

## 雇用環境整備士資格講習会第Ⅰ種（育児者雇用） の講師への質問・回答（まとめ）

【平成 24 年 10 月 15 日付の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【1】「パパ・ママ」育休への取り組みの説明がありましたが、孫の育休を制度（じい・ばあ育休）も制度化している企業はあるのでしょうか？（エイジレス雇用との関連から）

【回答】

あまり聞きません。お孫さんと養子縁組をすれば育児休業を祖父祖母がすることは可能ですが、法律はあくまでも子を育てるのは親という考え方です。企業の中には孫休暇といった休暇を設け、孫の運動会などに休みが取れる制度を実施している、企業はあるようです。

【2】有期労働者の短時間（6 h）申請者に対し、雇用契約更新時に 6 h 契約に変更できるのでしょうか？

【回答】

現在の雇用契約はそのままにして、短時間勤務の申出書を作って労働者より提出してもらい、その期間の取り扱い通知書を発行し、その期間の労働時間、賃金、賞与などの取り扱いを明記しておくべきでしょう。

【3】「男性育休」を求めるが、賃金や雇用に対し女性よりも男性の方が不安を感じているのではないのでしょうか？そのため結婚しない、子供がいない男性社員が多い。結果として男性の育休対象者が少ないと思うのですが（孫世代の方が多い）。

【回答】

男性のほうが育休を取ることに不安を感じているという事もあると思います。将来の管理職への昇進、昇格に影響するのではないかと感じる場合もあるでしょうし、男性（パパ）のほうが、給与が高い場合など、毎月の収入が減るわけですから家計には大きな痛手です。そのような場合に対応するために、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項で禁止される不利益取扱いとして 昇進・昇格の人事評価において不利益な評価を行うことが規定され、収入が減ることに対して、雇用保険から雇用継続給付としての、育児休業給付金が支給されることになっています。

【4】介護休業法の「93日」とする根拠を教えてください。

【回答】

介護休業は、対象家族が脳疾患などで倒れた時に、急な必要に応じて、急性期を何とかしのいでもらうための期間、又は病気の末期に家族との時間を取れるようにする期間と考えられています。病院の手配であったり、どのようなケアを受けるか、受けられるかの「準備期間」と考えてください。そのように考えると大体3ヶ月位が妥当な期間と考えられるようです。3か月を長いと感じるか、短いと感じるか人それぞれだと思いますが。

【5】有給休暇日数は何故、法では勤続年数によるのでしょうか？

【回答】

労働者がその企業に貢献した年数によって、有給休暇の日数が付与されます。

【6】ジジババの子育て参画について。こういった方のパワーがなかったら事実上、子育ては無理（家事も育児も不利という実態がある）という現状がある。法的（行政上）にフォローする動きはないのか？

【回答】

何年前かに、ドイツでそのような法律が施行される動きがあったようですが、日本では法律で規定する事は、今のところ見られません。

【7】法改正までルールが整備されるのは良いが、基本的教育からもっと見直すべきではないのか？

【回答】

そのような考え方もあると思います。将来に向かって、教育の分野で、これからの少子高齢化の対策としての、障がい者、育児者、高齢者の支援、ワークライフバランスの考え方、自分自身のキャリアプランなどを教育に取り入れられれば良いと思われれます。

【平成 25 年 3 月 21 日付の講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【8】育児休業取得について

①期間を定めない社員より入社1年未満で育休申し出があった場合、就業規則上は入社1年未満は休業取得の対象とならない旨定めているが育児介護休業法が優先され、休業を認めなければならないのでしょうか？

※期間を定めて雇用される者については取得要件として「雇用1年以上」というしぼりがあり、申し出があっても対象とならないと理解しています。

質問者：企業担当者

【回答】

「育児者への不利益取り扱いになる」と質問されている状況がわかりませんが、「フォローする社員への評価制度整備」とは、フォローした人にプラスの評価をする制度です。産前産後休業・育児休業、時間短縮勤務、所定外労働の免除等の制度を取得する本人は、妊娠、出産、育児を理由とする不利益な取り扱いが禁止されているので、法律によって守られていると考えますが、その人たちが休んでいる間の仕事、時間短縮をしている時間の仕事を、代わりにしている人に対して、賞与でAランクの評価をつけるとか、昇給昇格の査定でAランクの評価をするとか、目に見える形で評価する制度です。各々の会社によってできる評価制度は様々だと思います。その会社にあった制度の整備から始められてはいかがでしょうか。

【9】②期間を定めて雇用される者で、雇用期間1年未満の人が産休取得後に体制が整わず復職できなかつた場合に退職することは本人都合という理解で良いでしょうか？（産休取得対象外のため）

質問者：企業担当者

【回答】

（ ）書きの意味は育児休業取得対象外ということと判断して回答しますが、期間雇用の方が産休取得後、その労働者が継続雇用を希望し、仕事をしたいと言っているにも関わらず、事業主側の体制が整わずに退職する場合は、労働者の退職は会社都合の退職となり雇用保険の特定理由離職者となります。

**【10】 I種P22 育児者の雇用に関する課題①について**

文面からは単なるやっかみや理解不足と捉えられそうですが、実情は仕事をシェアする能力の問題ではないでしょうか？休業する方の仕事を新しい労働者が担当する事なく、理解できても、シェアする労働力をどう解決できるか、事業主あるいは管理者能力自身の解決策、アイデアがきちんと示されているか否かにあるように思いますが？  
夫は外、妻は内の実情は、夫は家庭で役割を負担できないやっかいもののみまでは？

質問者：社会保険労務士

**【回答】**

上記の質問に関しては質問というより、ご意見と考えられますので、回答を控えさせていただきます。

**【11】 育児者の雇用における関係法令解説について**

①「ケース③」で軽易な作業に変更する事を認めなければいけないのは解りましたが、実際に変換できる業務がない場合にはどのような対応が考えられますか？

質問者：病院関係者

**【回答】**

新たに仕事を作ってまで対応をする必要はありませんが、医師の診断書や労働者の状況を良く聴き、どの様な仕事ならできるのかを確認し、できる仕事だけ任せ、できない仕事は免除するといった対応が求められます。このような場合、周りで働く労働者の理解にも十分配慮が必要となります。また、労働者との話し合いにより無給の休職あつかいにして出産まで休んでもらうケースもあります。いずれにしても対象労働者の状況を良く聞き、適切な対応が求められます。

**【12】 ②「ケース④」について短時間勤務の導入の仕方ですが、時間有休（休→給の間違えでは？）を利用するなどのやり方で問題ないのでしょうか？**

質問者：病院関係者

**【回答】**

事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。短時間勤務制度は就業規則に規定されている等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。また、時間有給を利用した短時間勤務では、短時間勤務制度を導入しているとは認められません。

## 【平成 25 年度 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】

【13】 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いについて教えてください。

職場が病院の為、女性が多く、例として発生した場合の事例が「禁止されている不利益取扱い」となってしまうのか教えて頂きたい。

例) A さんは女性管理職かつ各種職場の役員を務めている。

①妊娠した場合、管理職はそのままだが、各種役員の業務は B さんへ引き継いだ。

各種役員は手当があるが、A さん→B さんへ引きついで為、A さんの手当はなくなり B さんへ手当が発生した場合、または、管理職も引きつぐ場合。

②復帰後

A さんが復帰後、役員に戻り手当も戻して頂きたいと話があった場合

職場では A さん育休等の休業中の B さんの働いと、A さんの負担軽減を考え、B さんには A さん復帰後も役員をつづけてもらい、A さんには管理職に集中してもらおうと考えた。この場合は A さんの意見である役員復帰も必ずしなければいけないのか？

上記の事例が発生した場合の対応は、不利益取扱いとなってしまうのでしょうか？

お手数でなければ、管理職・役員共に引きついで場合のパターンもおしえてください。

質問者：病院事務課勤務

### 【回答】

①と②を合わせて回答します。

結論から申し上げますと、管理職の身分を降格させることは不利益取扱いになりますが、役職の変更は会社の人事権であり会社の判断で、誰にその役員を務めてもらうかを判断できると考えられます。

具体的には、A さんが管理職になるためには、ご自身の今までの職務や職歴を積み重ねて今の管理職になられたことと思います。その A さんの今までの仕事の取り組みや功労に対して与えられた管理職としての地位を他の人が引き継ぐことはできないでしょう。そしてその意味で育児休業を取得したからと言って今まで積み上げてきた管理職としての地位を降格するとは明らかに不利益取り扱いになります。

それに対して、各役員（たとえば衛生委員会の委員長など）といった役員職は、一番適職と思われる方を会社の判断で決めることになります。役員職を B さんに任命するのであればこれは会社の経営判断であり、A さんに対する不利益変更ではありません。

ここで大切なことは管理職と役員の意味をはっきりさせておくことです。役員職はその仕事における役割です。当然、担当者が代われば引き継ぐことができますし、その役職（たとえば衛生委員会の委員長など）に対する手当がつくのであれば、役職者となり職務を行う者（今回の場合 B さん）に対して役職手当が支給されます。これは不利益変更ではあ

りません。

【14】 育児休業制度の法定時間外労働の制限について教えてください。

深夜業の免除について

病院の為、就業規則では、夜勤が義務となっております。育休後、夜勤免除の申し出がありますが、子供が就学するまでは免除しなければならないのでしょうか？

質問者：病院経理課勤務

【回答】

講習会当日の事例で説明した、深夜業の制限は労働基準法第66条3項にある妊産婦の時間外労働、休日労働、深夜業の制限です。目的が母性保護のためであり、妊産婦が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできないと説明させていただきました。

今回のご質問は育児休業からの復帰後の、深夜業の免除です。下記の条文（育児介護休業法第19条）に示されているように、事業主は、小学校入学前の子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した時は事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜に労働させることはできないこととなります。下記条文を読みますと除外事由（深夜業を認めなくてよい労働者）を定めていますが、労働者からの申し出がありそれを、下記の理由で認めなかった場合、ケースによっては、深夜業の免除を認めなさいといった指導が行われる場合がありますので、私は労働者からの請求があれば深夜業の免除を認めたほうが良いと考えています。また、除外事由を定めるのであれば、就業規則にきちんとその内容を定めることが必要ですし、定めていても内容に関して労働者から、雇用機会均等室などに相談があれば、状況の確認、是正指導がされる可能性があることは同じです。

[根拠条文]

労働基準法第66条

第3項 使用者は、妊産婦が請求した場合においては、深夜業をさせてはならない。

育児介護休業法第19条

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者であつて次の各号のいずれにも該当しないものが当該子を養育するために請求した場合には、午後10時から午前5時までの間（以下この条において「深夜」という。）において労働させてはならない。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

1. 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者
2. 当該請求に係る深夜において、常態として当該子を保育することができる当該子の同居の家族その他の厚生労働省令で定める者がいる場合における当該労働者
3. 前2号に掲げるもののほか、当該請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの

2 前項の規定による請求は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は深夜において労働させてはならないこととなる一の期間（1月以上6月以内の期間に限る。第4項において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（同項において「制限終了予定日」という。）とする日を明らかにして、制限開始予定日の1月前までにしなければならない。

3 第1項の規定による請求がされた後制限開始予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が当該請求に係る子の養育をしないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたときは、当該請求は、されなかったものとみなす。この場合において、労働者は、その事業主に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

1. 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡その他の労働者が第1項の規定による請求に係る子を養育しないこととなった事由として厚生労働省令で定める事由が生じたこと。

2. 制限終了予定日とされた日の前日までに、第1項の規定による請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

3. 制限終了予定日とされた日までに、第1項の規定による請求をした労働者について、労働基準法第65条第1項若しくは第2項の規定により休業する期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

5 第3項後段の規定は、前項第1号の厚生労働省令で定める事由が生じた場合について準用する。

## 【平成26年1月～2月の開催の講習会での講師への質問・回答】

【15】当社は人材派遣を行っており派遣元として各企業へ派遣しています。事務職系の派遣が多いため対象者は女性が多くなっております。そのため妊娠、出産→産休、育休取得の希望者も増加しつつあり派遣先との契約が終了した場合には、派遣元として直接雇用契約を結び休職を取得させています。

しかし、育児休業が長い方（最大1年6か月）ほど職場復帰として新たな派遣先が見つからずに離職に至ってしまう問題があります。この点についてどのような対策が考えられるでしょうか？

### 【回答】

この問題は、派遣労働者特有の問題だと考えます。結論から言うと、対策は現状ではありません。

ご質問を頂いた企業（派遣元）は、派遣スタッフの派遣先との契約が終了した後も、出産

から産休、育児休業へとスタッフが休業できるよう自社で直接雇用契約を結び、スタッフに、産休、育児休業を取得させているとのことで、大変優良な派遣元事業主だと思います。育児終了後の勤務先が見つからないとのことですが、3歳までの子を持つ派遣スタッフであれば、本人から希望があれば時間短縮、所定外労働の免除等の措置を講じなければならない事になりますので、このような派遣スタッフの派遣先を探すのは、現実的には相当難しいです。

