

子どもが病気・怪我をした際の対応について

1 法律上の規定

育児・介護休業法の改正

看護休暇制度（現行）

育児・介護休業法第16条の2、第16条の3
 小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで病気、けがをした子の看護のために、休暇を取得できる。

※ 事業主は、業務の繁忙等を理由に、子の看護休暇の申し出を拒むことはできない。ただし、勤続6ヶ月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者であれば、労使協定により対象外とすることができる。

※ 平成22年度施行予定

- ① 短時間勤務制度の義務化
- ② 所定外労働の免除の義務化
- ③ 子の看護休暇の拡充

→ 小学校就学前の子が一人であれば年5日、2人以上であれば年10日、とする。

2 制度の認識

◆ 子どもの看護休暇の有無と従業員の認知度

事業所 (936ヶ所)	規定あり 64.4%	規定なし 34.4%	無回答 1.2%
男性職員 (790人)	知っていた 35.3%	知らない 64.3%	
女性職員 (854人)	知っていた 39.0%	知らない 60.8%	無回答 0.4%

【平成20年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書より】

3 活用状況

◆ 看護休暇制度の利用状況 → 活用は1割未満

問 お子さんが病気、怪我をした時、看護休暇制度を利用したことがありますか

利用したことがある 父 2.8% 母 8.7%
 利用したことはない 父 94.6% 母 86.9%

◆ 利用したことがない理由 → 制度がない

問 看護を利用したことがないのはなぜですか

看護休暇制度がなかった 父 21.1% 母 35%
 仕事を休まなくても対応可 父 44.5% 母 22%

【平成19年東京都福祉保健基礎調査「東京の子どもと家庭」より】

問 出産や子育てをしようとするためにも、必要に応じて理解のある職場環境の整備が必要
 ◆ 子どもが病気やケガをした時に休暇を取れる制度の充実を希望 31.3%
 ◆ 子育てに理解のある職場環境の整備が必要 44.1%

4 利用実態

◆ 子どもが病気・ケガをした時の対応

父 上位3項目

現実
 ・ 特に対応する必要がなかった 40.6%
 ・ 自分が有給休暇を取った 31.4%
 ・ 配偶者が有給休暇を取った 25.4%

理想

・ 自分が有給休暇を取りたい 49.0%
 ・ 配偶者に有給休暇を取ってほしい 27.6%
 ・ 自分が看護休暇を取りたい 19.6%

母 上位3項目

現実
 ・ 自分が有給休暇をとった 52.8%
 ・ 同居以外の親族に預けた 31.6%
 ・ その他 21.0%

理想

・ 自分が有給休暇を取りたい 63.2%
 ・ 自分が看護休暇を取りたい 33.4%
 ・ 同居以外の親族に預けたい 19.3%

【平成19年東京都福祉保健基礎調査「東京の子どもと家庭」より】

◆ 子どもを預けていて不満に思うこと

- ① 子どもが病気の時に利用できない 34.9%
- ② 費用が高い 21.5%
- ③ 夜間や休日に利用できない 13.8%

※ ①「子どもが病気の時に利用できない」のが不満、とされた施設は、認可保育所→認定こども園→保育ママ

【平成19年東京都福祉保健基礎調査「東京の子どもと家庭」より】

◇ 参考：育児・介護休業法の規定（現行）

法第10条・第16条・第16条の4
 → 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと、又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇、その他不利益な取扱いをしてはならない。

法第23条・法第24条
 → 事業主は3歳未満の子を養育し、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じなければならない。
 また、事業主は3歳から小学校就学前の子どもを養育し、又は家族を介護する労働者については、育児・介護休業の制度又は勤務時間の短縮などの措置に準じた措置を講ずるよう努めなければならない。