

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

Để tạo ra một xã hội bền vững và an toàn, cần phải loại bỏ “cấu trúc chọn một trong hai” giữa “làm việc” và “sinh con / nuôi con”, hay “làm việc” và “chăm sóc người nhà” và thực hiện cân bằng công việc và cuộc sống. Dựa trên tình hình này, Luật nghỉ làm nuôi con, chăm sóc người nhà thúc đẩy hỗ trợ cho người lao động cân bằng công việc và gia đình trong thời kỳ gặp hạn chế về thời gian do nuôi con hay chăm sóc người nhà.

1 > Nghỉ làm nuôi con <Điều 5 ~ Khoản 2 Điều 9 của Luật>

Định nghĩa nghỉ làm	Nguyên tắc là người lao động nghỉ làm để nuôi dưỡng con dưới 1 tuổi ※ Phạm vi của “con” trong việc nuôi con là ngoài con có quan hệ cha mẹ con cái trên Luật pháp (bao gồm con nuôi) với người lao động mà còn bao gồm cả con mà trong thời gian nuôi thử để nhận con nuôi đặc biệt hay là con mà được ủy thác cho cha mẹ nuôi nhận con nuôi
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày) · Người lao động hợp đồng có thời hạn thì cần thỏa mãn những điều kiện sau đây vào thời điểm đăng ký: Không biết chắc chắn là hợp đồng lao động hết hạn và sẽ không được gia hạn vào ngày tròn 1 tuổi 6 tháng (2 tuổi trường hợp được nghỉ phép chăm sóc trẻ đến 2 tuổi). <p><Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <p>① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc tuyển dụng trong vòng 1 năm từ ngày xin (6 tháng nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi hay 2 tuổi) ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày.</p>
Thời gian	<ul style="list-style-type: none"> · Theo nguyên tắc là thời gian liên tục cho đến khi con được 1 tuổi (Nếu với những lí do ví dụ như không được vào nơi giữ trẻ v.v thì 1 năm 6 tháng tuổi, nếu như vậy mà vẫn không được vào nơi giữ trẻ v.v thì 2 tuổi) · Nếu cả cha và mẹ đều lấy ngày nghỉ nuôi con thì có thể lấy 1 năm trong thời gian cho đến khi con được 1 năm 2 tháng tuổi (chế độ cộng thêm cho cha và mẹ nghỉ làm nuôi con)
Số lần	<ul style="list-style-type: none"> · Theo nguyên tắc là 1 lần đối với mỗi người con (nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi thì có thể lấy riêng) · Nếu người lao động không nghỉ làm sau sinh con trong vòng 8 tuần lễ mà lấy ngày nghỉ làm nuôi con lần đầu tiên và trong trường hợp sử dụng hết thì cho dù không có sự tình đặc biệt cũng có thể lấy lại lần nữa (Kỳ nghỉ của cha)
Thủ tục	<p>Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, cho đến trước 1 tháng (trước 2 tuần nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) của ngày dự định bắt đầu nghỉ làm</p> <p>※ Nếu có những lí do ví dụ như sinh con ra trước ngày dự sinh thì có thể 1 lần duy nhất rời sớm hơn ngày bắt đầu nghỉ làm, nếu xin trước 1 tháng (trước 2 tuần nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) so với ngày dự định kết thúc nghỉ làm thì cho đến khi con 1 tuổi (1 năm 6 tháng tuổi, 2 tuổi) có thể hoãn 1 lần duy nhất không kể lí do</p>

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

Định nghĩa nghỉ làm	Người lao động nghỉ làm để chăm sóc đối tượng người nhà có tình trạng cần chăm sóc (trạng thái cần luôn 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	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người 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: Không thuộc diện mà từ ngày sau khi hết 93 ngày cho đến 6 tháng tính từ ngày dự định bắt đầu nghỉ làm chăm sóc người nhà mà không biết chắc chắn là hợp đồng lao động hết hạn và sẽ không được gia hạn . <p>< Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ ></p> <p>① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động kết thúc tuyển dụng trong vòng 93 ngày từ ngày xin ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày</p>
Đối tượng người nhà	<p>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)</p> <p>※ Phạm vi của “con” trong chăm sóc người nhà là chỉ người con có quan hệ cha mẹ con cái trên Pháp luật (bao gồm con nuôi)</p>
Thời gian/số lần	Đối với mỗi 1 đối tượng người nhà thì có thể lấy đến tổng cộng 93 ngày/chia làm 3 lần
Thủ tục	<p>Người lao động làm đơn xin chủ doanh nghiệp bằng giấy tờ v.v, trước 2 tuần của ngày dự định bắt đầu nghỉ làm</p> <p>※ Có thể 1 lần duy nhất dời ngày vào mỗi lần xin trong phạm vi 93 ngày, bằng cách nộp đơn xin trước 2 tuần so với ngày dự định kết thúc nghỉ làm</p>