現状としてできることは、企業としては、早い時期から休暇後の派遣先を探すことや、育児者に理解ある派遣先の開拓を心がけること。休業している労働者に対しては、個人のスキルアップ教育を休業中に行うなどして、この労働者なら、小さい子供がいても雇いたいと思わせる人材の育成をしていくことではないかと考えます。また、スタッフの前職での評判が良ければ、また雇いたいという企業も出てくるのではないのでしょうか。

難しいかもしれませんが、第1種雇用環境整備士の方であれば、育児者を雇用してもらえよう、少子化の現状や、企業の生産性の向上に育児者支援が有効であることなどを、派遣先企業に説明していただくことで、派遣先に理解してもらう事もできるのではないかと考えますがいかがでしょうか。

#### 【平成26年7月～8月の開催の講習会での講師への質問・回答】

【16】ワークライフバランスがしっかりしている会社（イクメン企業アワード受賞企業）などの出生率は上がっているのですか？（2人目以降の出生率、子育てをする職員の増加率を教えてください）

質問者：公益財団法人人材育成担当

#### 【回答】

グランプリ受賞企業へ直接電話にて確認したところ、企業としては、両立支援を目的とした取り組みをしているので、個人のプライバシーにかかわる2人目3人目の出生などといった事は自社の統計の対象としていないとの回答でした。私もそのように思いますし、厚生労働省雇用機会均等室でも受賞企業のその後の統計調査等は実施していないとのことでした。

講習内でも触れましたが、夫が育児に参加できる家庭は第2子以降の出生率が高くなっています。具体的な数値ではありませんが、イクメン企業アワード受賞企業などは男性の育児参加を支援しているわけですから、第2子以降の出生率や子育てをする育児者も増加傾向にあると考えてよいのではないかと思います。

【17】 少子化の対応の重要性は、非常に理解できる。しかし、その支援のためには、会社のバックボーンがしっかりしていて、十分な支援をできる会社の経営状況が必要になると思います。助成金以外にも会社として育児に対してフォローできるような制度はありますか？

質問者：公益財団法人人材育成担当

【回答】

ご質問者が書かれている通り、支援のできる会社の経営状態がある程度必要だと思いますが、まずお金をかけずに、企業風土の改善から実施（育児者が育児をしながら働くことができる、職場環境をみんなで作り上げていく）していくことが良いと思います。助成金以外で会社に対する施策の一例として、平成26年4月24日（木）～7月14日（月）まで「東京ワークライフバランス認定企業」と題して東京都がワークライフバランスに取り組む企業を募集しました。応募企業の中から、書類審査を通過した認定企業には、無料でコンサルタントが派遣され、自社の取り組み内容に関してのコンサルティングをしてもらえる企画です。このようなワークバランスに関するコンサルティングを受けて自社の育児者に対するフォローの制度を確立していくのも一つの方法かと思います。

【18】 育休後の労働者が「保育園の送迎に関しては8時間労働で勤務できるが、夕食の準備のため、及び自分の気持ちに余裕を持ちたいので短時間勤務にしてほしい」と申し出た場合、理由は何であれ必ず申し出には許可しなければいけないのでしょうか。

「短時間勤務の制度があるのだから、必要性はないけど短時間勤務にしてほしい」という申し出はどうなのでしょう。

質問者：一般財団法人総務部総務課

【回答】

下記は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の所定時間の短縮措置に関する条文です。下線の通り、条文は申し出があれば措置を講じなければならないとしていますので、申し出があれば措置を講じることになります。「必要がないけど申し出をする」ということに関しては、3歳に満たない子を育てている労働者が、必要がないのに時間短縮の申し出をするという行為は現実的には考えにくいのですが、短時間で働くことにより、当然その時間の給与は支払われないことになり、それこそ、その労働者がなぜ子を育てながら仕事をするのか？といった視点から、ワークライフバランスと自分のキャリアに関する考え方を含めた助言や相談に乗ることを、雇用環境整備士として実施されてみたらどうでしょうか。

（所定労働時間の短縮措置等）

第二十三条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳に満たない子を養育する労働者

働者であって育児休業をしていないもの（一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下「所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない。

### 【平成 27 年 1 月～2 月開催の講習会での講師への質問・回答】

【19】講習会テキスト P16 にある「合計特殊出生率」は通常使用している「出生率」とどう違いがあるのか教えて下さい。

質問者：行政庁担当官

#### 【回答】

普通出生率は、1 年間の出生数を総人口で割り、それを千分率（パーミリ）で表したものです。したがってこれは、老若男女 1,000 人に対して新たに生まれた子供は何人ということを表しているとみなすことができます。

これに対し、合計特殊出生率は、おおよそ女性が出産可能な年齢であると考えられる 15 歳～49 歳までの女性について、各年齢別の出産数（年間）を、各年齢別の[女性]人口（当該年）で割った年齢別出生率を合計したものです。こちらは、15～49 歳の女性 1 に対して生まれた子は何人ということを表しており、この年齢層の女性達はその期間中に生む子供の数（そしてこれはほとんどの女性にとって一生涯の子供の数）とある程度近似的だと見ることが出来ます。

※ただし、実際に一人ひとりがこの期間中に何人生んだかを追跡的に調べて、その平均をとったわけではないので、女性達がその間に産んだ子供の数の平均と合計特殊出生率は、厳密に一致するものではありません。

【20】40～50 代の独身女性上司が妊婦の職員に厳しくあたっています。上司達本人は指導だと思っているようですが、妊婦は我慢して勤務の帰りに電車で倒れてしまいました。休みを取ると「またか」と責任感がないように言う。ある職員がみかねて、その上の管理職（60 代男性）に改善を求めたら、「そんな事実はない」とのこと。更に、伝えた職員が昇給を三か月遅くされた。組織的な封じ込めが起こった。  
労働基準監督署に相談したら、「指導に入る」と言ってくれたが、事が公開されると社名に傷がつく、と労働者は黙ってしまった。役員に報告したが何も改善されなかった。解雇をかけて公開するしかないのでしょうか？

質問者：匿名

**【回答】**

質問の内容を一度わかりやすく①～⑥の文章にわけます。

①40～50代の独身女性上司が妊婦の職員に厳しくあたっている。上司達本人は指導だと思っている。妊婦は我慢して勤務して帰りの電車で倒れた。休みを取ると「またか」と責任感がないように言う。

②ある職員がみかねて、その上の管理職（60代男性）に改善を求めたら、「そんな事実はない」と。伝えた職員が昇給を三か月遅くされた。組織的な封じ込めが起こった。

③労働監督署に相談したら「指導に入る」と言ってくれた。

④事が公開されると社名に傷がつく、と労働者は黙ってしまった。

⑤役員に報告したが何も改善されなかった。

⑥解雇をかけて公開するしかないのでしょうか？

内容について不明な点

③は誰が相談したのか、④の黙ってしまった労働者が妊婦さんなのか、職員の方なのか、⑥は解雇をかけて公開するのが誰なのか文面から読み取れませんでしたので、状況を推測したうえで回答してみます。

①の場合、女性上司から妊娠出産を理由としたハラスメントを受けている、妊婦本人が労働局に相談する、機会均等室の相談機関に相談して是正を求めることはもちろんできますが、本人が訴えていないのに、第三者の職員がマタニティハラスメントであると訴えた時に、妊婦がその訴えを否定したような場合、第三者の職員は窮地に至ることになりますので訴えることは止めた方が無難です。

会社と話し合うにしても、訴えて裁判になるにしても、被害者の妊婦の方が「こういう被害を受けた」ということを訴えないと、会社の対応を変えさせることはできません。妊婦の方が労働基準監督署に訴えることを前提として④⑤のようなことがあった場合は公開すべきだと思います、その場合解雇が認められるようなことはありません。

<p><b>【21】</b> 短時間勤務の申し出で6時間未満を希望された場合、雇用形態を変更して問題ないでしょうか。</p>
--

質問者：医療機関総務人事課

**【回答】**

育児休業取得者がその終了後、短時間勤務制度を利用する場合で、会社には6時間の短時間勤務制度しかない場合に、労働者から6時間未満で働きたいと申し出があった場合、その申し出を拒否することは可能です。私は個人的には、その申し出を認めることが望ましいと思いますが、あくまで法的解釈としては拒否することができます。

労働者が制度にない6時間未満の短時間勤務をした場合、ご質問の雇用形態の変更が正社

員からパート社員などへの身分変更であればそれはできないと考えられます。ただし役職を降りてもらふ事に関しては、事前の説明により労働者の同意のもとに可能と考えられます。

**【平成 27 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代**

**【22】** テキスト 30 ページにある「フォローする周囲の社員への会社の評価制度整備」の事例があれば教えて下さい。逆に育児者への不利益取扱いになることはないでしょうか。

質問者：企業管理部担当者

**【回答】**

「育児者への不利益取扱いになる」と質問されている状況がわかりませんが、「フォローする社員への評価制度整備」とは、フォローした人にプラスの評価をする制度です。産前産後休業・育児休業、時間短縮勤務、所定外労働の免除等の制度を取得する本人は、妊娠、出産、育児を理由とする不利益な取扱いが禁止されているので、法律によって守られていると考えますが、その人たちが休んでいる間の仕事、時間短縮をしている時間の仕事を、代わりにしている人に対して、賞与で A ランクの評価をつけるとか、昇給昇格の査定で A ランクの評価をすとか、目に見える形で評価する制度です。各々の会社によってできる評価制度は様々だと思います。その会社にあった制度の整備から始められてはいかがでしょうか。

**【23】** テキスト 40 ページにくるみん認定取得による効果が記載されているが、「社員の定着率が高まった」が意外に少ないことに理由がありますか？就業しやすい職場になることにより定着率が高まることが期待されると思うが…。「会社のイメージアップ」「女性社員退職の減少」に較べると低い気がする。

質問者：企業管理部担当者

**【回答】**

私の個人的な考えですが、社員の定着率というのは、もちろん「就業しやすい職場」なら定着率が高まると思いますが、その会社ですっと働くかどうかは、その方のキャリアプラン、キャリアデザイン、仕事の内容に対するミスマッチにより、仕事を選択することも多いのではないのでしょうか。自分は生涯この仕事で食べていくのか、今の仕事は自分が本当に続けていきたい仕事なのかを考えた時、確かに就業はしやすい職場だけど・・・と考える方も多いのではないかと思います。

【24】 出産を予定している者向けのリーフレットを作成したいのですが、法改正が多く、内容のメンテナンスに苦勞しています。出産～子の成人までの手続き、助成関係を常に確認できるHPなどはないものでしょうか。（ひとり親の支援、手続きについても）  
※管轄が異なると見るサイトが異なってしまう、抜け・漏れが出てしまう。年金、市区町村 etc…

質問者：企業管理部担当者

【回答】

確におっしゃる通りだと思います。今のところ同じサイトで見ることができないのが現状です。特にひとり親に関しては、各市区町村でいろいろな対応をしており、一元的に見る事が難しいと思います。

下記のホームページなどが比較的に見やすいと思います。ご参考にして下さい。

パンフレット 厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/>  
育児・介護休業法 あなたも取れる！産休&育休 etc

ホームページ 厚生労働省 各種法令・制度・手続き ⇒雇用均等関係

[http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kinto2.html](http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2.html)

パンフレット等各種資料 法令・指針・通達等・モデル例様式集

新着情報 etc

【25】 役職者が育児者になった場合、役職者の役割（役職）ができていない（出張の定例会議に出られない等）場合、（役職をはずす以外に）不利益取扱いにならないような取扱いには何かありますか。

質問者：企業管理部担当者

【回答】

事例や状況にもよりますので適切な回答になっているかわかりませんが、通常役職者で復帰する場合、求められている職務が遂行できるということを前提に、会社が育児に配慮した仕事を与えることになると思います。役職者であっても、労働時間の管理をされていて、短時間勤務の制度、時間外労働の免除制度を利用できるのであれば、その制度を利用して、時間外の出張はしないとか、短時間で働くことを選択するとかできると考えます。トラブルにならないためには、育休開始時、復帰時に復帰後の役職、待遇、その他事前に労働者とよく話し合っただ方の合意のもとに復帰後の仕事の内容を決めておくことが大切になります。今回のご質問のように、具体的に法律に規定がない場合、「企業の方がこのような取扱いをしようと思うが法律に抵触するか？」といった問い合わせの方が判断しやすいと考えます。

【平成 28 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【26】 育児者の雇用の継続ということで社員の女性が二人目を出産する際産休を取って戻って来てもらう事にしましたが、産休の代替スタッフの能力が高くそちらの方にチェンジした方が良いのではという上層部からの声があがりました。採用枠を増やす予算もありませんがこういった場合どうすれば良いでしょうか。もし予算の関係で産休の社員を復帰後すぐに解雇すると不当解雇にあたりますでしょうか。より優秀な人材を使いたいという願いは企業の本音だと思いますが、罰則等ありましたら教えていただければと思います。

