

労務トラブル検定

《今月のテーマ：「子の看護等休暇」正しく理解できてる？その2》



✎：下の①～⑤について、正しいと思う場合は「○」を、間違っていると思う場合は「×」を解答欄に記入してみましょう。

	問題 ★保育施設の事例より出題★	解答欄
①	子の看護等休暇は年次有給休暇のように翌年度も持ち越すことができる。	
②	台風や雪などで学校が休校になった場合、子の看護等休暇を取得することができる。	
③	運動会や授業参観などの日常的な学校行事に参加する場合、子の看護等休暇を取得することができる。	
④	年度途中で子の看護等休暇の対象者になった場合でも、按分はせずに5日または10日の休暇を取得することができる。	
⑤	雇用契約期間が3か月の有期雇用職員であっても、採用翌日から子の看護等休暇を取得することができる。	

山折り

【解答・解説】

- ① 【×】子の看護等休暇の有効期限は1年です。年次有給休暇（有効期限2年）とは異なり、翌年度に持ち越しはできません。育児・介護休業規程に規定されている期間（1年間）の間で取得します。
- ② 【×】台風や雪などの気象警報発令により学校が休校になった場合は、子の看護等休暇は取得できません。学級閉鎖等については、感染症に伴う学級閉鎖等により取得できます。
- ③ 【×】令和7年度の法改正により、新たに「入園（入学）式、卒園式」にも取得できるようになりましたが、法令上は、運動会や授業参観などの日常的な学校行事に参加する場合は取得事由として認められません。
- ④ 【○】年度途中で子の看護等休暇の対象者になった場合でも、子の看護等休暇は法定の付与日数分すべて取得できます。按分はしません。一方、年度途中で対象外となった場合は、対象外となった日以降は取得できません。
- ⑤ 【○】法改正により継続雇用期間が6か月未満の有期雇用職員も、子の看護等休暇を取得できるようになりました。労使協定により除外することはできません。

★ワンポイントアドバイス★

子の看護等休暇は、育児・介護休業法の改正により令和7年4月1日から対象者や対象となるこども、取得事由の範囲が広がりました。法改正に則した正しい運用をベースに、円滑に取得できるよう、園全体での制度の理解や労使間での取得ルールの確認等、環境整備を進めていきましょう。

