

Khái quát về Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà

Để tạo ra một xã hội bền vững và an toàn, việc có thể cân bằng giữa “làm việc” và “sinh con / nuôi con”, hay “làm việc” và “chăm sóc người nhà” tùy theo nguyện vọng của mỗi người là điều quan trọng. Dựa trên tình hình này, Luật nghỉ nhà làm nuôi con, chăm sóc người nhà thúc đẩy hỗ trợ cho người lao động cân bằng giữa công việc và gia đình trong thời kỳ gặp hạn chế về mặt thời gian do nuôi con hoặc chăm sóc người nhà.

1 Nghỉ làm nuôi con

(1) Nghỉ làm nuôi con <Điều 2, Điều 5 ～Điều 9 , Khoản 6 Điều 9 của Bộ Luật>

Định nghĩa nghỉ làm	Về nguyên tắc, người lao động nghỉ làm để nuôi dưỡng con dưới 1 tuổi.
Đối tượng người lao động	• Người lao động (không bao gồm tuyển dụng theo ngày) • Người lao động được tuyển dụng có thời hạn phải đáp ứng được những điều kiện sau đây vào thời điểm đăng ký: ① Hợp đồng lao động kết thúc trước ngày con tròn 1 năm 6 tháng tuổi (2 tuổi đối với trường hợp nghỉ làm nuôi con đến khi con tròn 2 tuổi) và không chắc chắn rằng sẽ không được gia hạn. < Trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động >Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc quan hệ lao động trong vòng 1 năm từ ngày nộp đơn (6 tháng đối với trường hợp nghỉ làm nuôi con cho đến khi con tròn 1 năm 6 tháng tuổi hoặc 2 tuổi) ③ Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày.
Thời gian	• Về nguyên tắc, thời gian kéo dài liên tục cho đến ngày con tròn 1 tuổi (1 năm 6 tháng tuổi đối với trường hợp có những lý do ví dụ như không thể nhập học trường mẫu giáo v.v, 2 tuổi đối với trường hợp có những lý do ví dụ như vẫn không thể nhập học trường mẫu giáo v.v,) • Nếu cả cha và mẹ đều nghỉ làm nuôi con thì có thể xin nghỉ 1 năm trong khoảng thời gian đến khi con tròn 1 năm 2 tháng tuổi (chế độ cộng thêm cho cha và mẹ nghỉ làm nuôi con)
Số lần	• Về nguyên tắc, 2 lần đối với mỗi người con (nghỉ làm nuôi con cho đến khi con tròn 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi thì về nguyên tắc có thể được nghỉ phép riêng biệt, mỗi giai đoạn một lần)
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ,... ít nhất 1 tháng trước ngày dự định bắt đầu nghỉ phép (trước 2 tuần trong trường hợp nghỉ làm nuôi con đến khi con tròn dưới 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi (trước 2 tuần đến 1 tháng tùy theo ngày dự định bắt đầu kỳ nghỉ)).※ Nếu phát sinh những lý do ví dụ như sinh con trước ngày dự sinh thì có thể dời ngày bắt đầu kỳ nghỉ sớm hơn dự tính 1 lần duy nhất cho một lần nghỉ làm nuôi con đến khi con tròn 1 tuổi, nếu xin trước 1 tháng so với ngày dự định kết thúc kỳ nghỉ thì cho đến khi con tròn 1 tuổi có thể dời muộn hơn 1 lần duy nhất cho một lần nghỉ, bất kể là lý do gì. ※Trong trường hợp nghỉ làm nuôi con cho đến khi con tròn 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi, nếu xin trước 2 tuần so với ngày dự định kết thúc kỳ nghỉ thì có thể dời muộn hơn 1 lần duy nhất bất kể lý do trong khoảng thời gian đến khi con tròn 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi.