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

Nội dung của chế độ	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi dưỡng con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học thì có thể lấy nghỉ phép để chăm con ốm, bị chấn thương hoặc cho con đi tiêm phòng, đi khám sức khỏe, mỗi 1 năm 5 ngày (10 ngày nếu là 2 con trở lên) · Có thể lấy với đơn vị 1 ngày hoặc theo số giờ làm ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó lấy với đơn vị số giờ làm thì có thể chỉ định lấy với đơn vị 1 ngày thông qua ký kết thỏa thuận chủ thợ ※ “Cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học” nghĩa là thời gian cho đến ngày 31 tháng 3 của niên khóa có ngày người con đó được 6 tuổi (dưới đây cũng tương tự)
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày.) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 6 tháng ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày.

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

Nội dung của chế độ	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động chăm sóc và trông nom khác cho đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc v.v thì có thể lấy nghỉ phép để chăm sóc và trông nom khác cho người nhà, mỗi 1 năm 5 ngày (10 ngày nếu đối tượng người nhà là 2 người trở lên) · Có thể lấy với đơn vị 1 ngày hoặc theo số giờ làm ※ Riêng người lao động làm công việc được công nhận là khó lấy với đơn vị số giờ làm thì có thể chỉ định lấy với đơn vị 1 ngày thông qua ký kết thỏa thuận chủ thợ ※ “Trông nom khác” có nghĩa là việc cùng đi viện v.v với đối tượng người nhà, thay mặt làm thủ tục cần thiết để đối tượng người nhà nhận cung cấp dịch vụ chăm sóc điều dưỡng v.v
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người tuyển dụng theo ngày.) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 6 tháng ② Người lao động mà 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 của chế độ	Nếu người lao động nuôi con dưới 3 tuổi mà xin để nuôi dưỡng con, hoặc người lao động chăm sóc người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc vượt quá thời gian làm việc quy định	Nếu người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học mà xin để nuôi dưỡng người con đó, hoặc người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc ngoài giờ vượt quá thời gian giới hạn (mỗi tháng 24 tiếng, mỗi năm 150 tiếng)
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến 3 tuổi, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc (trừ người tuyển dụng theo ngày) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày. 	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc < Người lao động không thuộc đối tượng > ① Người tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày
Thời gian /số lần	Đối với 1 lần xin, thời gian 1 tháng trở lên đến 1 năm trở xuống /Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động xin bằng giấy tờ v.v lên chủ doanh nghiệp, 1 tháng trước ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở vận hành kinh doanh bình thường thì người chủ 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	Nêu người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học mà xin để nuôi dưỡng người con đó, hoặc người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc mà xin để chăm sóc người nhà đó, thì chủ doanh nghiệp không được cho làm việc từ 10 giờ tối đến 5 giờ sáng (đêm khuya)	
