

## 雨の季節の紫陽花

### 1. 両立支援 子の看護休暇制度について



近年、日本で急速に進展する少子化は、更なる労働力人口の減少が見込まれるなどの深刻な社会問題となっております。そこで政府は「異次元の少子化対策」を掲げ、2024年度から3年間かけ「こども・子育て支援加速化プラン」を集中的に取り組むと発表しました。企業においては、育児にかかわる法制度を遵守しながら、生活と仕事を両立でき、男女が共に働きやすい職場づくりを行うことが、少子化歯止めの対策の一つと言えるでしょう。

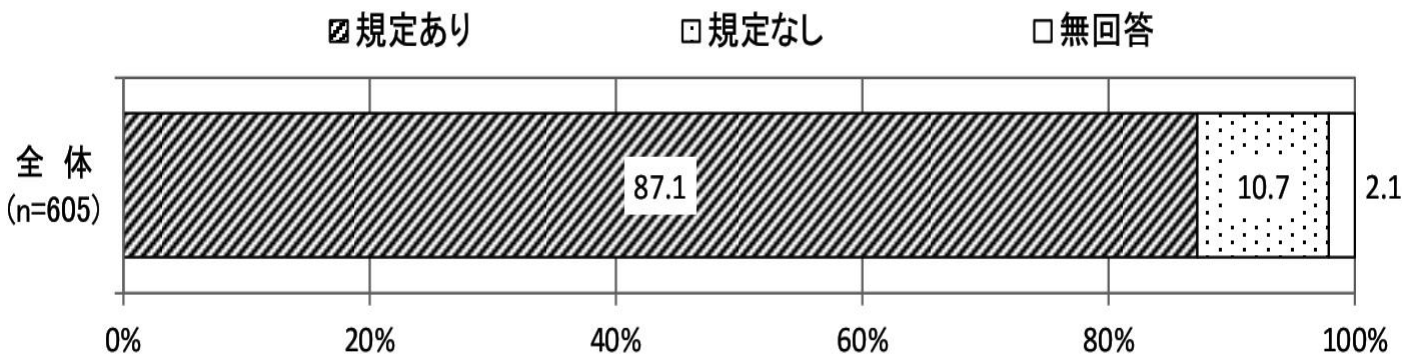
本稿では、育児と仕事の両立支援制度の一つである「子の看護休暇」の企業の運用状況についてご紹介いたします。

#### 1. 子の看護休暇

子の看護休暇とは、負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行う労働者に対し与えられる休暇（1年度において5日）であり、労働基準法第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。子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることができるようにするための権利として子の看護休暇が位置づけられています。

東京都産業労働局が公表した事業所調査の結果によると子どもの看護休暇制度の規定の有無については、「規定あり」と回答した事業所は87.1%、「規定なし」は10.7%であるとしております。