(2) Kỳ nghỉ nuôi con sau sinh của bố mẹ (nghỉ làm nuôi con khi sinh) <Khoản 2 Điều 9 ~ Khoản 5 Điều 9 của Luật>

Định nghĩa nghỉ làm	Về nguyên tắc, người lao động không nghỉ sau sinh sẽ phải nghỉ làm để nuôi con trong vòng 8 tuần sau khi sinh.
Đối tượng người lao động	• Người lao động không nghỉ sau sinh (không bao gồm tuyển dụng theo ngày) • Đối với người lao động được tuyển dụng có thời hạn, các yêu cầu sau đây phải được đáp ứng tại thời điểm nộp đơn. Trong khoảng thời gian từ ngày sau ngày kết thúc 8 tuần tính từ ngày muộn hơn của ngày sinh con hoặc ngày dự sinh, cho đến ngày kết thúc 6 tháng kế tiếp, nếu thời hạn hợp đồng lao động hết hạn và không rõ ràng hợp đồng sẽ không được gia hạn. ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc quan hệ lao động trong vòng 8 tuần kể từ ngày nộp đơn. ③ Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày
Thời gian	Về nguyên tắc, tối đa là 4 tuần (28 ngày) trong khoảng thời gian 8 tuần sau khi sinh con. ※ Có thể xin riêng với giai đoạn Nghỉ làm nuôi con
Số lần	2 lần đối với mỗi người con (Trường hợp chia ra làm 2 lần thì phải nộp đơn cùng một thời điểm)
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ,...trước 2 tuần của ngày dự định bắt đầu nghỉ phép (trường hợp người lao động ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động thì thời hạn được quy định trong thỏa thuận đó là trong khoảng từ trên 2 tuần đến 1 tháng) ※ Nếu phát sinh những lý do ví dụ như sinh con ra trước ngày dự sinh thì có thể dời ngày bắt đầu kỳ nghỉ sớm hơn dự tính 1 lần duy nhất cho mỗi kỳ nghỉ, nếu xin trước 2 tuần so với ngày dự định kết thúc kỳ nghỉ thì có thể dời muộn hơn dự tính 1 lần duy nhất cho mỗi kỳ nghỉ, bất kể là lý do gì.
Làm việc trong thời gian nghỉ phép	• Chỉ khi Thỏa thuận Sử dụng Lao động quy định người lao động được phép làm việc trong thời gian nghỉ phép thì người lao động mới có thể làm việc trong kỳ nghỉ với phạm vi mà người lao động đã thỏa thuận . • Người lao động muốn làm việc phải nộp đơn trình bày về số ngày có thể làm việc, v.v., và chủ doanh nghiệp sẽ chỉ định các ngày làm việc, v.v. trong phạm vi yêu cầu. Làm việc trong phạm vi đã được người lao động đồng ý trước kỳ nghỉ. • Người lao động không được phép làm việc vượt quá số ngày làm việc tối đa , v.v. (Tối đa là một nửa số ngày/số giờ làm việc theo quy định trong thời gian nghỉ phép, v.v.) ※ Có thể nộp đơn xin thay đổi/hủy bỏ vì bất kỳ lý do gì trước kỳ nghỉ. Trường hợp có lý do đặc biệt thì có thể làm thủ tục hủy bỏ sau ngày bắt đầu kỳ nghỉ.

※ Phạm vi của thuật ngữ “Con/Trẻ em” trong các mối quan hệ nuôi dạy trẻ bao gồm trẻ em có quan hệ cha mẹ, con cái hợp pháp với người làm việc (bao gồm cả trẻ em được nhận nuôi), cũng như trẻ em trong thời gian thử nghiệm chăm sóc nuôi dưỡng để nhận con nuôi đặc biệt và trẻ em được giao cho cha mẹ nuôi nhận con nuôi.

2 Nghi làm chăm sóc người nhà < Điều 2, Điều 11 ~ Điều 15 của Luật >

Định nghĩa nghỉ làm	Người lao động nghỉ làm để trông người nhà đang trong tình trạng cần được chăm sóc (trạng thái luôn cần được chăm sóc trong thời gian 2 tuần trở lên do chấn thương, bệnh tật, hoặc khuyết tật về thể chất hay tinh thần)
Đối tượng người lao động	• Người lao động (không bao gồm tuyển dụng theo ngày) • Người lao động được tuyển dụng có thời hạn thì cần thỏa mãn những điều kiện sau đây vào thời điểm đăng ký: ① Hợp đồng lao động kết thúc trong thời hạn 6 tháng kể từ ngày kế tiếp sau 93 ngày tính từ ngày dự định bắt đầu kỳ nghỉ chăm sóc người nhà và không chắc chắn rằng sẽ không được gia hạn. Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc quan hệ lao động trong vòng 93 ngày kể từ ngày nộp đơn ③ Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày
Đối tượng người nhà	Vợ chồng (kể cả người sống với nhau như vợ chồng), cha mẹ, con, cha mẹ của vợ chồng, ông bà, anh chị em và cháu (gọi mình bằng ông bà)
Thời gian/ số lần	Tổng cộng tối đa là 93 ngày cho 1 người nhà /Có thể chia ra tối đa 3 lần
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, trước 2 tuần của ngày dự định bắt đầu kỳ nghỉ. ※Nếu xin trước 2 tuần so với ngày dự định kết thúc kỳ nghỉ thì có thể dòi mượn hơn dự tính 1 lần duy nhất vào mỗi lần nộp đơn trong phạm vi 93 ngày