質問者：企業人事課担当者

【回答】

講習会の中でも説明させて頂きましたが、産休復帰後の解雇はできないと考えたほうが良いと思います。

男女雇用機会均等法第 9 条 3 項（婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等）では、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第 65 条第 1 項（産前休業）の規定による休業を請求し、又は同項 若しくは同条第 2 項（産後休業）の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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」と定めています。産後復帰してすぐに解雇という事であれば、出産を契機として不利益な取り扱いをしたということになると考えられます。罰則はありませんが、裁判等になった場合、解雇無効となり継続就業を求められことが考えられます。

【平成 28 年 7 月～ 8 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【27】 1. 妊娠を理由に採用内定を取り消せますか。

本年 4 月に一次面接、5 月に役員面接、6 月に内定連絡・入社書類説明 7 月に入社という日程に進んだのですが、6 月の時点で妊娠であるとの報告を受けました。

妊娠を理由に採用取り消しや解雇をできないことはわかりますが、弊社は小さな会社であり 1 人を採用することは会社として重要事項です。

即戦力として仕事をしていただくために中途入社をしていただいたのに数か月勤務で産休・育休に入られてしまうとかなりダメージです。

現在は、入社をしていただいておりますが、内定時点での入社取消は絶対にできないのでしょうか。

質問者：企業総務部担当者

【回答】

採用内定の性質は始期付労働契約説（最高裁判例昭和 54・7・24）といわれています。従っ

て、内定した社員の入社取り消しをするには、解雇と同様、合理的かつ客観的に正当な理由が必要となります。内定を取り消す客観的合理的な理由がない場合には、解雇権の濫用となり無効になる場合があります。妊娠は客観的合理的な理由になりませんので、妊娠を理由に一方的に内定を取り消すことはできません。

【28】 2. 労働協定で入社 1 年未満の労働者には育休を与えない旨の育児介護休業規程はあるのですが、正社員として採用し雇用期間を定めていない者に対してこの規定自体は正当でしょうか。

質問者：企業総務部担当者

【回答】

貴社は労使協定で入社 1 年未満の労働者に育児休業を与えない旨の規定をしているとのことでした。入社 1 年以内の期間の定めのない正社員に休職規定等が適用されないのであればこの規定は有効です。

中小企業にとって 1 人の採用が会社にとって重要事項であることは、本当によくわかりますが、この労働者の育児休業を認める方向で対応するわけにはいきませんかでしょうか。

産前産後休業、育児休業中は社会保険料が会社も労働者も免除です。講習の中でもお話しさせていただきましたが、会社の金銭的な負担は発生しませんので、今回については、労働者に、産前産後休業に引き続き育児休業を取らせて、労働者にやさしい、働きやすい職場といったイメージを定着させることとし、会社は、助成金などを申請できるか検討してみてはいかがでしょうか。

育児支援、女性活躍推進は、日本の経済や少子高齢化対策として、皆で取り組まなければいけない課題となっています。

【29】 男女雇用機会均等法第 12 条の受診するために必要な時間を確保しなければならないという文面ですが、勤務中に少し抜けても良いということなののでしょうか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

受診中の給与を支払う義務まではありませんが、母性健康管理措置を受けるために、朝、病院へ立ち寄ること、職場の近くの病院であれば、手すきの時間等に受診するため外出することなどを認めることとなります。給与が出ないことや、必要な提出書類（例えば外出許可証など）の規定を、就業規則に定めておくことがトラブル防止になると考えます。

【30】（育児者雇用の）雇用環境整備士の立場としては、どのような立場でいるべきなのか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

私が考える雇用環境整備士（第Ⅰ種）とは、企業側にとっても労働者側にとってもより良いアドバイス、提案、判断ができる人材と考えています。「イクボス」の話をしましたが、まさに雇用環境整備士の方は、「イクボス」と同じように、職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も向上させ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職を含む）のような立場でいるべきだと考えています。

【31】産休・育休明けの人に対して、配置変えをした場合、給与（時間外やその他手当等）が減るのは、許される範囲なのでしょうか？

質問者：病院総務課担当者

【回答】

厚労省の指針では「育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮すること」とあり、原則として、会社は元の部署に復帰させて給与・手当・役職は休業前と同様にすることが求められます。

また、男女雇用機会均等法でも「婚姻、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い」が禁止されており、そこには「不利益な配置の変更を行うこと」が含まれます。

本人が、配置変え、および、給与（時間外やその他手当等）が減ることを了承した場合以外は、不利益な取扱いをしたことになると思います。

【32】 有期契約労働者の育児休業について質問があります。 下記のようなケースの場合、契約期間の満了を理由に契約を更新しないことは不利益な取り扱いとみなされるのでしょうか。

- ・ 過去1年以上、引き続き雇用されている（1年ごとの更新）
- ・ 雇用契約書には、契約の更新は引き続きその業務があり、勤務成績が良好である場合に更新する旨が記載されている
- ・ 産前産後休業、育児休業中に契約期間が満了となる
- ・ 労働者本人は産前産後休業、育児休業後に復職（引き続き雇用継続）を希望
- ・ 過去に同様の地位にある者が産前産後休業、育児休業を取得した後に復職した実績がある

質問者：匿名

【回答】

今回、対象労働者を、契約期間満了で契約の更新をしない理由はどのような理由ですか？ 妊娠出産に関係のない理由で、契約を更新しないのであれば、不利益な取り扱いにはなりません。

ただし、過去に同様の地位にあるものが産前産後休業、育児休業を取得した後に復職した実績があるとのことなので、対象の労働者も当然自分も復帰できるだろうと期待していると考えられますので、期間満了とするのであれば、相応な理由が必要だと考えます。

契約を更新できない正当な理由があっても、労働者からは、契約が更新されないことで、育児休業給付がもらえなくなったとか、他の人は更新されたのに私だけ、不利益な取り扱いをされたといわれる可能性があります。であれば、育休終了までは、契約を更新しますが育休が終わった時点で、更新条項に該当しない場合には、契約終了になります、と説明したらいかがでしょうか。

【33】 妊娠、出産、育児という事情がなく、契約期間満了をもって更新しないことが予測されていた有期契約労働者の場合であっても、妊娠し、産休・育休後に復職を希望した場合や、復職後は休業前より短時間の労働を希望する等、労働者側の条件が悪くなった場合も契約の更新をしないことは不利益な取り扱いとみなされるのでしょうか。

有期契約労働者も出産後、育児をしながら働きたいという希望は増えており、契約期間の満了という理由で更新しないことが不利益な取り扱いとなるのか、ということが毎回問題となっています（今までにそれを理由に更新しなかったケースはありません）。

質問者：匿名

【回答】

質問の意味が分かりにくいのですが、あらかじめ契約書に更新しないと明確に記載がある

のであれば、更新しないことは問題ありません。

また更新しない予定であったのに労働者が産休育休を希望し、会社がこれを認め、労働者が産休育休を取った場合、またはその復帰後短時間勤務を申し出ているような場合でも、更新しない理由が、産休、育休、時間短縮したことでないのであれば。契約を更新しないことは問題ありませんが、更新をしない場合に、労働者から更新しないのは産休育休を取ったからではないかといわれることがありますので、更新をしない場合は、理由を労働者へきちんと説明することが大切です。

**【34】 社会保険の適用拡大について**

「週 20 時間以上」の考え方で年間総労働時間をあらかじめ定めている場合は、その総労働時間を 52 で割って週所定労働時間数に換算できると思いますが、年度の途中で入社した場合、あるいは労働契約自体は 3 ヶ月、6 ヶ月等で結ぶ場合は、どうすれば良いのでしょうか。

※業務量に応じて、3 ヶ月なり 6 ヶ月の契約を結ぶ際の労働時間数は変わってしまいます。7 月～9 月は少なく、年度末は多くなります。

質問者：企業人事担当者

**【回答】**

時節によって労働時間に変動がある事業所の場合、1 年間の労働時間を平均して判断することになります。年金事務所の調査などがあった場合、根拠となる計算方法を説明できれば良いと思います。

夏季休暇等のため下記の特定の月の所定労働時間が例外的に短く定められている場合や、繁忙期間中の特定の月の所定労働時間が例外的に長く定められている場合等は、当該特定の月以外の通常月の所定労働時間を 12 分の 52 で除して、1 週間の所定労働時間を算出します。

また判断に迷うような契約内容であれば、具体的な契約書を管轄の年金事務所に持って行き、確認をして頂いたらいかがでしょう。

担当者の方は、そのボーダーラインで働いている方たちの、毎月の労働時間と給与を確認して、恒常的な残業により基準を超える月が続かないよう管理することも必要です。

【平成 29 年 1 月～ 2 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【35】今年の 4 月に、ある事業が別の会社に移管されることになっています。

そのため、有期契約労働者の更新の際には、平成 29 年 3 月末をもって契約の更新はしない、と明示しています(昨年 1 月下旬の面談にて)。

また、移管先での就職については、該当事業で働いている契約社員が全て移れるものではなく、希望すれば移管先企業での就職試験を受けられるというものです。

通常の契約期間 4 月 1 日～翌年 3 月 31 日までの 1 年

(平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日の契約では「更新しない」旨を明示)

その中で、2 月より産前休業に入る者がおりますが、今年度の契約書を取り交わした際に「更新しない」ことを明示しているの、移管先の就職試験を受けなかった場合、契約書通り 3 月 31 日をもって雇止めをして問題ないでしょうか。

若しくは、妊娠しているため、別の配慮が必要になりますか？

(該当社員：当社での終業は 1 年未満です)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

有期契約労働者で、育児休業が取得できる労働者とは、①同一の事業主に引き続き 1 年以上雇用されていること、②子が 1 歳 6 か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことの 2 点を満たしている場合に、育児休業を取得することができます。

今回お問い合わせの該当社員の方は、御社での就業が 1 年未満であり、昨年 1 月の面談で 29 年の 3 月末で更新をしない旨、あらかじめ労働者に明示しているところから、この場合雇止めをして問題ないと考えます。

【36】子の看護休暇について質問です。

当社では、子の看護のために必要なとき、欠勤(遅刻・早退)が取れる環境にありますが、無給で良いのであれば、子の看護休暇と欠勤の違いはあるのでしょうか。(例えば、有給休暇付与のための出勤率への影響等)

質問者：雇用環境整備士

【回答】

子の看護休暇は育児介護休業法で認められた権利ですが、子の看護等で休む場合であっても育児介護休業法に基づかない欠勤は権利ではありません。

どちらも「出勤しなかった」という取り扱いであれば有給の出勤率の計算への影響は下記

の内容に留意してください。

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定ですが、育児・介護休業をした期間は、出勤したものとしなければなりません(労働基準法第39条第7項)が、看護休業は育児介護休業法に特に定めがないことから、出勤しなかったものとして算定することになります。もちろん、看護休業や法律を上回る育児・介護休業についても同様に出勤したものとして扱うことは差し支えありません。

なお、看護休業を欠勤扱いとする場合は注意点があります。有給の出勤率は、「出勤率 = 出勤した日 ÷ 全労働日」で求めます。出勤日数には、休日出勤した日は除き、遅刻・早退した日は含めることとなりますが、看護休業の半日取得の場合は、残りの半日の出勤実績があるため、その日は出勤したものとして扱う必要があります。

**【37】** 発達障害と思われる社員への対応について質問です。

発達障害ではないかと思われる社員(年上であり勤務年数も私より長い)がおり、その人の上司となりました。障害に詳しい社員がいないため、本当に発達障害なのかもわからず、どう対応したら良いか悩んでおり、状況が放置されています。

まずは何らかの動きを取りたいと思い、産業医への相談を考えていますが、本人の理解(同意)、人事担当者の理解を得るのが難しいのではないかと考えます。本人の同意や人事担当者への報告なしに、産業医に該当者の名前を伏せて相談や状況説明しても問題はないでしょうか。また、とにかく何らかの動きをスタートさせたいのですが、どのようにスタートを切ったらいいかわかりません。どのような対応を取ったらよいでしょうか。

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

「発達障がい」かもしれない方への対応に苦慮されているとの事ですが、本当に対応に困る状況だと思います。大変ですね。本機構の障がい者雇用担当の石井京子先生(第Ⅱ種講師)より、貴県内にある発達障がい支援センターに、問い合わせをしてみたらいかがでしょうかとのアドバイスをいただきました。具体的に病院など教えていただけるようなので、ご利用されることをお勧めします。そしてあくまでも私見となりますが、次のような手順で、対応をされるのはいかがでしょうか。

初めに、前提として、医師の診断を会社がすすめるのは「就業を継続するため」だということがあります。そのうえで、

①仕事をして行くうえで、業務上どのような差し障りがあったか、実際に不都合なことが起こってしまったことの内容を記録しておき、ある程度まとまったら、本人と面談を行い、差し障りのあったことを本人へ説明し、本人の言い訳を聞く。