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học, người lao động chăm sóc đối tượng người nhà trong tình trạng cần chăm sóc 	<p>< Người lao động không thuộc đối tượng ></p> <ul style="list-style-type: none"> ① Người tuyển dụng theo ngày ② Người lao động vào công ty dưới 1 năm ③ Người lao động có người nhà 16 tuổi trở lên sống cùng thuộc vào những điều i-iii sau đây mà có thể trông trẻ hoặc chăm sóc người nhà được: <ul style="list-style-type: none"> i. Không làm công việc đêm khuya (bao gồm cả người mà số ngày làm việc đêm khuya là 3 ngày trở xuống mỗi tháng) ii. Không bị chấn thương, bệnh tật hay khuyết tật tâm thần mà khó khăn trong trông trẻ hoặc chăm sóc người nhà iii. Không phải là người trong 6 tuần trước sinh con (14 tuần nếu mang thai nhiều con), trong 8 tuần sau sinh con ④ Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày ⑤ Người lao động mà toàn bộ thời gian làm việc quy định trong đêm khuya
Thời gian /số lần	Đối với 1 lần xin, thời gian 1 tháng trở lên đến 6 tháng trở xuống /Không giới hạn số lần xin	
Thủ tục	Người lao động xin bằng giấy tờ v.v lên chủ doanh nghiệp, 1 tháng trước ngày bắt đầu	
Ngoại lệ	Nếu cản trở vận hành kinh doanh bình thường thì người chủ 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 theo nguyên tắc là 6 tiếng làm thời gian làm việc quy định của 1 ngày cho người lao động nuôi con chưa đủ 3 tuổi	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 chăm sóc đối tượng người nhà trong trạng thái cần chăm sóc
Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người lao động tuyển dụng theo ngày và thời gian làm việc 1 ngày là 6 tiếng trở xuống) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần là 2 ngày trở xuống ③ Người lao động làm công việc được công nhận là khó thực hiện chế độ làm việc ngắn giờ, so theo tính chất công việc/thể chế thực hiện (※Cần phải quy định cụ thể phạm vi công việc mà không thuộc đối tượng) 	Đối tượng người lao động	<ul style="list-style-type: none"> · Người lao động (trừ người lao động tuyển dụng theo ngày) < Người lao động không thuộc đối tượng dựa theo ký kết thỏa thuận chủ thợ > ① Người lao động vào công ty dưới 1 năm ② Người lao động mà số ngày làm việc quy định trong 1 tuần dưới 2 ngày
Biện pháp thay thế	<p>Đối với người lao động mà khó thực hiện chế độ làm việc ngắn giờ thì phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Biện pháp tuân theo chế độ về nghỉ làm nuôi con · Chế độ thời gian linh hoạt (Flex-time) · Rời sớm, rời muộn giờ bắt đầu, kết thúc công việc · Thiết lập và vận hành các cơ sở nhà trẻ trong văn phòng và các cơ sở tương tự khác 	Biện pháp	<p>Phải thực hiện biện pháp nào đó sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Chế độ rút ngắn thời gian làm việc quy định · Chế độ thời gian linh hoạt (Flex-time) · Rời sớm, rời muộn giờ bắt đầu, kết thúc công việc · Trợ cấp chi phí dịch vụ chăm sóc điều dưỡng mà người lao động sử dụng và các chế độ tương tự khác
Thời gian	Cho đến ngày con được 3 tuổi	Thời gian /số lần	Trong thời gian 3 năm trở lên liên tục từ ngày bắt đầu sử dụng, đối với mỗi 1 đối tượng người nhà từ 2 lần trở lên