#### ■子供の看護休暇制度の有無



※東京都産業労働局「令和4年度企業における男女雇用管理に関する調査」

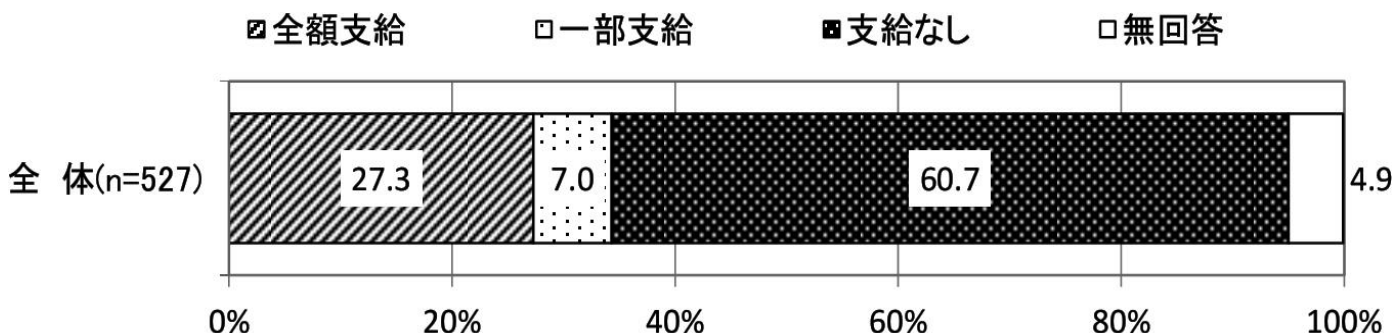
#### 2. 子の看護休暇中の賃金の有無

看護休暇を取得している間の給与については、法律上は規定が設けられていないため、有給・無給のどちらでも問題ありません。しかしながら、労使の取り決めで、就業規則に明確に給与の有無について記載しなければなりません。前段の調査において、子どもの看護休暇の「規定あり」と回答した事

業所に、看護休暇期間中の賃金の有無を尋ねたところ、賃金の支給がある事業所は34.3%（全額支給（27.3%）と一部支給（7.0%））、一方、支給のない事業所は60.7%となっております。

給与の定め方は、企業によって様々ですが、無給の場合は、労働者が自身の年次有給休暇を優先的に消化してしまうことから、年次有給休暇とは別に取得ができる看護休暇制度（1年度において5日取得可能）そのものの意義が薄れてしまいます。

### ■子供の看護休暇中の賃金の有無



※東京都産業労働局「令和4年度企業における男女雇用管理に関する調査」

### 3.男性育休の推進を中心とする法改正について

男性の育児休業取得を促進することにより、取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望をかなえ、また女性の雇用継続にも資するものとして、改正が進められました。概要は以下の通りです。

#### 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化（2022年4月1日施行）

##### ●育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業・産後パパ育休に関する、①研修の実施／②相談体制の整備（相談窓口設置等）

自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得、③事例の収集・提供／④制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

##### ●妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

|              |   |
|--------------|---|
| 周知事項         | ①育児休業・産後パパ育休に関する制度<br>②育児休業・産後パパ育休の申し出先<br>③育児休業給付に関すること<br>④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談／②書面交付／③FAX／④電子メール等 のいずれか  |

#### 有期雇用労働者の要件緩和（2022年4月1日施行）

「引き続き雇用された期間が1年以上」との要件を撤廃

#### 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業制度の変更（2022年10月1日施行）

##### ●産後パパ育休（出生時育児休業）

|             |                                   |
|-------------|-----------------------------------|
| 対象期間／取得可能日数 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能              |
| 申し出期限       | 原則、休業の2週間前まで雇用環境の整備などについて、法を上回る取組 |

|        |  |
|--------|--|
|        | を労使協定で定めている場合は、1か月前まで  |
| 分割取得   | 2回まで分割して取得可能(2回分まとめて申し出する必要あり)                               |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる(就業可能日数等には上限あり) |

#### ●育児休業制度の変更

|                        |  |
|------------------------|--|
| 1歳までの育児休業              | 2回まで分割して取得可能(取得の際にそれぞれ申し出)   |
| 特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業 | 休業開始日の柔軟化<br>期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。<br>特別な事情がある場合に限り再取得可能 |

#### 育児休業取得状況の公表の義務化(2023年4月1日施行)

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況を年1回公表することが義務付けられます。

## 4. さいごに

2021年1月の育児介護休業法改正により、育児を行う労働者が看護休暇を柔軟に取得できるように「1日又は時間単位」での取得が可能となりました。また、看護休暇以外では、2022年4月から男性育休の推進を中心とする法改正が順次施行されており、育児を取り巻く法制度が大きく変わりました。あわせて企業は、「看護休暇の有給化」などの福利厚生を充実させ、働きやすい職場づくりを行い、この社会問題に立ち向かうことが、これからの労働市場を守ることにもつながります。

看護休暇制度の導入(有給化・時間取得など)の際には、両立支援等助成金(育児休業等支援コース)を活用することも可能です。次世代育成支援対策の一つとして、看護休暇制度の充実などについて検討してみたいかがでしょうか。