②本人が、依頼通りに仕事ができないようであれば、注意を何回かして改善を促し、どうしてもできない場合、会社としてはスキルが不足しているということで、退職してもらう

こともありうるということを説明する。もし病気（発達障害等）であれば、対応も（仕事の依頼の仕方の改善など）変わることになるので、医師の診断を受けてみるのも一つの方法だと話してみる。

**【38】** 一般事業主行動計画について質問です。

101人以上従業員を使用する企業が対象となっていますが、派遣労働者の場合、カウントする労働者はどのような雇用の者になりますか。

(静岡労働局)WEBで確認してみたところ、「契約社員など一定の期間を定めて雇用されている期間雇用者であっても、その雇用期間が更新されて、事実上期間の定めなく雇用されている場合はカウントします」とありました。

『事実上期間の定めがない雇用』とは具体的にどのようなものを指しますか。

質問者：人材関連企業担当者

**【回答】**

期間の定めのある労働契約（有期契約）が反復更新されて、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となった場合の事を言いますが、例えば契約関係の状況が下記の①～③のような状況にあるものをいいます。

①期間の定めのある雇用契約が、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っている契約であると認められるもの（形式的には期間雇用契約であっても何回か更新されることにより、無期契約に転化したとみなされる契約）

②雇用継続への合理的な期待が認められる契約であるとされ、その理由として相当程度の反復更新の実態が挙げられているもの

③雇用継続への合理的な期待が、当初の契約締結時等から生じていると認められる契約であるとされたもの

**【平成29年8月～9月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代**

**【39】** 女性の就業継続について、女子大学生が就職活動前において、具体的には説明会や入社選考時の質問として、発言していいものかどうか教えてください（具体的な社内制度の有無、企業姿勢等について）。

質問者：大学関係者

**【回答】**

大学生の就職活動において会社説明会などで就業継続の制度について会社の担当者に質問をすることは問題ないと思います、

「御社の従業員に対するワークライフバランスへの取り組みについて教えてください」とか、「育児休業をされた方はいらっしゃいますか、職場復帰された方は何人ぐらいいらっしゃいますか。その方たちは復帰後どのような働き方をしているのでしょうか」といった質問を企業の担当者にされるとよいのではないのでしょうか。入社選考（面接）の時より会社説明会の時に質問するほうが良いのではないかと思います。

**【40】** 育児者の職場復帰時の会社側による、受入れ復帰支援について、企業が考えないといけない具体的な方法を教えてください。現実的対応を現場から見て教えてください。

質問者：大学関係者

講習会でも話したかもしれませんが、復帰の支援制度については、その会社によりさまざまです。例えば、育児休業中や、復帰前の説明の時に実際に復帰した方を含めた懇親会を開き、育休中の従業員が復帰経験者に話を聞くことや雇用環境整備士のような位置づけの方が、育児者が復帰後、月に1回位ミーティングの時間を取り、仕事の内容、困っていることなどを聞いて、会社としてできることがないか話し合うこともできそうです。

また保育園に入園している子をもつ育児者であれば、時差出勤や勤務時間の短縮への対応が必要になりますし、子供が病気の場合の臨時休業に対して代替要員の確保などができる体制も必要になるかもしれません。

復帰支援は、どうしたら育児者が辞めずに今の仕事を続けられるか？ということだと思います。各社ができることを、まずはできそうなことから始めてみてはいかがでしょうかと考えます。

**【41】** 私の職場では、復職した際の「身分」「所属部署」は休職前と同様です。これまで役職者の育休者はありません。役職があろうがなかろうが注意すべきこと、また、確認すべきことはどういう点となりますか。

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

初めに、産休育休をされる方の職場復帰に関して、現在の「身分」「所属部署」の確認や、産休・育休中の給与、有給の管理（出勤率・付与日数）賞与、退職金等の取扱いなど、就業規則や案内文等により本人が確認できるようにしておくこと。

また、産休育休前の説明時に、復帰後の「身分」「所属部署」に関する御社の取り扱いを説明しておくことも大切です。

【42】復職に際してのプログラミングは全くありません。休職前の部署にお任せとなっています。職種も幼稚園、中学、高校、大学の教員、事務職員と異なるため、事業体としてのプログラムを作り難い状況です。職種で異なるとは思いますが、プログラムを作る際の注意点はどのようなものでしょうか。

質問者：雇用環境整備士

【回答】

職場復帰のプログラムに関しては、復帰する環境によりいろいろなケースがあると思います。一つの例ですが、始めに復帰のタイムスケジュールなどを決めて、次に企業側の手続きなどが確認できるように、説明文を作成することで、全体の復帰プログラムを固めて、次に職種ごとに、時間短縮の取扱い、担当するクラス、授業、担任のクラスを持つか、ゼミはどうするかなど、その職種の特殊性に配慮したプログラム作りをされてはいかがでしょうか。バリエーションはいろいろ考えられると思いますので、担当の方が意見を出し合って、改良していかれたら良いのではないかと思います。

産休・育休対象者は、休業する期間が長く、同じ部署で働く方たちが、育児者が休んでいる間、育児者の代わりにその仕事をフォローすることが多いと思いますが、その育児者をフォローする方たちの支援も、育児者の支援と同じように大切だと考えています。

両方の支援がうまく回って、はじめて円滑な育児者雇用となるのではないかと思います。

【43】第Ⅲ種エイジレス雇用を受講しました。「エイジレスの方をこれから採用する」ことについての講習だと思っていましたが、内容は再雇用のお話が主でした。募集を出しても、人手不足を感じている企業に対して、エイジレスの方の採用、活用についての講習もお聞きしたかったところですが、第Ⅰ種育児者雇用の講習も受けたいと思っていますがこちらも、既存の従業員の活用についての内容が主でしょうか。

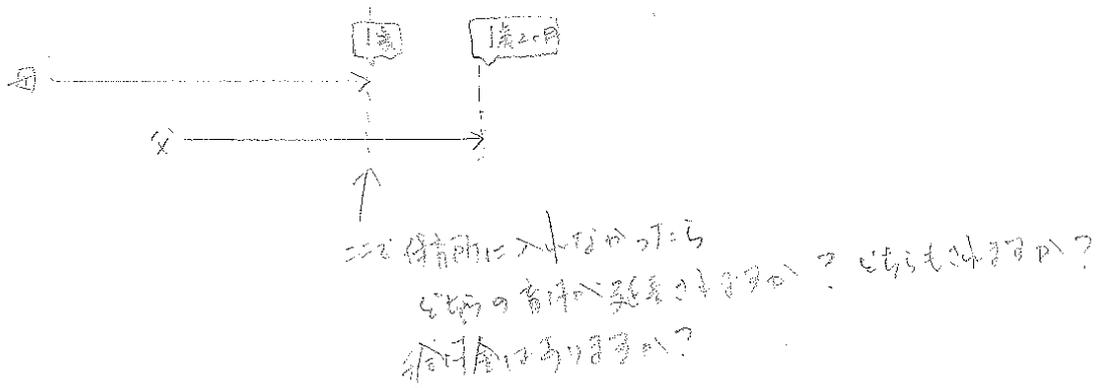
質問者：雇用環境整備士

【回答】

雇用環境整備機構の整備士講習会は、育児者の雇用における現状と課題、好事例解説、関係法令解説となっています。そのテーマに沿った内容の講習となっております。

どうしたら採用できるかといったことは、講習の内容に入っておりません。申し訳ありません。

【44】 パパママ育休+や育休延長について



質問者：企業人事担当者

【回答】

パパ・ママ育休プラスとは、夫婦で育児休業を取る場合の休業期間の延長のことで、パパの育児参加や、育児休業取得を促すのが狙いです。パパ・ママともに育児休業を取得する場合、子が1歳までの育児休業期間を2ヶ月延長でき、1歳2ヶ月まで取得可能となります。

夫婦で育児休業を取る場合は、2人が同時に取る場合だけでなく、交代で育児休業を取る場合も含まれます。夫婦それぞれが取得できる休業期間の上限は、1年間が原則です。ママの場合は、産後休業と育児休業を合わせて1年間になりますので、お問い合わせのケースの場合は、お父さんが、子供が1歳2か月になるまで育児休業を取ることが可能です。

【平成30年2月～3月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【45】テキストP28 上部

右側にある「育児のための所定労働時間の短縮措置…」において

①500人以上 97.5% (短時間)

②5～29人 52.9% (短時間)

弊社は、1と2どちらに該当しますか？

質問者：派遣会社担当者

【回答】

①ではないかと考えます。

このデータは「改正育児・介護休業法 参考資料平成28.8」テキストp73～始まる資料のp77にあるものを抜粋しテキストに掲載しました。「平成24年度雇用均等基本調査」を基にした資料です。

## 調査対象

企業調査は、下記に掲げる産業に属する常用労働者 10 人以上を雇用している民営企業のうちから産業・規模別に層化して抽出した企業、事業所調査については、下記に掲げる産業に属する常用労働者 5 人以上を雇用している民営事業所のうちから産業・規模別に層化して抽出した事業所が対象となっています。

(記)

日本標準産業分類に基づく 16 大産業〔鉱業、採石業、砂利採取業、建設業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、情報通信業、運輸業、郵便業、卸売業、小売業、金融業、保険業、不動産業、物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス業、宿泊業、飲食サービス業、生活関連サービス業、娯楽業（家事サービス業を除く。）、教育、学習支援業、医療、福祉、複合サービス事業、サービス業（他に分類されないもの）（外国公務を除く。）〕

### 「常用労働者」の定義

以下の〔1〕～〔4〕のいずれかに該当する者をいいます。

- 1.〔1〕 期間を定めずに、又は 1 か月以上の期間を定めて雇用されている者。
- 2.〔2〕 取締役、理事などの役員のうちで常時勤務して、一般労働者（常用労働者のうちパート、アルバイト、嘱託労働者等以外の正規労働者）と同じ給与規則又は同じ基準で毎月給与の支払いを受けている者。
- 3.〔3〕 事業主の家族であって、その事業所に常時勤務して給与の支払いを受けている者。
- 4.〔4〕 上記〔1〕～〔2〕の条件に該当する、他企業からの出向者（在籍出向、移籍出向を問わない。また、この調査では他企業への出向者は在籍出向、移籍出向を問わず除く。）

以上の事から、御社の約 700 名の派遣スタッフが説明の中にある『〔1〕 期間を定めずに、又は 1 か月以上の期間を定めて雇用されている者』であれば、常用労働者 500 人以上となるからです。

【46】 弊社は派遣会社ですが、約 10 名の正社員、約 20 名のパート・アルバイト、約 700 名の派遣スタッフが就労しています。

P66 育児休業給付

父母ともに育児休業給付をもらうことが可能か？

審査基準は、派遣スタッフまで含めた取り組みが必要でしょうか？

質問者：派遣会社担当者

### 【回答】

育児休業給付金の受給資格は、休業開始前の 2 年間に賃金支払基礎日数 11 日以上ある月が 12 ヶ月以上あれば、受給資格の確認を受けることができます。受給資格があれば、男性でも女性でも取得できますし、父母同時に育児休業を取得して給付を受けることも可能です。

審査基準が何を指しているかよくわからないのですが、短時間勤務制度、所定時間外労働の免除の制度は、事業規模にかかわらず義務となっていますので、派遣で働く方も含めてすべての労働者が制度の対象となりますし取り組みが必要です。

【47】私は、人事採用に伴い経営側としても携わっている側なのですが、実際、育児休暇等を取得する従業員と取得しない従業員がおります。個人としては権利なのだと思いますが、会社・雇う側としては、同部署、同等の立場であれば、取得せず会社に貢献している…という人間の方を評価を高くしてしまわざるを得ないと思ってしまうと思います。実際その差は出ています。このような場合、どう考えるのが雇用環境整備士とすると理想なのでしょう。

質問者：企業担当者

【回答】

ある企業で、あまりに産休、育休者が増えて、課の担当者より「子供を産まない人をよこしてほしい」と依頼があったとの話を聞いたことがあります。10人、20人の課で4人5人の産休者育休者が出れば、その産休者育休者の仕事のホォローするのは大変な事です。育休明けで戻ってきても時間短縮は当然取得することが前提となりますし、子の看護休暇等を考えると、育児休業からの復帰者の仕事量はフルに働く方の60%がせいぜいでしょう。すぐに第2子を出産される方もいます。

私見となりますが、現実的には、企業にとって大きな痛手になることは確実ですが、雇用環境整備士としては、それでも育児者を支援することが必要だと考えます。評価においても、働いてない期間は評価ゼロとなりますが、復帰後は仕事の量ではなく質で評価していく必要があると思います。また評価という事であれば、「育児をしている方のホォローをする方」、「代わりに仕事をする方」などの評価を高くするという考え方はできないでしょうか。

質問者の方は、経営側として評価にも関わるポジションにいらっしゃるようですから、雇用環境整備士としては「育児休業はどんどん取ってください」とすすめることで会社は良い人材を確保したり育児者を応援しましょう。そうすることで業務の効率化や、生産性の向上を進めることができます。働きやすい職場環境を皆で作っていきましょう。会社の風土をこのように変えていくことが良いのではないかと思います。

