



「産休・育休制度」の実務と勘どころ

・第9回・

子育て中の従業員をサポートする育児・介護休業法の制度

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第5回 育児休業期間中の社会保険料の免除制度
- 第6回 産後パパ育休の取得に対し支給される出生時育児休業給付金
- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度
- 第9回 子育て中の従業員をサポートする育児・介護休業法の制度
- 第10回 子育て中の従業員をサポートする仕組みづくり

育児・介護休業法における各種制度

育児・介護休業法には、育児休業や介護休業以外にも、従業員が育児や介護をしながら働き続けることができるための各種制度が用意されています。会社は従業員が制度の利用について申出や請求をした場合に、その制度を利用させる必要があります。

以下、各種制度について、その概要を確認します。

(1) 短時間勤務

短時間勤務（所定労働時間の短縮）は、3歳に満たない子どもを養育する従業員が申出をすること、1日の所定労働時間を原則として6時間とすることができるとです。育児・介護休業法への対応として、会社には6時間を選択できるようにすることが必要ですが、始業時刻や終業時刻の決定は会社に委ねられています。他の従業員と同じ始業時刻としたり、始業・終業時刻をいくつかの選択肢

から従業員が選択できるようにしたりといった、業務を踏まえた対応が考えられます。

また、6時間とする制度を用意したうえで、5時間や7時間といった6時間以外の選択肢を設けることも考えられます。

(2) 子の看護休暇

子の看護休暇は、小学校入学前の子どもを養育する従業員が、子どもが病気やけがをしたときにその子どもを看護したり、子どもに予防接種や健康診断を受けさせたなどのための休暇です。対象となる子どもが1人のときは1年に5日まで、2人以上の場合は1年に10日まで取得できます。

取得は1日単位のほか、時間単位でも可能ですが、時間単位での取得は「始業時刻から」または「終業時刻まで」であり、いわゆる「中抜け」制度を設けることまでは求められていません。

子の看護休暇は労働基準法の年次有給休暇（以下、「年休」という）とは別に設ける必要があります。

会社に休暇を取得する日や時間を変更する「時季変更権」はなく、従業員が申出をした日に取得させることになります。

取得した日について有給とする

が無給とするかは、会社の判断に委ねられており、ノーワーク・ノーペイの原則により無給とする会社が多いです。ただし、欠勤とは異なり、育児・介護休業法で認められた休暇となるため、子の看護休暇を取得したことでの不利益な取扱いは禁止されています。

(3) 所定外労働の制限

雇用契約では、あらかじめ労働日ごとに所定労働時間が決められます。これを前提に、会社は業務の状況によって、時間外労働（残業）を命じることがあります。

しかし、3歳未満の子どもを養育する従業員が所定外労働の制限を請求した場合は、所定労働時間を超える残業を会社は命じることができません。

ここでのポイントは、1日8時間、1週40時間の法定労働を超えた労働ではなく、あくまでも所定労働時間を超えた労働である点です。所定労働時間が1日7時間の人について、7時間を超えた労働は命じられません。

(4) 時間外労働の制限

時間外労働の制限は、従業員に残業を命じる際の時間数に一定の制限時間（1か月24時間、1年150時間）を設ける制度です。小



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

22時から翌日5時までの労働は深夜労働に位置付けられます。小学校入学前の子どもを養育する従業員が深夜業の制限を請求した場合は、会社は深夜労働をさせることができません。

(5) 深夜業の制限

学校入学前の子どもを養育する従業員が請求した場合に、制限時間を超える残業を命じることはできません。

ここでいう残業は、(3)の所定外労働の制限とは違い、法定労働時間を超えた時間外労働です。たとえば所定労働時間が1日7時間30分の場合に、7時間30分から8時間までのいわゆる法定内時間外労働の時間は制限時間数に含まれません。

■各種制度と対象となる従業員の範囲(日雇労働者を除く)

○: 対象 ×: 対象外 △: 労使協定により対象外

| | 出生時 育児休業 | 育児 休業 | 短時間 勤務 | 子の看護 休暇 | 所定外 労働の 制限 | 時間外 労働の 制限 | 深夜業 の制限 |
|--|-------------|----------|-----------|------------|------------------|------------------|------------|
| 有期雇用労働者 | ○※1 | ○※2 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 雇用期間 1年未満 | △ | △ | △ | ○ | △ | × | × |
| 雇用期間 6か月未満 | △ | △ | △ | △ | △ | × | × |
| 週所定労働日数 2日以下 | △ | △ | △ | △ | △ | × | × |
| 1年以内に 雇用終了 | ○ | △ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 8週間以内に 雇用終了 | △ | △ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 1日の所定労働 時間6時間以下 | ○ | ○ | × | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 業務の性質・業務の実施体制で 子の看護休暇・短時間勤務の 導入が困難 | — | — | △※3 | △※4 | — | — | — |

- ※1 子どもの出生日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間経過日の翌日から6か月経過日までの間に雇用契約が満了することが明らかでない場合
※2 子どもが1歳6か月に達するまでの間に雇用契約が満了することが明らかでない場合
※3 育児休業に準じる制度等の代替措置の導入が必要
※4 時間単位での取得のみ対象外(1日単位の取得は可能)

制度の対象となる従業員の整理

これは、時間外労働が深夜時間に及ぶ場合のほか、所定労働時間が深夜時間となる場合も含むため、たとえば所定労働時間が14時～23時の従業員から深夜業の制限の請求があったときは、22時～23時は働かせることができません。

なお、この1時間は所定労働時間が短くなり、従業員が希望しそれを昼間勤務に振り替えられるときは振り替えることになりませんが、昼間勤務の業務をつくってまで振り替える必要はありません。

仕事と育児の両立を支援する制度は多々ありますが、申出や請求できる従業員の範囲は制度ごとに定められています。育児休業等も含め、その一覧を示すと左表のとおりとなります。

表中の「対象外」とは、育児・介護休業法において、会社に制度の対象とすることを義務付けていないものです。「労使協定により

制度整備時の留意点

各種制度は、従業員数に関わらず、すべての会社が対象となっています。

上表に掲げる制度は労働時間や休暇に関する事項として、就業規則に記載すべき事項であるため、従業員数が常時10人以上の会社(事業所)では、就業規則(育児・介護休業規程等)で規定する必要があります。

また、労使協定を締結するのであれば、就業規則での規定とあわせて行なう必要があります。

対象外」とは、会社と従業員の過半数代表者(過半数労働組合があるときはその労働組合)と労使協定を締結することで、制度の対象外とすることができるものです。

育児・介護休業法では、最低限の基準を定めているため、従業員の仕事と育児の両立支援のために、対象外となっている従業員を対象に加えることや、本来は3歳未満の子どもを養育する従業員が対象となる短時間勤務において、申出できる期間を小学校入学前までとするような、法令を上回る制度を設けることも可能です。