## 2. 安全衛生 新型コロナウイルス感染症の5類移行にともなう実務上の注意点

令和5年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が、感染症法による2類相当から季節性インフルエンザと同様の「5類感染症」に引き下がりました。

厚生労働省が示した「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の療養期間の考え方等について」によると、新型コロナウイルスに感染した場合は、感染症法に基づき、行政が患者に対し、外出自粛を要請することはなくなり、外出を控えるかどうかは、季節性インフルエンザと同様に、個人の判断に委ねられることになりました。

本稿では、新型コロナウイルス感染症の5類引き下げ以降に労働者が感染した場合の就業措置(労働安全衛生法)と感染または濃厚接触者となった場合の傷病手当金(健康保険法)の請求について、実務上の注意点を解説していきます。

### 1. 労働者の就業に当たっての措置

感染症法によると、1類感染症から3類感染症に罹患した場合は、就業制限の措置をとる必要があるとされています。また、労働安全衛生法では、「伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものに罹った労働者については、その就業を禁止しなければならない。」とあります。つまり、2類相当に分類されていた新型コロナウイルス感染症は、労働者が感染した場合、就業制限の措置をとる必要がありました。

新型コロナウイルス感染症の5類引き下げにより、就業制限も撤廃されることとなります。労働者が新型コロナウイルスに感染した場合でも、会社として、就業を制限する(就業を禁止する)ことはできなくなるため、今後は、コロナウイルス感染を含む体調不良時には、無理に出勤をせず、有給休暇を取得するなど、自主的に休暇が取得できるような労働環境を構築する必要があります。

| 類型 | 疾病種類           | 特徴                              | 就業制限 |
|----|----------------|---------------------------------|------|
| 一類 | エボラ出血熱、ペストなど   | 感染力が強く、感染した際の症状が重い、危険性が極めて高い感染症 | ○    |
| 二類 | 結核、SARS、MERSなど | 一類ほどではないが、感染した際の症状が重く、危険性が高い感染症 | ○    |
| 三類 | コレラ、腸チフスなど     | 集団食中毒など、主に食べ物や飲み水を介して集団発生する感染症  | ○    |
| 四類 | 黄熱、マラリア、日本脳炎等  | 「人畜共通感染症」と呼ばれ、動物や虫などを介する感染症     | -    |
| 五類 | インフルエンザ、麻疹、風疹等 | 危険度はさほど高くはないが、感染拡大を防止すべき感染症     | -    |

※「感染症の予防及び感染症の患者に対する医療に関する法律」「労働安全衛生法」

## 2. 傷病手当金について

5 類移行後も、業務外の事由で、新型コロナウイルス感染症に罹患し、労務不能となったときには、健康保険の傷病手当金が請求できます。新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の注意点として、令和 5 年 5 月 7 日までの支給申請については、臨時的な取扱いとして、療養担当者意見欄(申請書 4 ページ目)の証明が不要でした。

しかし、5 類に移行したことにより、令和 5 年 5 月 8 日以降の支給申請については、他の傷病による支給申請と同様に、傷病手当金支給申請書の療養担当者意見欄に医師の証明が必要となります。なお、労働者本人に自覚症状がなく、家族等が感染し濃厚接触者になったために休暇を取得した場合は、労働者本人が労務不能とはならないため、傷病手当金の給付の対象とはなりません。

## 3. さいごに

法律による就業禁止は、いわゆる「使用者の責に帰すべき理由による休業」には該当しないため、会社は休業補償の支払いをする必要はありません。しかし、今後、新型コロナウイルスに感染した労働者に、従来の就業制限を継続していると、法律上「休業手当」の支払いが必要となります。とは言え、罹患した場合や濃厚接触者になった場合に、労働者が出勤することは、労務上のリスクが存在します。今後は、職場での感染拡大を阻止するために、新たなルール作りが求められるでしょう。



ご意見・ご質問は、お気軽にお問い合わせください。  
次号は 6 月 30 日に配信いたします。(石田久男)