※ Phạm vi của thuật ngữ “Con/Trẻ em” trong các mối quan hệ chăm sóc người nhà được giới hạn ở những trẻ em có quan hệ cha mẹ, con cái hợp pháp (bao gồm cả trẻ em được nhận nuôi)

3 Nghỉ phép chăm con < Khoản 2 Điều 16, Khoản 3 Điều 16 của Luật>

Nội dung của chế độ	• Người lao động đang nuôi con đến hết lớp 3 bậc tiểu học có thể được nghỉ tối đa 5 ngày làm việc mỗi năm (10 ngày làm việc nếu đang nuôi 2 con trở lên đến hết lớp 3 bậc tiểu học) để chăm sóc con ốm, bị thương hay đưa con đi tiêm phòng, khám sức khỏe, chăm sóc con khi trường học đóng cửa do dịch bệnh truyền nhiễm, hoặc tham dự lễ nhập học hoặc tốt nghiệp. • Có thể xin theo đơn vị 1 ngày hoặc số giờ ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó xin theo đơn vị số giờ thì có thể giới hạn xin theo đơn vị 1 ngày thông qua ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động
Đối với người lao động	• Người lao động (không bao gồm tuyển dụng theo ngày.) < Những trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết thỏa thuận Sử dụng Lao động > • Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày (Yêu cầu người lao động có thời gian làm việc dưới 6 tháng đã bị bãi bỏ vào tháng 4 năm 2025)

4 Nghỉ phép chăm sóc người nhà < Khoản 5 Điều 16, Khoản 6 Điều 16 của Luật>

Nội dung của chế độ	• Người lao động chăm sóc, trông nom hay thực hiện những hành động giúp đỡ khác đối với người nhà có tình trạng cần được chăm sóc v.v thì có thể xin nghỉ phép tối đa 5 ngày trong 1 năm (10 ngày nếu có trên 2 người nhà cần chăm sóc) để chăm sóc, trông nom,... người nhà • Có thể xin theo đơn vị ngày hoặc số giờ ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó xin theo đơn vị số giờ thì có thể giới hạn xin theo đơn vị 1 ngày thông qua ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động ※ "Những hành động giúp đỡ khác" có nghĩa là việc cùng đi viện... với người nhà, thay mặt làm những thủ tục cần thiết để người nhà nhận cung cấp dịch vụ chăm sóc điều dưỡng...
Đối tượng người lao động	• Người lao động (không bao gồm tuyển dụng theo ngày.) < Những trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết thỏa thuận Sử dụng Lao động > • Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày

5 Hạn chế làm việc ngoài quy định, làm việc ngoài giờ để nuôi con, chăm sóc người nhà < Khoản 8 Điều 16, Khoản 9 Điều 16, Điều 17, Điều 18 của Luật>

	Hạn chế làm việc ngoài quy định để nuôi con, chăm sóc người nhà	Hạn chế làm việc ngoài giờ để nuôi con, chăm sóc người nhà
Nội dung chế độ	Trường hợp người lao động nuôi con đến khi con bắt đầu vào tiểu học xin nghỉ làm để nuôi con, hoặc người lao động phải trông người nhà trong tình trạng cần được chăm sóc xin nghỉ làm để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được bắt người lao động làm việc vượt quá số giờ quy định.	Trường hợp người lao động nuôi con đến khi con bắt đầu vào tiểu học xin nghỉ làm để nuôi con, hoặc người lao động phải trông người nhà trong tình trạng cần được chăm sóc xin nghỉ làm để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được bắt người lao động làm việc ngoài giờ vượt quá thời gian giới hạn (1 tháng 24 giờ, 1 năm 150 tiếng)
Đối tượng lao động	• Người lao động nuôi con đến khi con bắt đầu vào tiểu học, người lao động phải trông người nhà trong tình trạng cần được chăm sóc (không bao gồm tuyển dụng theo ngày) < Những trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày.	• Người lao động nuôi con đến khi con bắt đầu vào tiểu học, người lao động phải trông người nhà trong tình trạng cần được chăm sóc < Người lao động không thuộc đối tượng > ① Người lao động được tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày.
Thời gian/ số lần	1 tháng trở lên và 1 năm trở xuống đối với 1 lần xin /Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, trước 1 tháng của ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở đến hoạt động kinh doanh thường ngày của doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp có thể từ chối.	

