

**相談内容**

小学校に入学したばかりの子どもが病気をし、看護が必要となりました。このような場合、年次有給休暇で対応しなければならないのでしょうか。

**お答え**

小学校3年生までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1年度（事業主が時期を定めていない場合は、毎年4月1日～翌年3月31日）に5日（小学校3年生までの子が2人以上の場合は10日）を限度として、1日又は時間単位で病気やけがをした子の看護等休暇を取得できます（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第16条の2）。勤務先に制度がなくても同法に基づいて取得でき、病気やけが以外にも、子の予防接種や健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等の場合の世話、入園・入学式や卒園式等への参加の場合も取得できます。

事業主はこの申出があったときは、その労働者が期間を定めて雇用される労働者（有期雇用労働者）であったり、配偶者が専業主婦（夫）である労働者であっても、その申出を拒むことはできません。ただし、週の労働日数が2日以下の労働者は、労使協定（使用者が、労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）との間で結んだ書面による協定）で対象外とされている場合があります。業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で看護等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労働者も、労使協定で時間単位の取得は対象外とされている場合があります（1日単位での取得は可能）。（同法第16条の3第1項、同条第2項において準用する同法第6条第1項（第2号に係る部分に限る。）及び第2項）

また、事業主は労働者が看護等休暇の取得の申出又は取得をしたことを理由として、解雇その他の不利益な取扱いをすることは禁止されています（同法第16条の4において準用する同法第16条）。

なお、事業主には、看護等休暇中の賃金支払までは義務付けられていないため、無給の場合もありますので、勤務先にご確認ください。

子の看護等休暇が取得できるにもかかわらず、取得が認められないときや、取得したこと等によって不利益を受けたときは、都道府県労働局の雇用環境・均等室に相談する方法があります。

[平成30年12月作成]

[令和7年5月修正]