【48】 講義内にありました、育児休暇についてですが他社における育児休暇時の賃金の有無（有給か無給か）について統計的なものはあるのでしょうか。  
企業によって、支払いの有無について異なるとのことであったので、社に戻り規定を確認し複数企業との比較を考えております。当社は女性（看護師他）が多い為、より良い職場環境形成を推進する必要があると考えております。

質問者：団体総務部担当者

【回答】

雇用環境・均等部に確認したところ、あまり統計ではみたことがないそうです。賃金が支払われると、給付が支給調整を受けてしまうこともありますので注意が必要です。また、大企業などごく一部の企業で賃金を支給しているところがあるようですが、中小企業ではあまり話を聞きません。自社で何ができるか、仕事の棚卸の様な事をしてみようという考え方に賛成です。

【49】 個人的見解となりますが、今後社会的に「イクメン」（女性が育児をしてもなんともしよばれない）、「育児を手伝う」（お互いの仕事の為）という表現がなくなればと考えます。（男性が育児をしないことを前提としている）

質問者：団体総務部担当者

【回答】

イクメンという言葉に「男性が育児を手伝うという意味」が含まれているとしたら、その通りだと思います。たしかに「イクウーマン」とは言いませんものね。

【50】 短時間勤務取得者と通常勤務者の評価は法的に同等とする必要があるのでしょうか？

質問者：団体総務部担当者

【回答】

この点については論争があります。会社に貢献していないから評価を下げるのが当然でしょうという考え方と、法で認められている制度（短時間勤務）を取れば評価が下がるというのであれば、事実上取れなくなるという批判があります。

【51】就業規則で3歳までの育休を認めているが、育休満了後に保育園入園時期がある場合、どの様な対応となるか？

H29. 10月の改正では、最長2歳まで延長できるとあるようだが…。

例)

H30. 1月に育休終了

H30. 4月入園見込み？など。

有休（20日）では足りず、規則に明記もない状態の場合を想定。

質問者：病院関係者

【回答】

H30. 1月に育休終了（3歳になった）という前提ですと、H30. 1月～H30. 3月までは御社の中では無給の欠勤ということになると思いますが、会社がこの期間の欠勤を認めるのであれば、問題はないと考えます。ただし雇用保険からの育児休業給付は2歳までですし、健康保険・厚生年金の保険料の免除は3歳に達するまでです。

【52】育児時短勤務をしている社員の昇給について質問です。当社では時短にしている時間分を昇給時に減給しているのですが、これは不利益に該当しますか？

（給与・賞与でも時短分を減給していますが、昇給時も減給となると、本人負担が大きいのかと思ひまして大丈夫なのかどうか質問しました。）

因みに通常であれば昇給・賞与とも全社員一律同額となります（個人個人の査定はされない）。よって、減額されるのは育児者の時短者だけという事になります。

質問者：病院関係者

【回答】

質問の内容が、育児短時間勤務をしている方の給与・賞与の支払い・昇給について、減額をしている事が不利益になるかどうかの質問であるならば、育児短時間勤務をしている社員の方について時間短縮している分の給与を払わないことは問題ありません。

賞与については、育児短時間勤務をしている事により査定を低くすることは前3の質問と同じように、判例で争いがあります。

また、昇給時の査定において育児短時間勤務をしている事を理由に減給することは、不利益取り扱いにあたると思われます。

【平成 30 年 8 月～ 9 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【53】 育児短時間勤務者の賞与・退職金算定の在籍期間の計算を以下のような考え方で算出（期間の控除）することは違法（不利益処分）となりますか。

例) 週 40 時間の規則で 30 時間の勤務を年 6 ヶ月した場合

賞与（3 ヶ月支給として）

$30/40 \times 3$  ヶ月  $\times$  正規の基本給

退職金の期間算定（通常 12 ヶ月として）

$6$  ヶ月  $+ 30/40 \times 6$  ヶ月  $= 10.5$  ヶ月

質問者：病院関係者

【回答】

賞与・退職金に関しては、実際に働かない時間について、上記の計算式により減額することは差し支えありません。労働者が育児休業、育児休業後の短時間勤務制度を取得する前に、給与、賞与・退職金の支給額等に関して社内規定等を示して説明をするとよいでしょう。

下記は、厚生労働省のホームページに掲載されている「育児・介護休業等に関する規則の規定例－〔詳細版〕（平成 30 年 9 月作成）」より抜粋した、給与等の取扱いについての規定例ですが、参考にして「短時間勤務の取扱い」を作成してみてもはいかがでしょうか。

【規程例】

（給与等の取扱い）

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日 が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

【54】 標準報酬月額の内未満の処理は、切り上げか四捨五入かどちらですか？

講義中の例)

月額 30 万

支給日額  $30$  万  $\div 30$  ヶ月  $\times 2/3 = 6.666.6$  円  $\rightarrow 6.667$  円

端数処理の基本的な考え方はありますか

（本例の  $2/3$  であつたり  $67\%$  であつたり）

質問者：病院関係者

**【回答】**

「標準報酬日額」の計算ですが、計算式は下記となります。

1日あたりの金額  $\left[ \text{支給開始日}^* \text{以前の継続した12ヶ月間の各月の標準報酬月額を平均した額} \right] \div 30 \text{日} \times \frac{2}{3}$

※支給開始日とは、一番最初に給付が支給された日のことです

- ・上記の計算式により、30日で割ったところで1の位を四捨五入します。
- ・また「3分の2」で計算した金額に少数点があれば小数点第一位を四捨五入します。

健康保険の標準報酬日額の計算についての端数処理の説明は以上となりますが、端数処理に関しては、その法律により計算途中の端数処理の内容が、異なる場合がありますので注意が必要です。

**【55】** 第1子育児中で時短勤務で、給与支給が満額でない場合に、第2子を妊娠・出産した場合、出産手当金は実際の支給給与額の2/3ですか？それとも時短控除前の標準報酬日額の2/3ですか？

質問者：企業担当者

**【回答】**

「出産手当金は「従前保証」の考えはしません。健康保険の出産手当金は実際に支給される給与の金額ではなく、支給開始日以前の継続した12ヵ月間の各月の標準月額を平均した額を基準とします。前12か月の間に短時間勤務期間があり、標準報酬月額が変更されていれば、その変更後の標準報酬月額を含む、前12ヵ月間の平均となります。

**【56】** 育休中の給付金についても教えてください。

質問者：企業担当者

**【回答】**

第2子の育児休業給付金の支給金額は、第2子の休業開始前6ヶ月に支給された給与の平均と、第1子の育児休業時の給付額の70%のどちらか高い方となります。いずれにしても、短時間勤務で働いていた場合は、第1子の時より給付金の額が少なくなってしまうということです。

【57】本日テキストの6頁上段の部分 残業時間の上限のお話の中で、特別条項の場合の720時間には休日を含まないとお聞きしました。  
私の中では知らないままで過ごしてきました。  
何か、明記されている書物等があれば、ぜひ教えていただきたく思います。

質問者：企業担当者

【回答】

東京労働局に確認したところ、「平成 10. 12. 28 労働省告示 154 号、最終改正：平成 21. 5. 29 厚生労働省告示 316 号」という告示の中に「労働基準法 36 条 1 項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」として一定期間についての延長時間の限度が示されていますが、この中に「休日を含む」と書かれていないので、含まないことになるそうです。今回の法改正では、その部分が明確に示されるそうですが、まだ条文が公表されていないようです。

来年の4月が施行ということで法律の条文等確認できない内容が多いのですが、今回のテキストは「労働新聞社編：まる分かり平成 30 年働き方改革関連法（改正労基法編）500 円」を参考にして、作りましたので宜しければ読んでみてください。

【参考】

平成 10. 12. 28 労働省告示 154 号、最終改正：平成 21. 5. 29 厚生労働省告示 316 号

第3条(一定期間についての延長時間の限度)

1. 労使当事者は、時間外労働協定において一定期間についての延長時間を定めるに当たっては、当該一定期間についての延長時間は、別表第1の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる限度時間を超えないものとしなければならない。ただし、あらかじめ、限度時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、限度時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情(臨時的なものに限る。)が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨及び限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定める場合は、この限りでない。

2. 労使当事者は、前項ただし書の規定により限度時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定めるに当たっては、当該延長することができる労働時間をできる限り短くするように努めなければならない。

3. 労使当事者は、第一項ただし書の規定により限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

【58】フレックスタイム制の改正について、精算期間が3ヶ月ということは当月の割増賃金、欠勤控除精算の支払いは翌々月になるということですか？（退職後の場合は退職後に精算？）

質問者：医療関係者

【回答】

通常の1か月単位のフレックスタイム制と考え方は同じだそうで、今まで1か月で清算していたところを、3ヵ月で清算することになるそうです。

現時点（2018/10/23）では、具体的取り扱いの事例集などが出ていないため、回答が難しいのですが、フレックスタイムの対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における起算日、清算期間における総労働時間、標準となる11日の労働時間、(コアタイム) (フレキシブルタイム) など、また、給与の支払いに等に関しても、御社の締め日、支払日にそってどのように運用するかなど定める必要があると考えられます。

【59】インターバル制度での始業時間を遅らせた分、終業時間もずれる？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

勤務時間インターバル制度は、従業員の休息期間が確実に確保されることを目的としています。インターバル制度を導入することにより、長時間労働や過労を未然に防ぎ、従業員の健康増進や、仕事と生活の調和を保つワーク・ライフ・バランスに貢献するための制度ですから、始業時間を遅らせた分、終業時間をずらしてもかまいませんが、目的の趣旨から外れないよう対応することが望まれます。

【60】企業が義務付ける有給休暇5日について、年次有給休暇が消化できていれば不要？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

年次有給休暇の改正では、年次有給休暇の付与日数が10日以上の労働者に対し、1年間で最低「5」は会社が労働者に年次有給休暇を取得させることが必要です。10日付与した日に、労働者が有給で休む日をすでに5日指定しているのであれば、会社が時季指定を行う必要はありません。

**【61】 残業時間の把握について、管理者の時間外の外部会議出席時の確認方法は？**

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

管理監督者の時間外勤務時間の把握について、社外での打ち合わせに出席したのであれば、自己申告で打ち合わせ終了時間を確認する、メールなどで終わった旨を連絡してもらうなどの方法が考えられます。いずれも長時間労働による過労死等を予防するための対策として行うもので、方法に関しては会社の中でルールを規定していくことになります。

**【62】 正規職員は年齢、勤務年数に伴う昇給をした方がいいのか？**

査定基準は明記しておく必要はあるのか？

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

正規社員の年齢・勤務年数に伴う昇給に関しては、会社の経営方針や営業の実績に関わるものなので、貴会で決めていくことになると思います。

それに伴う査定の基準などは就業規則の絶対的な記載事項ではありませんが、基準を規程で定めて公表した場合それが会社の就業規則となり、それに沿って運用することにより査定の基準が明確となります。企業の裁量権もありますので、貴社で明記するかしないかは決めてよいと考えます。

**【平成 31 年 1 月～3 月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代**

**【63】** 保育園の不祥諾通知がなく（入園申込をしていない）給付金の延長申請ができず、育児休業給付金の支給がなく、事業主側は無給の育児休業として認めた場合、社会保険料（とくに厚生・健康保険）支払について免除申請したところ、各機関からハローワークより給付申請ができなかった場合、保険料免除されなかったことがあると伺ったことがあります。

このような場合、無給の育児休業中の保険料を労働者側から徴収することは可能なのでしょうか？そもそもこのような事例（年金機構・各保険組合等）はあるのでしょうか？

質問者：病院関係者

**【回答】**

育児・介護休業法による満 3 歳未満の子を養育するための育児休業等期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、被保険者が育児休業の期間中に事業主が年金事務所に申し出ることにより被保険者・事業主の両方の負担につき免除されます。事業主が育児休業

を認めるのであれば、子が3歳になるまでは保険料が免除されます。

事業主が3歳未満の子の育児休業を認めている場合、健康保険・厚生年金保険の保険料が、免除されないケースはあまり聞いたことがありません。

#### 【健康保険法】

第百五十九条 育児休業等をしている被保険者（第百五十九条の三の規定の適用を受けている被保険者を除く。）が使用される事業所の事業主が、厚生労働省令で定めるところにより保険者等に申出をしたときは、その育児休業等を開始した日の属する月からその育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月までの期間、当該被保険者に関する保険料を徴収しない。

【64】 育児休業制度で「所定外労働の免除」が明記されたことは理解しましたが、裁量労働制で働く者、高度プロフェッショナル制度で働く者も適用されるのでしょうか。

質問者：学校関係者

#### 【回答】

裁量労働制に関しては、東京労働局のホームページ、〈ホーム〉政策について〉分野別の政策一覧〉子ども・子育て〉職場における子育て支援〉事業主の方へ〉育児・介護休業法について〉の中のQ&Aに記載がありましたので内容をそのまま掲載します。高度プロフェッショナル制度においても同様の考え方をするのではないかと考えます。

