

労務管理の 落とし穴

5

「産後休業」「育児休業」中の 就業はどこまで許される？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法違反であることも少なくありません。今回は「産後休業」「育児休業」中の就業について正しい管理方法を解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

鎌田良子

それぞれの休業の 就業可否を整理する

(1) 産前産後休業の就業可否

① 産前休業（労働基準法65条1項）

出産予定の女性労働者は、出産予定日の6週間（多胎妊娠は14週間）前から、休業を使用者へ「請求」することができます。

請求は任意ですが、請求があれば使用者はそれを拒否できず、就業させることはできません。

② 産後休業（労働基準法65条2項）

使用者は、原則として産後8週間（本人が就業を請求し、医師が支障ないと認めた業務に就く場合には6週間）を経過しない女性を就業させることはできません。任意ではなく、強制的な就業禁止です。正常出産、死産、早産を問いません。

(2) 育児休業の就業可否

育児休業は、育児・介護休業法により、1歳に満たない子を養育する労働者からの申出により、子の1歳の誕生日の前日までの期間で、1人の子につき原則1回取得

することができず（保育園に入れないなどの事情がある場合には1歳6か月または2歳まで延長可能）。

育児休業は本人の申出に基づくものであるため、労使の合意があれば就業することができます。

これが臨時的な就業であれば引き続き育児休業を取得することができます。恒常的な就業になると育児休業が終了します。

休業の整理ができたところで、5月1日出産したAさんの産前産後休業・育児休業の期間や要件等を図表1で確認しましょう。

Aさんの場合、3月21日から産前休業を請求することもできましたが、3月は「請求」を行わず働いていました。

4月1日から産前休業を「請求」し、予定どおりに産まれたので、出産日である5月1日までが産前休業となりました。

翌日5月2日から8週間、つまり6月26日までが産後休業となります。

たとえ在宅勤務であっても、6月26日までは就業させてはならず、医師が支障ないと認めた業務であっても、6月12日までは就業禁止です。

会社の経理を担当しているAさんは、5月1日出産し、現在は産後休業中です。

産前産後休業に入る前に、Aさんは決算業務や決算処理後に対応すべきことをBさんに引き継いでいました。しかし、不慣れなBさんは決算の後処理の業務をうまく進めることができず、上司であるC部長も細かい手順までは把握していません。

C部長はやむなくAさんに電話

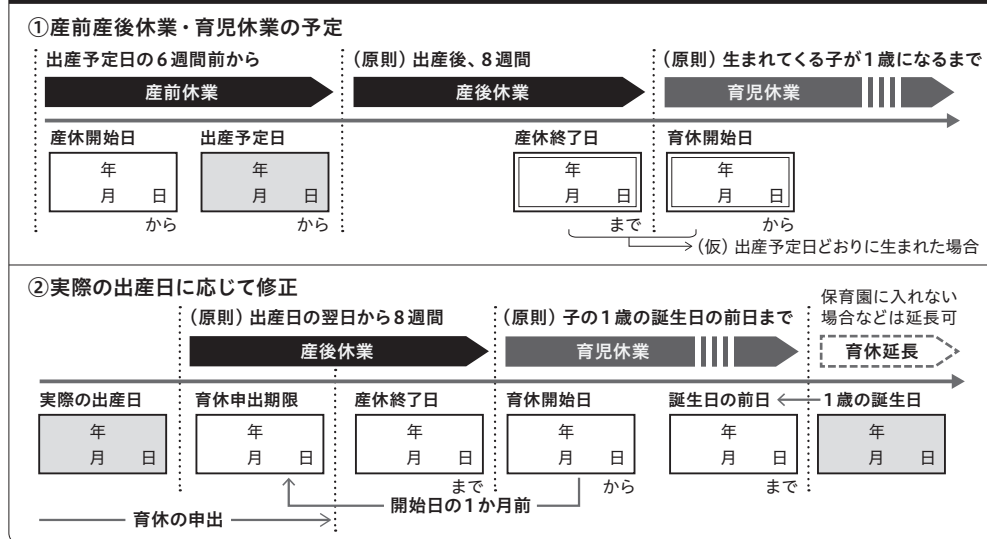
をして、「在宅でよいので決算業務の後処理を手伝ってもらえないか」と依頼しました。結果、「産後の経過は良好なので在宅ならOK」との返事をもらい、Aさんに、週2日在宅で決算業務の後処理を手伝ってもらうことにしました。

C部長は、「Aさんが元氣そうだったので」と安易にお願いしてしまったかもしれませんが、産後休業中に働かせることは法違反となります。

図表1 Aさんの産前産後休業・育児休業の期間

出産予定日は5/1				
保育園に入れない場合などは延長可能				
期間	3/21~5/1	5/2~6/12	6/13~6/26	6/27~4/30
休業の名称	産前休業	産後休業		育児休業
就業	—	×	○(医師が認めた業務)	臨時的な就業のみ○
本人の請求	休業取得は本人の任意	当然に休業	必要	必要

図表2 休業スケジュール



C部長に悪気はなく、Aさんも同意をしています、産後休業中

違反は罰則だけではなく
育児休業給付金にも影響あり

の就業は、就業させた使用者の法違反で、罰則は6か月以下の懲役または30万円以下の罰金です。また、育児休業中にも働くことを検討する場合、前述のとおり「臨時的」であれば育児休業は終了に

ならず、その後も育児休業給付金の対象です。「臨時的」の範囲は限定的で、労使の話し合いによって子の養育をする必要がない期間に限り、一時的・臨時的にその会社で働くことが可能となります。会社の一方的な指示のもと働かせることはできません。

労使が合意のもと「臨時的」に働くことになった場合であつても、就業日数の目安は「月10日まで(10日を超える場合は80時間まで)」となります。

一方、あらかじめ決められた期間や日時、毎週特定の曜日または時間に勤務するといった場合は、日数や時間数が少なくても「恒常的」とされ、臨時的な就業とは認められません。

その結果、育児休業給付金が支給されなくなったり社会保険料の免除が受けられなくなったりしますので、注意が必要です。

休業の期間と就業可能な範囲を 労使双方でしっかり確認する

在宅勤務であつても、働くことに変わりありません。産前産後休業・育児休業期間中は法律上の就業の制約のもと、本来の目的であ

る「母体保護」や「子の養育」に目を向けましょう。

そのために、①「いつからいつまでの休業か」、②「どこまでなら就業可能で、本人はどう希望しているか」を労使双方で確認することが重要です。

①については書面で確認します。産前産後休業や育児休業の申出は口頭でも可能ですが、多くの法律が適用される制度であり、1日の違いでも制約が異なることがあります。間違いがないよう、書面で確認するようにしましょう。産前産後期間一覧表を活用し、休業スケジュールを見ながら労使双方で確認し合うとよいでしょう(図表2)。

②については、本人が希望している場合であつても、就業できる期間に制限があることや、育児休業給付金などが受けられなくなる場合があることを必ず伝えるようにしてください。

休業前の引継ぎ時は、後任者だけではなく、上司も同席し、万が一後任者が対応しきれないケースは上司がフォローできるような仕組みづくりを進めましょう。引継ぎに万全を期すことで、本人も安心して休むことができます。