6 Hạn chế làm việc đêm khuya để nuôi con, chăm sóc người nhà <Điều 19, Điều 20 của Luật>

Nội dung của chế độ	Trong trường hợp người lao động nuôi con cho đến khi con bắt đầu vào tiểu học xin nghỉ làm để nuôi con, hoặc người lao động chăm sóc người nhà trong tình trạng cần chăm sóc xin nghỉ làm để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được bắt người lao động làm việc từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng (đêm khuya)	
Đối tượng người lao động	Người lao động nuôi con cho đến khi con bắt đầu vào tiểu học, người lao động phải trông người nhà trong tình trạng cần được chăm sóc	< Người lao động không thuộc đối tượng > ① Người lao động được tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động sống cùng người nhà 16 tuổi trở lên thoả những điều i ~ iii sau đây mà có thể trông trẻ hoặc chăm sóc người nhà được: i. Không làm việc vào đêm khuya (bao gồm cả người có số ngày làm việc vào đêm khuya là 3 ngày trở xuống mỗi tháng) ii. Không khó khăn trong việc trông nom, chăm sóc do bị chấn thương, bệnh tật hay rối loạn tâm thần và thể chất iii. Không phải là người đang trong giai đoạn 6 tuần trước khi sinh (14 tuần nếu mang đa thai) và 8 tuần sau khi sinh. ④ Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày ⑤ Người lao động có toàn bộ thời gian làm việc quy định vào đêm khuya
Thời gian/ số lần	1 tháng trở lên và 6 tháng trở xuống đối với 1 lần xin /Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, trước 1 tháng của ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở đến hoạt động kinh doanh thường ngày của doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp có thể từ chối.	

7 Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để nuôi con, chăm sóc người nhà <Điều 23 của Luật>

Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để nuôi con		Biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định để chăm sóc người nhà	
Nội dung của biện pháp	Phải thiết lập chế độ làm việc ngắn giờ cho người lao động đang nuôi con dưới 3 tuổi theo nguyên tắc: thời gian làm việc theo quy định là 6 tiếng/ ngày.	Nội dung của biện pháp	Phải thực hiện biện pháp ví dụ như rút ngắn thời gian làm việc quy định cho người lao động đang phải trông người nhà trong trạng thái cần được chăm sóc
Đối tượng người lao động	Người lao động (không bao gồm người lao động được tuyển dụng theo ngày và người lao động có thời gian làm việc dưới 6 tiếng trong 1 ngày) < Những trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày ③ Người lao động làm công việc khó áp dụng chế độ làm việc ngắn giờ do tính chất công việc và thể chế làm việc. (※Cần phải quy định cụ thể phạm vi công việc nằm ngoài đối tượng)	Đối tượng người lao động	Người lao động (không bao gồm tuyển dụng theo ngày) < Những trường hợp người lao động nằm ngoài đối tượng dựa trên việc ký kết Thỏa thuận Sử dụng Lao động > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động có số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày
Biện pháp thay thế	Đối với người lao động khó thực hiện chế độ làm việc ngắn giờ thì phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây: - Biện pháp tuân theo chế độ về nghỉ làm nuôi con - Biện pháp làm việc từ xa,... - Chế độ thời gian linh hoạt - Dời giờ bắt đầu/kết thúc công việc sớm/ muộn hơn - Thiết lập và vận hành cơ sở nhà trẻ trong văn phòng, cung cấp dịch vụ tiện nghi.供与	Biện pháp	Phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây: - Chế độ thời gian linh hoạt - Dời giờ bắt đầu/kết thúc công việc sớm/ muộn hơn - Trợ cấp chi phí dịch vụ chăm sóc điều dưỡng mà người lao động sử dụng hay các chế độ tương tự khác.度
Thời gian	Cho đến ngày con tròn 3 tuổi	Thời gian/ số lần	Trên 2 lần trong khoảng thời gian 3 năm trở lên liên tục kể từ ngày bắt đầu sử dụng đối với mỗi người nhà

