

13. 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り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、まずは会社に連絡をしましょう。

会社に、このような場合に備えた休暇制度がある場合は、その休暇を使うとよいでしょう。また、年次有給休暇を取って対応することもできますが、当日に取得したいと申し出ても、会社が認めない限り、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、取得できない場合があります。(27ページ参照)

ただし、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(子供が2人以上いる場合は10日)の範囲で、看病や通院などの看護のための休暇を取得できるようにしています。

この看護休暇は法律で認められた権利ですから、たとえその会社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。

看護休暇は原則1日単位ですが、できるだけ半日単位や時間単位でも取れるようにするものとされています(*平成29年1月以降は、半日単位の取得も必ず認められます)。

なお、看護休暇は、年次有給休暇と違って、取得した日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、次の方は看護休暇を取得できる対象から除外されています。

- ① 日々雇用される方
- ② 会社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か月に満たない方
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

家族の介護のための短期休暇

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、配偶者の父母については、同居しているか否かにかかわらず、また祖父母、兄弟姉妹、孫については「同居し、かつ、扶養している」ことを条件(*平成29年1月以降は同居・扶養要件は不要となります)に、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あること、できるだけ半日単位や時間単位で取れるようにすること(*平成29年1月以降は、半日単位の取得も必ず認められます)、有給とすることは義務付けられていないこと、当日の申出でも取得できることは、看護休暇と同様です。

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

- ① 日々雇用される方
- ② 会社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か月に満たない方
 - ・1週間の所定労働日数が2日以下の方

看護・介護休暇の取得のために

休暇の取得にあたって、会社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、先ほど述べたとおりです。

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、診断書の提出などを求めることもできますが、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。

そして、看護・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ます。