

育児休業中の 就労について 労務担当者が 知っておきたいこと

育児・介護休業法上の育児休業制度は、休業期間中に就労することは想定されていませんが、労使の話し合いにより短期間であれば可能となり、育児休業給付金が支給されます。その概要を解説します。

合同会社パリテ 代表社員
特定社会保険労務士

佐藤 道子

育児・介護休業法の あらまし（育児関係）

育児・介護休業法には、育児休業制度や事業主が講ずべき措置等が規定されています（図表1）。

育児休業は、原則として、子が1歳に達するまでの男女労働者の育児休業の権利を保障しています。ただし、保育所に入れないなど、一定の場合は、最長2歳までの育児休業について休業期間の延長の申出が可能です。申出の効果は、事業主に到達することによって発生します。

育児休業を取得できる権利は、資格のある労働者が適法な申出をすることで行使できる権利であり、事業主は、経営困難、事業繁忙その他どのような理由があっても、これを拒むことはできません。そのほか、子の看護休暇、所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、短時間勤務の措置等や不利益取扱いの禁止等、実効性の確保などが規定されています。

育児休業を取得するか否か、子の看護休暇を取得するか否か、また所定労働時間の短縮等の措置を利用するか否かは、労働者の選択

に任せられています。

なお、育児・介護休業法の規定は最低基準のものであり、事業主が法を上回る措置をとることは可能です。

休業中の賃金支払いと 一時就労について

(1) 休業と休業期間中の賃金支払いの考え方

育児・介護休業法でいう「休業」とは、労働契約関係が存続したまま労働者の労務提供義務が消滅することをいい、労働基準法89条1号の「休暇」に含まれます。

たとえば、労働基準法39条の年次有給休暇は、労働義務のある日についてのみ請求できるものですので、育児休業を申し出た後には、育児休業期間中の日について年次有給休暇を請求する余地はありません。

また、「休暇」と「休業」とを厳密に区別するような基準はありませんが、「休暇」のうち、連続して取得することが一般的であるものを「休業」としている用語例（労働基準法65条の「産前産後休業」など）にならったものとされています。

図表1 育児・介護休業法の概要（育児関係）

育児休業	・子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障
	・父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間（パパ・ママ育休プラス）
	・父親が出産後8週間以内に育児休業を取得した場合、再度の育児休業の取得が可能
	※有期契約労働者は、下記の要件を満たせば取得可能 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（2歳までの休業の場合は2歳）に達するまでに、労働契約（更新される場合は、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
子の看護休暇	・小学校就学前の子を養育する場合に、年5日（子が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（時間単位）
所定外労働・時間外労働・深夜業の制限	・3歳に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限
	・小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
	・小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限
短時間勤務の措置等	・3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ
不利益取扱いの禁止等・ハラスメントの防止措置	・事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いを禁止
	・事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ
実効性の確保	・苦情処理、紛争解決援助、調停
	・勧告に従わない事業所名の公表

なお、民法536条により、休業期間中の事業主の賃金支払義務は消滅します。

したがって、休業期間中の労働者に対する賃金の支払いを義務づけるものではありません。

しかし、育児休業申出前に育児

休業期間中の日について時季指定や労使協定に基づく計画付与が行なわれた場合には、当該日には年次有給休暇を取得したものと解され、当該賃金支払日については、使用者に所要の賃金支払いの義務が生じます（平3・12・20基発

712）。

(2) 育児休業中の就労の扱いについて

育児休業は、子の養育を行なうために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、恒常

的・定期的に就労する場合は、育児・介護休業法上の育児休業を取得していることにはなりません。

労働政策審議会雇用環境・均等分科会資料では、育児休業中の就労の取扱いについて「本来、子の養育をしていなければ育児休業の要件を満たさないこととなるが、この場合に当然育児休業が終了するものとすることは、労働者にとつて酷となるだけでなく、事業主にとつても要員管理が不安定になるものとなるため、そのような扱いを行っていないところ」であると説明しています。

しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することは可能です。

一時的・臨時的な就労は、事業主の一方的な指示により就労させることはできず、労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。

育児休業中の賃金は、労働契約に委ねられ、特別の合意がなければノーワーク・ノーペイの原則により無給となりますが、雇用保険法によって、一定の要件を満たした場合には雇用保険制度から休業

図表2 雇用保険による育児休業給付

◆支給単位期間の支給額

原則として、休業開始時賃金月額（賃金月額）×50%（休業開始後6か月間は67%）が支給される（一定の要件あり）。

※法定の育児休業制度の期間（子が1歳、一定の場合は2歳に達するまで。パパ・ママ育休プラスの場合には子が1歳2か月に達するまでの1年間）

※就労が、臨時・一時的であって、就労後も育児休業をすることが明らかであれば、職場復帰とはせず、支給要件を満たせば支給対象となる

※なお、就労した場合、1支給単位期間において、就労している日数が10日（10日を超える場合は、就労している時間が80時間）以下であることが必要

◆各支給単位期間に支払われた賃金がある場合の支給額

・賃金が賃金月額の13%を超えて80%未満の場合

→賃金月額×80%と賃金の差額が支給額となる（減額支給）

・賃金が賃金月額の80%以上の場合

→支給されない

※ここでの「賃金」とは、育児休業期間を対象として支払われた賃金を指す。なお、賃金が賃金月額の13%以下の場合は減額支給等はない

※育児休業給付金の給付率が50%の場合は、13%→30%となる

開始前賃金の一定割合が育児休業給付金として支給されます（図表2）。

具体的には、被保険者が一定の年齢の子を養育するために育児休業を取得した場合に、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上あるなどの条件を満たせば給付を受けることができます。