	Nuôi con	Chăm sóc người nhà
Thông báo cho nghỉ việc nuôi con, chăm sóc người nhà....	① Chế độ người cha nghỉ phép chăm con sau sinh/ nghỉ nuôi con ② Cách đăng ký nghỉ phép chăm con sau sinh/ nghỉ nuôi con ③ Trợ cấp nghỉ phép chăm con sau sinh, nuôi con ④ Chế độ bảo hiểm xã hội trong thời gian nghỉ phép	① Chế độ nghỉ phép chăm sóc người nhà, hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống khi chăm sóc người nhà ② Cách đăng ký nghỉ phép chăm sóc người nhà, hỗ trợ cân bằng công việc và cuộc sống Về trợ cấp nghỉ phép chăm sóc người nhà
	• Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực thông báo chế độ liên quan riêng từng người (ngoại trừ các vấn đề thuộc nghĩa vụ công khai chẳng hạn như chế độ nghỉ phép nuôi con, chăm sóc người nhà...) đối với người lao động đó, nếu biết người lao động hay vợ mang thai, sinh con , hoặc người lao động đang chăm sóc người nhà..	
Tư vấn và xét từng trường hợp riêng	Người lao động thông báo cho công ty về việc bản thân hay vợ mang thai, sinh con, hoặc vào thời điểm thích hợp trước khi con của người lao động tròn 3 tuổi, công ty phải lắng nghe riêng nguyện vọng của người lao động về việc cân bằng giữa nuôi con và làm việc dựa trên hoàn cảnh mỗi gia đình, và phải xem xét những nguyện vọng đó phù hợp với hoàn cảnh công ty.	
Cung cấp thông tin sớm để ngăn ngừa nghỉ việc để chăm sóc người thân	Nhằm ngăn chặn việc người lao động bỏ việc để chăm sóc người nhà mà không tận dụng hết các hệ thống hỗ trợ cân bằng giữa công việc và chăm sóc người nhà, chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ cung cấp thông tin về chế độ nghỉ phép chăm sóc người nhà, chế độ hỗ trợ cân bằng công việc và chăm sóc gia đình (※), thủ tục đăng ký và các quyền lợi nghỉ phép chăm sóc người nhà ở giai đoạn sớm khi người lao động phải đối mặt với việc chăm sóc người nhà (ở độ tuổi 40...) ※ i. Chế độ nghỉ phép chăm người thân, ii. Chế độ hạn chế làm việc ngoài giờ, iii. Chế độ hạn chế giờ làm thêm, iv. Chế độ hạn chế hạn chế làm việc đêm khuya, v. Các biện pháp rút ngắn thời gian làm việc thường xuyên để chăm sóc gia đình.	
Cải thiện môi trường việc làm	Nghĩa vụ phải thực hiện một trong các biện pháp sau để đảm bảo việc xin nghỉ phép nuôi con (bao gồm cả nghỉ phép chăm con sau sinh), nghỉ phép chăm sóc gia đình, chế độ hỗ trợ cân bằng chăm sóc người nhà,... được thuận lợi. Thu thập và cung cấp thông tin về các trường hợp nhân viên nghỉ phép nuôi con, nghỉ chăm sóc người nhà và các chế độ hỗ trợ cân bằng giữa công việc và gia đình. Thiết lập hệ thống tư vấn về nghỉ phép nuôi con, nghỉ chăm sóc người nhà và chế độ hỗ trợ cân bằng giữa công việc và gia đình. Phổ biến các chính sách liên quan đến nghỉ nuôi con, nghỉ chăm sóc người nhà và các chế độ hỗ trợ cân bằng giữa công việc và gia đình.	
Biện pháp để thực hiện hóa phong cách làm việc linh hoạt	• Người lao động có con nhỏ từ 3 tuổi đến khi bắt đầu đi học tiểu học thì chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ phải lựa chọn và thực hiện 2 biện pháp trở lên từ ①~⑤ dưới đây (người lao động có thể lựa chọn và sử dụng một trong các biện pháp do chủ doanh nghiệp đưa ra). ① Thay đổi thời gian bắt đầu công việc ② Làm việc từ xa...(trên 10 ngày/ tháng) ③Thành lập và vận hành cơ sở chăm sóc trẻ em ④ Trợ cấp nghỉ phép để hỗ trợ cân bằng giữa công việc và nuôi con(10 ngày/năm) Chế độ làm việc thời gian ngắn • Khi các nhà tuyển dụng lựa chọn các biện pháp cần thực hiện, họ có nghĩa vụ phải tạo cơ hội để lắng nghe ý kiến từ các công đoàn chiếm đa số... • Thông báo riêng cho từng nhân viên về chế độ mà họ đã lựa chọn như một biện pháp để thực hiện các hình thức làm việc linh hoạt vào thời điểm thích hợp trước khi con tròn 3 tuổi và xác nhận ý định sử dụng chế độ đó của người lao động qua các cuộc phỏng vấn,...	
Biện pháp cho người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu đi học tiểu học hoặc chăm sóc người nhà	• Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các chế độ nghỉ phép có thể sử dụng với mục đích nuôi con ví dụ như nghỉ phép cho vợ sinh con, đối với người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu đi học tiểu học. • Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết đối với người lao động nuôi con cho đến khi con bắt đầu đi học tiểu học, như chế độ liên quan đến nghỉ làm nuôi con, chế độ hạn chế làm việc ngoài giờ quy định, biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định hoặc chế độ thời gian linh hoạt,v.v	• Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết đối với người lao động chăm sóc người nhà, mà có cần nhắc những nội dung ví dụ như thời gian, số lần,v.v cần để chăm sóc người nhà, ví dụ như chế độ nghỉ làm chăm sóc người nhà hoặc biện pháp rút ngắn thời gian làm việc quy định v.v