8 Các biện pháp mà chủ doanh nghiệp cần thực hiện <Điều 21 đến 22, Điều 24, Điều 26 của Luật>

<p>Thông báo cho nghỉ việc nuôi con, chăm sóc người nhà v.v</p>	<p>< Nuôi con > Khi chính người lao động hoặc người lao động có vợ mang thai, sinh con, v.v., chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ thông báo riêng cho người lao động về chế độ nghỉ chăm sóc trẻ em, v.v. và xác nhận ý định thực hiện.</p>	<p>< Chăm sóc người nhà ></p>
<p>Cải thiện môi trường việc làm</p>	<p>· Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực quy định, thông báo trước trong Quy tắc làm việc v.v về những nội dung sau đây: ① Nội dung về đãi ngộ khi đang nghỉ làm nuôi con và nghỉ làm chăm sóc người nhà ② Nội dung về tiền lương, bố trí và những điều kiện khác sau khi nghỉ làm nuôi con và nghỉ làm chăm sóc người nhà ③ Nội dung về thời kỳ bắt đầu làm việc nếu kết thúc thời gian nghỉ làm nuôi con do không còn nuôi dưỡng con nữa và nếu kết thúc thời gian nghỉ làm chăm sóc người nhà do không còn chăm sóc đối tượng gia đình nữa ④ Nội dung về phương thức chi trả tiền bảo hiểm xã hội khi đang nghỉ làm chăm sóc người nhà</p> <p>· Chủ doanh nghiệp có nghĩa vụ nỗ lực thông báo chế độ liên quan riêng từng người (ngoài các vấn đề về nghĩa vụ công khai chẳng hạn như hệ thống nghỉ phép chăm sóc trẻ em) đối với người lao động đó, nếu biết được người lao động hay vợ mang thai, sinh con, hay nếu biết được người lao động đang chăm sóc người nhà</p>	
<p>Biện pháp cho người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học hoặc chăm sóc người nhà</p>	<p><Nuôi con> · Nghĩa vụ nỗ lực thực hiện các biện pháp cần thiết đối với người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì 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 chế độ nghỉ phép đối với người lao động nuôi con cho đến khi bắt đầu kì đi học tiểu học, có thể sử dụng với mục đích nuôi con ví dụ như nghỉ phép cho vợ sinh con</p>	<p><Chăm sóc người nhà> · 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</p>
<p>Cần nhắc trong bố trí người lao động</p>	<p>Nghĩa vụ là trường hợp thay đổi bố trí mà dẫn đến thay đổi nơi làm việc, nếu có người lao động trở nên khó khăn khi vừa làm việc vừa nuôi con hay chăm sóc người nhà do thay đổi nơi làm việc thì phải cần nhắc đến tình hình nuôi con hay chăm sóc người nhà đó</p>	

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	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại	Tỉnh thành	Số điện thoại
Hokkaido	011-709-2715	Saitama	048-600-6210	Gifu	058-245-1550	Wakayama	073-488-1170	Kochi	088-885-6041
Aomori	017-734-4211	Chiba	043-221-2307	Shizuoka	054-252-5310	Tohori	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	Kanagawa	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	Hiroshima	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						

Lưu ý!) Không có thông dịch viên. Vui lòng đến cùng người có thể thông dịch.

Đơn xin nghỉ làm nuôi con

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 theo như dưới đây:

Chi tiết

1 Tình hình của người con liên quan đến nghỉ làm	(1) Họ tên	
	(2) Ngày tháng năm sinh	
	(3) Quan hệ với người xin nghỉ	
	(4) Ngày tháng năm nhận con nuôi, nếu là con nuôi	Ngày Tháng Năm
	(5) Ngày tháng năm hoàn thành thủ tục, nếu người con ở (1) là người con trong thời gian giám hộ để nhận con nuôi đặc biệt/là con mà được ủy thác cho cha mẹ nuôi nhận con nuôi/là con được ủy thác cho cha mẹ nuôi dưỡng	Ngày Tháng Năm
2 Tình hình của người dự định sinh con nếu người con ở 1 chưa được sinh ra	(1) Họ tên (2) Ngày dự định sinh (3) Quan hệ với người xin nghỉ	
3 Thời gian nghỉ làm	Từ ngày tháng năm đến ngày tháng năm (Ngày dự định đi làm lại Ngày Tháng Năm)	
4 Nội dung về đơn xin	(1) Có xin trước 1 tháng so với ngày dự định nghỉ làm nếu nghỉ làm nuôi con cho đến 1 tuổi, trước 2 tuần nếu nghỉ làm cho đến quá 1 tuổi hay không	Có/Không→Lí do xin muợn []
	(2) Có từng rút đơn xin nghỉ làm nuôi con đối với người con ở 1 hay không	Có/Không→Lí do xin lại []
	(3) Có từng nghỉ làm nuôi con đối với người con ở 1 hay không ※ Nếu nghỉ làm cho con quá 1 tuổi thì không cần điền	Có/Không Lí do nghỉ làm lại []
	(4) Nếu vợ chồng cũng nghỉ làm mà định nghỉ làm cho con quá 1 tuổi dựa theo Khoản Điều của Quy tắc	Ngày (dự định) bắt đầu nghỉ làm của vợ chồng Ngày Tháng Năm
	(5) Nếu xin nghỉ làm cho con quá 1 tuổi mà ngoài trường hợp (4)	Lí do cần nghỉ làm []
	(6) Nếu xin nghỉ làm nuôi con quá 1 tuổi mà người xin không phải là đang nghỉ làm nuôi con	Vợ chồng đang nghỉ làm • đang không nghỉ làm