育児休業給付金の支給額は、支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期

間）当たり、原則として休業開始時賃金月額×支給日数の50%（休業開始後6か月間は67%）相当額となっています。

ただし、支給単位期間中に就業した日が10日を超えて、かつ就業時間が80時間を超えるときは、育児休業給付金は支給されません。

逆に言うと、一時的・臨時的に就労する場合は、就労が支給単位期間ごとに月10日（10日を超える場合は80時間）以下である場合に、育児休業給付金が支給されます。

(3) 一時的・臨時的に就労する場合とは

一時的・臨時的に就労する場合とは、図表3のような場合があります。これらは例示であり、紹介されたケース以外でも「一時的・臨時的就労」に該当する場合があります。

他方、次のようなケースでは、一時的・臨時的に就労する場合には該当しないとされています。

「労働者が育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合」（厚生労働省「育児休業中の就労について」）。

事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、不利益な取扱い（人事考課において不利益な評価をするなど）を行なってはなりません。

さらに、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

また、育児休業の時期にある従業員を対象にした、在宅勤務や短時間勤務制度などを設けることについては、育児休業をすることと恒常的・定期的に就労することと

は両立しませんので、育児休業中の従業員を対象とする在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けても、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。

育児休業中の社会保険は免除になりますが、育児休業中の従業員を対象とした在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けても、社会保険料の免除の対象にはなりません。

なお、企業には、原則として3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を講ずることが義務付けられています。これに加えて、企業独自在宅勤務制度などを導入することは、問題ありません。



事例から考える
実務上の留意点

図表4は、ある企業的女性労働者の育児休業中の就労事例です。

育児と仕事の両立を希望する労働者に、「休業か就労か」という二者択一を迫るのではなく、休業中も働き続けるという選択肢があることで、専門性や知識を生かし、育児休業中も社会や会社とつながることが可能となれば、労働者のモチベーションアップにもつなが

図表3 一時的・臨時的に就労する場合とは

1	育児休業開始当初は、労働者は育児休業期間中に出勤することを予定していなかったが、自社製品の需要が予期せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、スキル習得のための数日間の研修を行なう講師業務を事業主が依頼し、本人が同意した場合
2	労働者の育児休業期間中に、限られた少数の社員にしか情報が共有されていない機密性の高い事項に関わるトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を知っている労働者に一時的なトラブル対応を事業主が依頼し、本人が合意した場合
3	労働者の育児休業期間中に、トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアである労働者に対して、復旧作業を事業主が依頼し、本人が合意した場合
4	災害が発生したため、災害の初動対応に経験豊富な労働者に、臨時的な災害の初動対応業務を事業主が依頼し、本人が合意した場合
5	労働者は育児休業の開始当初は全日を休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた従業員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的に労働者が得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、本人が合意した場合

厚生労働省「育児休業中の就労について」より

ります。
労働者は育児休業中の収入を増やすことも可能で、さらに、育児休業後も円滑に職場復帰ができるようになります。
しかしながら、一時的・臨時的に就労する労働者の育児の状況により、臨時稼働できる仕事の内容が異なることに配慮が必要です。
育児の状況が、日中も寝てくれる子どもなのか、ぐずる時間が多い

子どもなのか、またはパートナールも育児休業中なのかなど、個々の事情に応じたマネジメントが必要になります。
そのためには、管理職のマネジメントスキル、特に部下にどのように意欲的に仕事に取り組んでもらうかというヒューマンスキルが重要になります。
育児休業中であり、さらにコロナ禍ということもあり、直接会え

図表4 ある企業の女性労働者の育児休業中の就労事例

女性労働者 G は、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、保育園に入所できず待機児童になってしまった。コロナ禍で、子連れで外出することが難しく、社会との距離を感じていた。 そんな時に、突発的な顧客からの依頼案件が無い込んできたり、プロジェクトメンバーに急遽欠員が出た場合の案件のサポートが必要となるなど、女性労働者 G の専門性（広報戦略やコンサル技術等）が必要だということで、事業主が就労を依頼し、女性労働者 G と合意し、テレワークで一時的・臨時的な就労をするに至った。 コロナ禍もあり、同社のすべての社員が在宅勤務となっており、業務がオンラインでつながっていたことから、情報共有やコミュニケーションで困ることも、テレワーク勤務で肩身が狭い思いをすることもなかった。

ない状況で、部下とどう信頼関係を築き、いかに効率的に働いてもらうか、テレワークという働き方を前提としたマネジメント手法を確立するために、会社が管理職を支援することが必要です。
就労時間は育児休業給付の支給の有無に関わりますので、仕事内容と作業目安時間をセットで指示を出すことや突発時に対応できるように仕事の棚卸しやマニュアル



男性の育児休業取得促進に向けた取組みの必要性

の整備等を含めた働き方改革に取り組むことは重要です。

政府は、男性の育児休業取得促進を目的として、希望者全員が育児休業を取得できる環境をつくるため、個別に育児休業の取得を推奨する義務を課し、特に産後8週間以内の取得を促進する枠組みの導入などが盛り込まれた育児・介護休業法の改正案をことしの通常国会に提出し、2022年度からの実施を目指しています。

夫婦とともに育児と家計を担える道を広げることは、労働者の希望するワークライフバランスを実現し、効率的に働いてもらうことにもつながります。

税や社会保険制度のあり方を含め、少子化をもたらしている仕組みを変えていく構造改革を伴ってこそ、年間5兆円もの予算を投じている少子化対策が生きてくるはずで

企業としては、コロナ禍であっても仕事と育児を両立しやすい環境づくりに積極的に取り組み、支援体制を整えておきましょう。▲

さとう みちこ 人事・労務管理をはじめ、経営戦略としてのワークライフバランス情報サイト『ワークライフバランスの森®』を運営。
ヘルス支援などに注力する。