改正育児・介護休業法に関するQ&A（平成22年2月26日版）より抜粋

Q11 裁量労働制の適用される労働者は、所定外労働の免除の対象となりますか？

A 対象となります（育児・介護休業法第16条の8第1項の規定により労使協定等により対象外とされた労働者を除きます。）

労働者を裁量労働制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、所定外労働の免除の対象とする。

【65】 妊婦職員を大切にすあまり、その職員の権利主張の横行で「逆マタハラ」を受けることが多くなってきました。元来の職種としての任務・責務を果たせなくなることがあっても、会社側は何も言えないのが現実にあります。妊婦本人の誠実な心・義務感に頼るしかないのでしょうか？

質問者：病院関係者

**【回答】**

事業主として、従業員の健康と安全に配慮し、妊婦の方が、健康な赤ちゃんを産めるよう最大限の配慮をしているにもかかわらず、妊婦の方からの過重な権利の主張があって、対応に苦慮しているとの質問と理解しました。「逆マタハラ」の内容が具体的にわかりませんので一般的な回答になりますが、

妊産婦が男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置に関して、正式に医師の指導のもと医師の指導事項を守ることができるようにするための措置を求めてきたような場合には、事業主は指導事項を守ることができるようにするための下記の①～③までの措置を講じなければならないことになっています。

- ①妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- ②妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- ③妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

また、労働基準法 65 条 3 項のでは、使用者は妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換しなければならないと規定しています。これは原則として女性が請求した業務に転換させる趣旨ですが、新たに軽易な業務を創設して与える義務まで課したのではないという通達もあります

事業主の「できること」と「できないこと」を、はっきりと根拠をもって示し、法律を遵守した対応をしていくことが大切です。そしてお互いさまという、相手を思う気持ちを事業主も労働者も持つことで、解決していくことができるとよいのですが。

**【66】** 一人親家庭で子どもを育てながら働いていますが、子供が不登校（メンタルの病気で診断書がでています）になり、介護休暇の制度も使い果たし、介護休業に入ろうと思います。ただ、経済的な不安もあります。再就職支援以外の支援（子育て・生活支援、養育費確保支援、経済的支援）の相談窓口はどこに行くのが良いでしょうか。

質問者：学校関係者

**【回答】**

各都道府県、市区町村には、ひとり親家庭を支援する相談窓口が用意されています。暮らしや子育てについては、各都道府県の福祉担当課や地域の民生委員・児童委員などに相談することができますし、母子父子家庭の自立支援については、やはり福祉担当課や福祉事務所に電話相談員が相談に乗ってくれる専門ダイヤルを設けている都道府県・市区町村があります。やはり、このような相談は初めに各市区町村にある福祉課へ問い合わせてみるのが良いと考えます。

【67】子どもの保育園が内定した育児休業中の女性（公務員）が転職活動を行い、1社内定を得ました。現職での育児休業は3月末まで、子どもは4月から保育園へ入園。同人は育児休業終了と同時に現在の職場を退職し、新たな職場で業務を開始したいが、居住している自治体の規制で育児休業終了後の職場復帰は、元の職場で行わないと保育園の内定が取り消されることになる。そのため、現職で有休をすべて消化し、職場に実質出ることなく、4月末で退職し、5月から転職先での勤務の開始を申し出た場合、この女性の申し出は認められるか否か教えてください。

質問者：行政庁担当官

【回答】

事業主としては、産前の母性への配慮や、休業中の保険料の免除申請や、産前産後休業中・育児休業中の手当金・給付金の申請手続きや、産休中・育休中の人員の補充など、本当に手間をかけて、この女性の育児休業終了後の職場復帰を待っていたことと思いますが、法律上は、このようなケースに関して、女性の転職を禁止していません。職場の担当者の方は、今までの苦労が全て水の泡になったような、残念な思いをされていると思いますが、なすすべがないのが現状です。

【68】有給休暇について（社福/保育所）

職場では、①入職と同時に3日分の前倒し付与、②5日分迄の時間給使用可（1時間以上、15分単位）、③付与日は個人毎の管理としています。今のやり方ですと、③の付与日の管理が大変なため、2019.4.1～全員の付与日を4/1として運用しようとしているところで、す（入職日に限らず）。

①4/1入職の場合で前倒し付与の場合は、起算日が10/1と思っていたのですが、講習会の中で「4/1です」とお聞きした気がするのですが、あっていますか？その場合、今後修正する必要はありますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

①「4/1」で間違いありません。下記の図を参照してください。また、「その場合今後修正する必要はありますか？」については、どの部分の「今後修正する必要」なのかよくわからないのですが、4/1を基準日として全員に10日支給する場合、その後については、①の期間経過後は当該期間の最終日の翌日からの1年間に5日の指定義務となります。

【(例) 上記①の場合】を参照してください。

①法定の基準日（雇入れの日から半年後）より前に10日以上有給休暇を付与する場合  
⇒使用者は付与した日から1年以内に5日指定して取得させなければなりません。

〔(例)4/1入社時に10日付与する場合〕



〔(例)上記①の場合〕



【69】②全員の付与日を統一して管理しようとする中で何か気を付けることはありますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

②に関して、全員付与日を統一して管理する場合、たとえば、5/1から採用した方については、付与日は11/1となります。この方は、11/1から翌年の10/31までの間に5日の有給を使わせる事になりますが、全員4/1を基準日としたい場合に、このような、入社時期の異なる新入社員に対して、どのように有給を付与していくかを規程しておく必要があります。管理がとても複雑になりますので、事前に十分なシュミレーションを行い、労働基準監督署等に確認しながら規程を作成するとよいでしょう。運用が始まったら、有給休暇の管理簿を作成し、一人一人の従業員の有給管理をしっかりとっておくことも大切です。

【70】③有給休暇以外に、夏休暇（3日間）などの特別休暇があります。時季指定を夏とした場合、「夏休暇（特別休暇3日）+有給休暇5日」であっていますか？特別休暇の夏3日分を時季指定の3日分に充てることは不可能でしょうか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

③ですが、時季指定を夏とした場合、「夏休暇（特別休暇3日）+有給休暇5日」であっています。特別休暇の夏3日分は労働基準法上の有給休暇ではありませんので、時季指定の3日分に充てることはできません。

【71】 所定休暇、有給休暇、正社員、（有期）準社員（定年以降の65才までの継続雇用者も含む）・全員がシフト勤務で、週1回の法定休以外は、  
正社員は…所定休（基本的には希望申請で日にちを決定している）又は  
…有給休（所定休を消化後有給をとってもらおう）  
準社員は…所定休はないので、即有給消化できる

上記により、業務上の都合にもより、正社員の方が有給を消化しづらい傾向になってしま  
います。準社員に有給は月2～3回の取得に協力してもらいたい旨の労働契約はできるの  
でしょうか？

（例：兼業農家の方が農繁期に2週間～1カ月の休みを取ってしまい、人不足により他の  
人が休めない）

業務上、お客様一人にスタッフ一人が必要な職種のため、社員の休みにより人手不足にな  
りやすい、人不足は生産性も低く売り上げに影響しやすい、社員増やす努力をしても、若  
年者に魅力ある会社でないのです（競合が多く、価格競争の傾向があり、経営も厳しい）。

質問者：企業担当者

#### 【回答】

有給休暇取得に関して、労働基準法では有給休暇の時季指定権は労働者にあります。ただ  
し、事業主には、指定された時季に有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場  
合においては、他の時季にこれを与えることができる（時季変更権）がありますので、準  
社員の方が申し出た有給休暇を与えることが困難な場合には、時期を変更してもらうこと  
はできますが、あらかじめ、「有給は月2～3回の取得に協力してもらいたい」旨の労働契  
約をすることは、労働基準法違反となります。

【72】 今現在は不景気なこともあり、年金に加入しなければならない人であっても会社が  
社会保険に入っていない等、不合理な企業があると聞きます（雇用保険なども同様ですが）。  
以下のような不合理についてアドバイスをください。

①例えば、田舎の中小企業には工場が多く、地元民が多く働いている。社規には育休  
制度はあるが、実際には育休制度が利用できず出産しても2～3週間で復帰しないと  
いけなとか、出産なのに有給休暇を使わなければならない、そのためすぐ職場に戻ら  
ざるを得ないのが当たり前というような地域もあります。法違反だと言っても都心部と  
違いそれが古くからのしきたりとして残っていて旧態依然の集团的組織形態もあ  
りコミュニティとして逆らえない状況があるのです。これはどう思いますか？

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

①出産なのに有給を使わせるといった法違反は、違反の内容によっては事業主に対して罰則の適用がありますし、民事上のトラブルに発展した場合、不法行為に基づく慰謝料請求をされることにもなりかねません。事業主は法律を遵守すべきですし、知らなかったでは済まされない事件にもなりかねません。「古くからのしきたりとして残っていること」や、「旧態依然の集団的組織形態」は個人の力では何ともし難い所があるかと思いますが、法違反であることや、妊産婦の母性保護の必要性など、伝えていく必要があります。

**【73】** ②アルバイトや嘱託などで入社すると、妊娠はするな、病気も同等、妊娠すれば強制的にマタハラで退社させられる（向いてないとか仕事できないとか罵られる）。都心部と違いこういう風土が企業内で根強く残っている。町役場もあまり期待できない。従うべきか迷っています。

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

②地方では、まだまだマタニティハラスメントが多くあるのでしょうか。難しいとは思いますが、頑張って現状を変えていってほしいと思います。

**【74】** ③夫婦で育休をとると助成金や返還金がありますか？どのくらい支給されるのですか。またその申請をするためには職場の上司と面談などは必要ですか？または企業に届出る書類等が必要ですか？夫婦の両者が育休を取るときは夫と妻の2人とも企業に対し妊娠の届け出をする義務がありますか？夫婦で育休を取ったときの厚生年金と社会保険がどうなるのか等が気になっています。

質問者：雇用環境整備士

**【回答】**

③質問の意味がよくわからないのですが、夫婦で育児休業を取った場合、パパママ育児プラスという制度があり、通常は子供が1歳になるまでしか取れない育児休業を子が1歳2ヶ月になるまで取得することができます。また、育児者個人に対する助成金とか返還金というより、雇用保険からの育児休業給付が長くもらえたり、育児休業中の社会保険料が免除されたりします。職場の上司や人事の担当者と面談し休業期間や、休業中の処遇などを確認し、給付や免除を受けるための書類を書いて提出しないと、給付を受けることも保険料の免除を受ける事もできません。夫婦で産休育児休業を取るのであれば、きちんと企業の担当の方に連絡して、スムーズに産休・育休が取れるよう相談しなければいけないと思います。また免除を受けた社会保険に関しては、保険料を納付したのものとして、健康保険証が使えますし、厚生年金の保険料を支払った期間として将来受け取る年金にも加算され

ます。

【75】④出産、育休、産休届を出して、助成金を貰っている期間内に労働をしたらどうなりますか？給料から何か引かれたり、会社負担分の社会保険料を返還したり不具合がありますか？

質問者：雇用環境整備士

【回答】

④育児休業給付を不正に受給した場合、返還義務が発生します。雇用保険の場合は受給額33倍に相当する額を返さなければいけない可能性も出てきます。また、事業主にも連帯責任が及ぶケースもあります。不正受給は許されません。

【令和元年7月～9月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【76】P55 上の段 不利益取扱いの例について（正社員について）  
不利益な自宅待機を命じることとありますが、妊娠したことで、つわり等がたまにあり、フルタイム勤務ができなくなったので自宅待機を命じるとは不利益となるのでしょうか？（産前休暇前です）  
本人は多少勤怠が悪くなったとしても勤務することを希望しています。

質問者：企業担当者

【回答】

妊娠した女性労働者が法律上就労することが禁止されていない産前の期間において、その女性労働者が就労することを希望している（又は休職することを望んでいない）場合に、その女性労働者の「健康や安全等を考慮して休職させなければならない必要性がある」と判断できるような合理的な理由が存在しないにもかかわらず、休職することを命じているような場合には、その職務命令は権利を濫用したものと無効と判断されることになると考えられます。

【労働契約法第5条】

使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする。必要な配慮とは、勤務時間の短縮であったり、休憩時間の延長や、作業の軽減などであって、妊娠を理由に自宅待機を命ずることは、不利益な取扱いとみなされる恐れがあります。

【77】妊娠中変形労働時間制の勤務が出来ず1ヶ月の所定労働に労働時間が満たない場合その分を時間有休等の有休にしてもよいのか？又、有休がない場合減給してもよいのか。夜勤をしない場合、その手当は払わなくてもよいのか。例えば夜勤ができる人ということでは基本給が夜勤をやらない人より高いとか、職務手当がついている場合減らしてもよいのか。短時間勤務等で労働時間が短くなった場合給料が以前より減ってもよいのですか。