Cần nhắc trong bố trí người lao động	Nghĩa vụ phải cần nhắc đến tình hình nuôi con hay chăm sóc người nhà của người lao động trong trường hợp thay đổi bố trí mà dẫn đến thay đổi nơi làm việc khiến người lao động đó gặp khó khăn khi vừa làm việc vừa nuôi con hay chăm sóc người nhà.
Công bố tình hình nhận chế độ nghỉ nuôi con	• Bắt buộc đối với các doanh nghiệp có hơn 300 nhân viên làm việc toàn thời gian • Công bố tỷ lệ nhân viên nam nhận chế độ nghỉ nuôi con mỗi năm 1 lần (có thể bao gồm cả việc nghỉ phép vì mục đích chăm sóc con).

Thông tin liên lạc Ban (Phòng) môi trường, bình đẳng tuyển dụng Sở lao động các tỉnh thành
Thời gian tiếp nhận 8:30 ~ 17:15 (trừ thứ 7, chủ nhật, ngày lễ, nghỉ tết)

Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại
Hokkaido	011-709-2715	Saitama	048-600-6269	Gifu	058-245-1550	Wakayama	073-488-1170	Kochi	088-885-6041
Aomori	017-734-4211	Chiba	043-221-2307	Shizuoka	054-252-5310	Tottori	0857-29-1709	Fukuoka	092-411-4894
Iwate	019-604-3010	Tokyo	03-3512-1611	Aichi	052-857-0312	Shimane	0852-31-1161	Saga	0952-32-7218
Miyagi	022-299-8844	Kangawa	045-211-7380	Mie	059-226-2318	Okayama	086-225-2017	Nagasaki	095-801-0050
Akita	018-862-6684	Niigata	025-288-3511	Shiga	077-523-1190	Hioshima	082-221-9247	Kumamoto	096-352-3865
Yamagata	023-624-8228	Toyama	076-432-2740	Kyoto	075-241-3212	Yamaguchi	083-995-0390	Oita	097-532-4025
Fukushima	024-536-4609	Ishikawa	076-265-4429	Osaka	06-6941-8940	Tokushima	088-652-2718	Miyazaki	0985-38-8821
Ibaraki	029-277-8295	Fukui	0776-22-3947	Hyogo	078-367-0820	Kagawa	087-811-8924	Kagoshima	099-223-8239
Tochigi	028-633-2795	Yamanashi	055-225-2851	Nara	0742-32-0210	Ehime	089-935-5222	Okinawa	098-868-4380
Gunma	027-896-4739	Nagano	026-227-0125						

Mẫu dùng trong công ty

Đơn xin nghỉ làm nuôi con (chăm sóc con sau sinh)

Kính gửi

[Ngày xin] Ngày Tháng Năm
[Người xin] Bộ phận trực thuộc
Họ tên

Theo Quy tắc về nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà v.v (Điều), tôi xin nghỉ làm nuôi con (hoặc chăm sóc con sau sinh) như dưới đây:

Chi tiết

