児支援の内容として、[図表] に示す六つの制度を定めています。使用者は、育児中の従業員等からの希望や申し出があった場合には、これらに適切に対応しなければなりません。

そこで、設問に関係する「子の看護休暇」と「育児短時間勤務」について、その概要を見ていきましょう。

2 子の看護休暇

[1] 子の看護休暇とは

子の看護休暇とは、小学校入学前の子どもを養育する従業員が、子どものけがや病気により世話が必要なときや、予防接種や健康診断を受けさせる際に取得可能な休暇をいいます（育介法 16 条の 2）。この休暇は、労基法 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ります。

原則、日雇従業員（1 日単位で雇用契約を結ぶ場合）を除き、小学校就学前の子どもを養育する全従業員が子の看護休暇を取得することができます。

図表 育介法における育児支援

出生時育児休業	子の出生後 8 週間以内に、4 週間まで休業が取得できる制度。「産後パパ育児」とも呼ばれる
育児休業	原則子が 1 歳（最長 2 歳）まで休業が取得できる制度
子の看護休暇	小学校入学前の子について、年間 5 日まで、けがや病気など看護が必要なときに休暇を取得できる制度
所定外労働の制限	一定要件の下で、3 歳未満の子を養育する者について所定外労働（残業）を禁止するもの。小学校入学前の子を養育する場合の時間外労働の制限措置（月 24 時間、年 150 時間が上限）もある
深夜業の制限	一定要件の下で、小学校入学前の子を養育する者について、深夜帯（午後 10 時～午前 5 時）の就業を禁止するもの
育児短時間勤務	一定要件の下で、3 歳未満の子を養育する者について所定労働時間を短縮するもの

また、労使協定を締結した場合、入社6カ月未満の従業員や1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの取得の申し出を拒否することが可能になります。

子の看護休暇は、従業員1人につき1年度において5日（対象となる子どもが2人以上の場合にあっては10日）取得可能とされています。そのため、対象となる子どもが2人以上いる従業員は、同じ子どもにつき年10日の子の看護休暇を取得することが可能です。ここでいう「1年度」の始期および終期は、使用者が自由に決定することができます。

従業員は、子の看護休暇を取得するに当たり、①労働者の氏名、②申し出に係る子どもの氏名および生年月日、③看護休暇を取得する年月日（1日未満の単位で取得する場合には、看護休暇の開始および終了の年月時）、④負傷、疾病、健康診断や予防接種の事実を使用者に申し出なければなりません。この点、育介法には休暇の申請方法に関する定めがないため、口頭での申し出も可能となります。通達も、子の看護休暇の趣旨を考慮すると、休暇を取得する当日に電話等による申し出をしたときであっても、事業主は拒むことができないとしています（育介法施行規則35条）。

なお、子の看護休暇を取得した期間の賃金については、年次有給休暇と異なり、無給とすることが可能です。

[2] 欠勤との違い

従業員には所定労働日に労務の提供を行う義務があります。欠勤や遅刻・早退は、当該義務を果たさないことを意味し、労働契約の債務不履行に当たります。他方、子の看護休暇は、使用者が従業員の労務の提供を免除するものであり、当該休暇の取得により労務を提供しなかったとしても債務不履行には当たりません。また、子の看護休暇を取得したことによる不利益な取り扱い（人事評価でマイナス要素として考慮することなど）は禁止されています（育介法16条の4）。

3 所定労働時間の短縮措置等

[1] 育児短時間勤務制度とは

育介法は、使用者に対して、3歳未満の子どもを養育する従業員が申し出たときは、その従業員の所定労働時間を短縮することを義務づけています(育介法23条)。なお、短縮後の所定労働時間は原則「6時間」にすべきとされています(同法施行規則74条)。

もっとも、同法は、始業時刻や終業時刻を従業員が選択できるようにすることまでは義務づけていません。そのため、使用者は3歳未満の子どもを養育する従業員に対して勤務時刻を指示することが可能です。

[2] 対象者

原則、育児短時間勤務制度の申し出が可能な対象者から除くことができる従業員は、日雇従業員と1日の所定労働時間が6時間以下である従業員です。もっとも、労使協定の締結により、入社1年未満の従業員と1週間の所定労働日数が2日以下の従業員、業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難な業務に従事する従業員(詳細は本問末尾の【参考】を参照)についても、育児短時間勤務制度の適用対象から除外することが可能です。

[3] 育児短時間勤務制度の申し出

育介法は、育児短時間勤務制度の申し出に係る手続きを定めていません。そのため、使用者は、申し出の手続きを任意に定めることが可能です。例えば、厚生労働省が公開している「育児・介護休業法のあらまし」でも、育児休業などと同様に所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには1カ月前までの申し出を必要とする、という定めを設けることは問題ないとされています。