質問者：団体職員

【回答】

年次有給休暇を取得する日は、労働者が指定することによって決まり、使用者は指定された日に年次有給休暇を与えなければなりません。年次有給休暇は1日単位で与えることが原則ですが、労使協定を結べば、1時間単位で与えることが（上限は1年で5日分まで）できることになっています。事業所で変形労働時間制をとっており、妊娠中の労働者がその月の変形労働時間の「合計労働時間」分の労働ができなかった場合、本人が「満たない労働時間」分について、「時間有給」を取りたいと申し出て、事業主が使うことを認めるのであれば、時間有給を使うことは差し支えありません。

本人の意思で早退したような場合に、有給がない労働者について、働けなかった時間分の基本給の減給は、ノーワークノーペイの原則により差し支えありません。

夜勤の勤務をする方へ支払う給与の項目について、基本給の中の「夜勤分」、「夜勤分の手当」、職務手当（夜勤分として支払う）金額が明確であれば、夜勤をしない場合、夜勤分の減額をすることは差し支えありませんが、基本給と夜勤勤務の手当金額が明確にわけられない場合や、今まで他の労働者にはそのようなケースであっても夜勤分の手当を支払っていたようなケースでは、労働者の代表等と十分に話し合っ、給与から差し引く夜勤勤務の金額を明確にし、就業規則等に定めるなどの手続きをした場合には、夜勤をしない期間の夜勤手当の減額ができると考えられます。

また、短時間勤務をして、労働時間が短くなった場合の「短くなった時間分の給与」を基本給から控除することは差し支えありません。

【令和2年1月～3月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代

【78】採用活動の際に育児者（正規職員希望）からのよくある質問として、「子供がいるのですが、働きやすいですか（休みは取りやすいですか）」というものがあります。この場合、年休はあるので使えることは伝えたい一方で、より休みの融通が利きやすい契約社員やパートタイマーでの就労を勧めているが問題ないでしょうか。

**【回答】**

正社員であっても、契約社員であっても、法律通りに、法律の定める範囲で自由にお休みを取ることを認めていますと伝えることになると考えられます。そのうえで、融通が利く契約社員やパートタイマーを本人が選択するのであれば問題ないと考えられます。

**【79】** また、育児短時間勤務は雇用期間1年未満の職員からの申出は拒める規則のため、基本的に雇用期間1年未満の職員の短時間勤務は認めず、パートタイマーを勧めているが問題ないでしょうか。

**【回答】**

また、育児短時間勤務は雇用期間1年未満の職員からの申出は拒める規則のため、基本的に雇用期間1年未満の職員の短時間勤務は認めず、パートタイマーを勧めているが問題ないでしょうか。

**【80】** 男性の育休について

女性の育休取得のための環境整備と男性の育休取得のための環境整備で異なる注意点はありますか。また、他社で男性の育休取得環境の整備について問題点としてよく上がるものがあれば教えて頂きたい。また、解決策の例などがあれば教えていただきたい。

**【回答】**

男性の育児休業の取得に関しての雇用環境の整備の仕方は、下記の問題点を踏まえて取り組むことが大切だと考えます。育児休業を取得することは、長時間労働があたりまえという働きかたを見直し、効率的な働き方を考えるよい機会になります。また、男性が育児休業を取得し、育児を経験することで、育児をしながら働く女性や同僚の状況を理解することができ、よりよい社内コミュニケーションのきっかけともなると考えます。これらのメリットを周知し、企業としても、育児休暇を取得する人、その周囲の人の理解を浸透させていくことが重要です。

**【男性の育児休業、問題点】**

- ・男性が育児休暇を取るということに対して、また理解されていない
- ・取得するに当たって前例がない
- ・個人が抱える仕事や、他人に任せることが出来ない仕事の内容である
- ・仕事を休むことが出来ない
- ・家庭における経済的理由など

講習の中でも話しましたが、働き方改革の取組の中に、育児休業を取り込んで対応を進め

られたら如何でしょうか。厚生労働省の「イクメン企業アワード2018 受賞企業の取組事例集」などを参考にしてください。

**【81】 育児短時間勤務制度利用者の超過勤務に関して**

例えば8：30～17：30 が勤務時間の正規職員が育児短時間勤務を利用し、9：00～17：00 勤務とした場合で、業務が終わらず17：20 まで業務をした場合、20分は法定時間内超勤として処理してよいでしょうか。

**【回答】**

差し支えないと考えます。

**【82】 前提として、決められた17：00に退勤させる必要があることを承知したうえで、本人が希望して超過勤務する場合の望ましい対応を教えてください。**

**【回答】**

本来は認めてはいけないものです。よほどの事情でないと認めないという考え方で対応することが必要です。

**【83】 P57 ケース②妊娠を理由に正社員からパートに…について**

もちろん産前6週で本人請求があれば、夜勤の免除を拒むことができませんが、育休復帰後はいかがでしょうか。

**【回答】**

下記の深夜業を拒む事ができる労働者に該当しない限り、請求があれば深夜業をさせることができません。

**【育児介護休業法】（第19条第1項育児を行う労働者の深夜業の制限）**

事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」といいます。）において労働させることはできません。ただし、次のような労働者は請求することができません。

- ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ② 深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ④ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

②の「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族」とは、16歳以上の同居の家族であって、

㉞ 深夜に就業していないこと

(深夜における就業日数が1か月について3日以下の場合を含みます。)

㉟ 負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと。

㊱ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産する予定であるか、又は産後8週間を経過しない者でないこと。のいずれにも該当する者をいいます(則第60条)。

**【84】** 母性健康管理規則上、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる労働者からの深夜業の制限は拒めるようになっていますが、拒んだうえで夜勤ができない場合は、夜勤のないパートタイマーを勧めてよいのでしょうか。(日勤の他職種がある場合でも、ない場合でも)

**【回答】**

対象の正社員の方との雇用契約の中に深夜業の勤務があることが定められており、深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合に、深夜業の制限を拒む場合、正社員からパート社員に身分を変更することは本人から異議の申出があった時に大きな問題になる可能性があります。「深夜においてその子を常態として保育できる同居の家族がいる場合」で労働者が深夜の勤務を拒むような場合には、業務命令違反等で査定に差をつける等の対応の方が望ましいのではないのでしょうか。

**【85】** また、日勤の他部署・職種はあるが、人員配置的に空きがない場合でも、配置転換措置を行わなければなりませんか。

**【回答】**

事業主は、労働者が深夜業をしない事を請求した場合においては、労働者の請求どおりに深夜業をしない事を認めるための、通常考えられる相当の努力をすべきものです。事業主には、深夜業をしなくてもよいとする代わりに同等の昼間勤務を確保することまでは義務づけられていませんが、労働者本人が昼間勤務での就業を希望しており、かつ、代わりに就業させることができる同職種の昼間勤務が十分あるにもかかわらず、深夜業をしないことを請求した労働者を昼間勤務に就けさせず懲罰的に無給で休業させるといった取扱いは、「深夜業の制限」の制度の利用を躊躇させるものであり、不利益取扱いに当たるおそれがあります。(育児介護休業法あらまし p 70 参照)

【86】参考までにお聞きしたいのですが、派遣社員について下記場合も産前産後休暇と育児は取得させる必要ありという認識で間違いありませんか？

休暇・休業申請時に①産前産後休暇を取得後、退職を明言している。②産休取得後、退職を明言している

【回答】

派遣社員であっても、無期雇用又は契約書に更新規定がある場合などは①②に関して、両方のケースで退職を明言していても、退職願を出してきたとか、退職日が確定している場合でない限り産前産後休暇と育児は取得させる必要があると考えます。

【87】育児のため勤務時間の短縮をしている女性職員が、業務量の多さから時間内にやり切れず、月 24H 以上の時間外労働をしているケースがあります。（テキスト P28 関連）休日にも出勤の形跡があります。超勤時間から、超過勤務簿には本人で記入せず、サービス残業になっています。（月 40H 以上）超勤実績については厳しく言われるため、サービスが増える風土です。勤務の事実は PC のログや退勤簿から判明しています。

課長級までは、上記簿冊から実態を知っていますが指導をしません。このような場合、改善方法としてどのような方法が良いでしょうか（当女性は超勤報告の作成責任者だとします）。

【回答】

通常、残業は会社からの残業命令によりすることになります。企業によっては、「残業許可申請書」があり「この仕事をするために何時間残業する必要があります」と申請し、上長の許可を受けて、初めて残業ができる企業もあります。

今回の働き方改革関連法では、管理監督者の労働時間管理もすることが盛り込まれています。事例の様な企業であれば初めに、すべての労働者の労働時間の管理と、残業の申請許可制度を設け、個人の労働時間が分かるようにし、特に自分から短時間勤務を申し出ているような労働者の労働時間に関しては、きちんと管理し、残業しないで帰るよう伝えることが必要です。

そもそも会社で認められているはずの短時間勤務を取得された労働者に残業を余儀なくさせている状況自体が非常に問題ですし、恒常的に短時間勤務終了後の残業が発生しているようであれば短時間勤務をさせていないことになって育児介護休業法違反となります。こうした例外的な措置を取る必要がないよう、業務運営や人員配置の見直しを早急に図り恒常的な残業発生の解消をされることが不可欠といえます。

【88】同一労働同一賃金を考えた際、65-3 を根拠に軽易な業務への転換を行った時に軽易な業務の賃金に合わせると減給のおつかいとなりませんか。この場合はどのような対応になりますか。

【回答】

労働基準法第 65 条第 3 項では、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならないと規定されています。軽易な業務への転換を本人が希望したときに、「軽易な業務の場合このお給料になります」とあらかじめ本人に説明をし、本人が内容を理解し自ら選択して軽易な業務に代わるのであれば問題ないと考えます。

【89】過去の質問・回答のサンプルの中で、育休中の保険料免除について書かれたものがありました。それに関する質問です。

過去に 1 才時点で保育所の不詳諾通知がない場合には育介法に基づく育休の再取得（延長）とはならないため保険料免除の対象にはならないと対応されたことがあります。（東京・神奈川の年金事務所）

要は免除の対象は育介法に基づく育休であり 1 才以上の者が育介取得する場合は、保健所に入れない等、一定の要件を満たしている必要がある。不詳諾通知なしは、その要件を満たしておらず、事業主判断による育休であり、育介法に基づく育休ではないため免除はできないという理屈です。この件に関してより詳細な情報、又は更なる根拠があればご教示いただけないでしょうか。

【回答】

育児休業中の社会保険料（健康保険・介護保険・厚生年金保険）は、会社が申し出をすることで、育児休業を開始した日が含まれる月から終了した日の翌日が含まれる月の前月までの期間（ただし、子が 3 歳に達するまで）が免除される事になっています。

企業に、子が 3 歳まで育児休業を認める制度があるならば、入所不承諾の通知がなくとも保険料はそのお子さんが 3 歳になるまで免除されるはずですが、根拠は育児介護休業法の 24 条 1 項の 2 で、会社が認めた育児休業であれば免除の対象となると考えます。下記の条文を参考にしてください。

【育児介護休業法】

第 24 条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、次の各号に掲げる当該労働者の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

1、その 1 歳（当該労働者が第 5 条第 3 項の規定による申出をすることができる場合にあつては、1 歳 6 か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第 23 条第 2

項に規定する労働者を除く。同号において同じ。)で育児休業をしていないもの。始業時刻変更等の措置

2、その1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置易な業務の場合このお給料になります」とあらかじめ本人に説明をし、本人が内容を理解し自ら選択して軽易な業務に代わるのであれば問題ないと考えます。

**【令和2年開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代**

**【90】**①首都圏では保育所の枠がなく、実質育休中の人だけで満席になり、求職中の人が保育園確保するのが難しい状況のようです。

当社では、一度退職した女性社員の再雇用制度を導入したのですが、育児中で復帰したいものの保育園が見つからないことが最大の障壁となっています。

このような状況下で、前年度中に内定を出し、翌年4月からの就業を円滑に進めるためには企業ができる支援策としては（内定を出したものの就業できないリスクへの備えも含め）どのようなものがあるでしょうか。

人数規模的に企業内に保育所を設けることは考えておりません。

**【回答】**

一度退職した社員の方を、再雇用で雇い入れる制度において、再雇用したものの、子の保育園が見つからないことが再雇用制度の障壁となっているとのことですが企業としては困りますね。ただし、待機児童の問題は企業がどうにかできることではなく、各自治体や、市区町村の取組などによって大きく取り扱いが異なります。

一般的に保育園は年度の途中より4月からの入園の方が入りやすいと聞きます。また、入園の優先順位として、会社の労働時間が長かったり、職業（例えば、医療従事者であったり、保育園、介護施設の職員・学校の先生など）によって優先順位が早くなる自治体もあるようです。また、保育園も、人気のある保育園は皆さんが申し込むのでなかなか入れなかったりもすると聞きます。

結論としては、企業ができる支援策はあまりなく、正社員として雇用することや、4月の入社で採用する、アドバイスとして、入りやすい保育園の選択等を案内する事になりますでしょうか。

【91】②育児者を雇用した場合、当社の就業規則上は育児休業規定・介護休業規定ともに対象者を入社1年以上としておりその場合、規定上は育児を容易にするための措置としての時差出勤、フレックス制度の使用、時間外労働や深夜労働の制限、育児・介護休業、就業規則に定めた子の看護のための休暇、介護休暇を取得することができなくなっています（再雇用者については労働協定を変更予定）。

しかしスライド93によると、3歳に満たない子を養育する場合は短時間勤務制度のみは、使用できるのでしょうか。

その場合に、会社としてはどのように制度を改定すればいいのでしょうか。

【回答】

スライドのケース④の事例は、勤続10年の方の事例となっていますので、育児のための短時間勤務を取得できます。

育児介護休業法では、育児短時間勤務制度を、労使協定により入社1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者を対象外とすることができます。また、子の看護休暇では、労使協定により対象外にできる労働者は入社6か月未満の労働者と、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者となります。育児・介護のための所定外労働の制限（残業の免除）なども労使協定により対象外とできることとなりますので、一度御社の実情と労使協定の内容を精査してみたいかかでしょうか。また労使協定をなくしてすべての労働者に、短時間勤務や、子の看護休暇を認めることも可能です。就業環境の改善をしていく良い機会となるのではないのでしょうか。

【92】③スライド77の雇用機会均等法の不利益取扱の該当にならないか、ならないならその理由は何かを教えてください。

3歳未満を子育て中の社員が時短はとらずにフレックス制度を利用しながら定時での勤務のみ行い、（月1-2回の海外出張にあたっては家族を呼び寄せ）努力をしていたものの、一人目の出産後復職より、社内制度の相対評価ではどうしても時間的制約のない男性社員に負けてしまい、一度の減給を含み、昇給がないようです。

他部署の管理職からも、拘束時間も違う（成果までは不明）社員を同列で評価はしづらいという意見もあります。

【回答】

育児・介護休業法で禁止している「不利益取り扱い」は、育児・介護を理由として対象労働者の給与を減給したり、昇給させないことです。正当な評価により、昇給がない等であれば問題はありません。ただし、労働者がその評価を、不当な評価だと言ってきた場合などは、企業はその評価が、規定にのっとった正当な評価であることを、きちんと従業員に説明する必要があります。

【93】 病院に勤務する看護師長をしています。

当院では就業規則で特別休暇の中に子の看護休暇が設けられていますが、特別休暇は旧単位で取得とあり、子の看護の半日取得は認められていません。法律では子の看護の半日取得は認められることになったと話されていました。法律に準じて、認められるのでしょうか。

【回答】

子の看護休暇は、子どもの病気やケガなど看護が必要なときに利用できる休暇です。育児・介護休業法に定められた休暇規定のひとつで、対象児童をもつ従業員は休暇を取得する権利があります。

改正前は、子の看護休暇は1日単位の取得しかできませんでした。つまり、子の看護休暇を取得すると、1日取得で取り扱いが行われていました。しかし、実際の利用の現状をみると、予防接種や軽度の症状に対する診察など、数時間で終わられるようなものが多い状況でした。

そこで法律を改正し、半日単位で子の看護休暇を取得できるようにしました。ご質問をいただいた当時は、「子の看護休暇は半日単位での取得が可能」と法律で定められていましたが、2021年1月から、子の看護休暇および介護休暇は時間単位で取得できるようになり、具体的には「半日単位での取得が可能」から、「時間単位での取得が可能」に法律の改正が行われました。

最初に説明しましたが、子の看護休暇・介護休暇は、法令で定められた労働者の権利となります。取得の申出があった場合、事業所は認めなくてはなりません。これまで時間単位休暇の管理に無縁であった事業所も残数管理が必要となります。

また、子の看護休暇の制度は、法律で定められていますので、就業規則に定めがなくても取得することが可能です。ただし詳細を就業規則に定めておかないと、その時間を有給にするか、無給にするか、届け出はどのようにするかなど従業員との間でトラブルになる可能性も出てきます。以上の事から、総務人事のご担当者に就業規則や育児介護休業規程の変更をしていただく事が必要となります。

【94】 ハローワークで募集する際に、「マザーズハローワーク者に限る」等の記載と依頼指示はできるのでしょうか。

【回答】

ハローワークへ確認したところ、「ハローワークへ求人」を申し込む場合には、会社の特長や事業の内容、社会保険や福利厚生制度など、事業所の基本的な情報を登録し、登録した内容は、今後申し込む求人情報・求人票に共通して掲載されるそうです。

この事業所の基本的な情報は、求人情報の中でも注目度の高い項目となり、会社のアピールポイントなどわかりやすく記入するとよいそうです。求職中の方々の中には、家庭の都

合等により一部の時間しか勤務できない事情を抱えている方も少なくありません。子供の学校行事や家事、介護等の事情などによる時間調整が容易な職場である場合は、その点も記入・入力することにより両立支援に対応している会社ということがアピールできると考えられます。

ご質問に関しては「マザーズハローワークに限る」理由など、具体的な内容に関して、ハローワークの求人窓口に相談して頂くとよいと思いますが、国籍、年齢、性別などの関係法令に抵触するとは考えにくく、弱者の救済という事であれば問題はないのではないかと私は考えます。

**【95】** また、マザーズハローワークの紹介者以外の採用及び紹介を拒むことはできるのでしょうか。

**【回答】**

会社が求人募集をして、応募してきた労働者に関して、企業には採用の自由がありますので、面接、書類選考などにより採用を決めるとは思います。公正採用のルールを踏まえて、採用の可否を判断することになると考えます。

**【令和4年8月開催の講習会での講師への質問・回答】・・・回答：馬場実智代**

**【96】** スライド 93、ケース③についてご質問です。解雇ができないことは分かるのですが、軽易な業務がないときはどうすればよいですか。わざわざ軽易な業務を作ってまで、転換させる必要はないものと認識しております。たとえば、小さい会社だと、総務は1人で充分で、すでに人手は足りていることも多く、軽易な業務がないこともあるのでは、と思っています。

**【回答】**

**第 65 条第 3 項**

軽易な業務への転換 労働基準法第 65 条第 3 項では、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させなければならないと規定されています。労働基準法第 65 条（産前産後）第 3 項

ご質問の内容のように、この軽易な業務への転換については、大企業ならまだしも、小さな企業では転換させることができるような軽易な業務がない場合があります。

ご認識の通り、この点について行政通達では「新たに軽易な業務を創設して与える義務までは課していない」と解釈を示しています。

しかし、この場合でも使用者は軽易業務転換の請求自体を拒否するのではなく、同じ業務のなかの重労働部分を外したり、仕事量を減らすなど仕事のやり方を変えたり、休憩時間

を多くするなどの業務の軽減措置をとる必要があると考えます。

また、男女雇用機会均等法第13条では妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が受けた指導を守ることができるようにするために、事業主は勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講じなければならないと規定していますので、軽易業務転換を請求した社員が医師等から何か指導を受けていないかにも、留意する必要があります。

## 【令和4年12月開催の講習会での講師への質問・回答】

【97】①友人が新卒で入社した会社で、入社後半年ほど経ったころ妊娠が分かり職場へ相談したところ「社規定で入社後1年未満の社員は産休を取れないことになっている」との説明があった話を以前聞いたことがあります。

何年も前の話なので今もその制度があるかどうかは分かりませんが入社後一定の期間を経過していない社員に対して産休育休が取れないという社規定は法律上問題ないのでしょうか？

### 【回答】

産休に関しては、入社後1年たたないと取れないということはありません。育児休業に関しては、労使協定があれば、入社して1年経過していない労働者を育児休業の対象から除外することができます。

労使協定を締結することにより、育児休業の対象者を限定することが可能になります。具体的な育児・介護休業等に関する労使協定は下記の内容となります。

〇〇株式会社と□□労働組合（\*事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がない事業所にあつては、従業員代表と協定してください。）は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業・周商事育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第1条 会社は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があつたときは、その申出を拒むことができるものとする。

1. 入社1年未満の従業員
2. 申出の日から1年（法第5条第3項及び第4項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 会社は、次の従業員から出生時育児休業の申出があつたときは、その申出を拒むことが

できるものとする。

1. 入社1年未満の従業員
2. 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

【98】②講習の中で、最後の方にあった「ケース4」のお話についてです。

育休終了後、短時間勤務の申し出をしたが会社に取り合ってもらえず A 子さんは呆れて退職しようかと思ったという記述がありましたが、産休育休を終えてそのまま退職することは問題ないのでしょうか？

雇用が継続していることにより貰えるお金があるというお話がありましたのでその後雇用契約が終了してしまったとしても手当や申請に何か影響がないのか疑問に感じました。

#### 【回答】

育児休業から復帰した労働者が会社を辞めたとしても受給した給付に影響はありません。企業にとっては、産休・育休を終えた労働者が辞めてしまうのは大変残念なことです。法律上罰則があるとか、ペナルティーがあるとは聞いたことはありません。

雇用が継続してもらえる給付は、出産手当金や育児休業給付金ですが、いずれも産前産後休業中や、育児休業中の給付の事です。もらい終わった後に会社を辞めても返金を請求されることはありません。

平成22年3月までは、育児休業給付は、育児休業中と職場復帰後に分けて支給されてきました。育児休業から復帰後6ヶ月たたないと給付金の残りの金額がもらえなかったのですが、その制度は廃止されています。

少子化の進行は、将来の日本の経済や社会生活に大きな影響を及ぼします。国は今後さらなる子育て支援を実施していく予定です。2023年に出産一時金を50万円程度に増やす方向で調整に入っていますし、地方でも給食の無償化や学費の無償化など子育て支援を実施している自治体もたくさんあります。育児者支援はいま国の重要な課題となっています。

雇用の契約が終わればその時点から給付はなくなりますが、もらい終わって会社を辞めるケースでは受給した給付金を本人が返すということにはなりません。

## 【令和5年3月開催の講習会での講師への質問・回答】

【99】 ケーススタディの形で相談させていただきたく、メールいたしました。私が相談を受けている案件で、そのために今回の講習を受けさせていただきました。アドバイスをいただけたら幸いです。

教育機関の職員勤務の44歳女性。子供は小1と3歳。夫も同職場であり、ふたりで育児休業を有効に使い、勤務を続けてきた。同職場は育児短時間勤務に関して、就業規則の中で小学校1年生の5月末日まで取得可能との条文がある。彼女の心配は、下の子が小学校入学後の同職場でのサポートがなくなることであり、退職をしなければならないのでは・・・と悩んでいる。近隣にサポートを受けられる体制がなく、せめてあと2年間の小学校3年生になるまで、時短勤務やフレックス制度があれば勤務可能と考えており、組合を通して事業主への交渉を続けているが数年前に小学校1年生まで育児短時間勤務を受け入れた事業者側は、検討中との回答のほか動きがないとのこと。

本人は近隣の学童保育なども頭にはあるが、早朝から遅くまで運営している民間の学童もなく、他県在住の両親のサポートは受けられず、2年後の退職が避けられないと言います。行政側のファミリーサポートなどを提案しようとも思いましたが、毎日2年間となると継続しての利用は現実的でもなく。事業者側に期待している時短勤務の延長やフレックス制度が導入が実現できればいいのですが、小学校1年の5月末日までの短時間勤務延長を導入して間もなく、次々と要求されることに対する抵抗も考えられます。

上記の内容を満たす法律の改正があればいいのですが、現状有効な手立てが見つからない中、労働者・使用者両者が納得できる方法がありますか？私も小学校低学年までのサポートは不可欠と捉えています。何か良いアドバイスがありましたら、ご教授ください。よろしくお願いいたします。

### 【回答】

所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）については、育児・介護休業法第23条第1項に定められています。

#### 育児・介護休業法第23条

事業主は、その雇用する労働者のうち、その3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないもの（1日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるものを除く。）に関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮することにより当該労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置（以下この条及び第24条第1項第3号において「育児のための所定労働時間の短縮措置」という。）を講じなければならない

このケースの場合、すでにお勤めの企業は法律より手厚い「就業規則の中で小学校1年生

の5月末日まで取得可能な短時間勤務制度」を設けていますので、法改正でもない限り、現状では小学校3年までの時間短縮制度は難しいように思います。

事例としては、「子が3歳までの短時間勤務のみ」の会社に勤めている方が、会社を辞めずに、本人の希望で身分変更（正社員から嘱託勤務）を行い、子が小学校に入学以後も、短時間勤務で働くことを認めた会社があります。

正社員と嘱託勤務では、賞与や退職金、その他の福利厚生などの処遇に差がある会社があると思いますが、ご自身がそれを納得できれば、会社に相談してみるのも1つの手かもしれません。

今、国会も「異次元の少子化対策」として、子育て支援に関する法改正なども進めています。その中で、「小学校低学年までのサポート対策」を進めてもらいたいと私も思います。