

育児・介護を行う社員をめぐる 職場の労務管理アドバイス

— 2022年10月施行・改正育児介護法対応 —

共編 馬場三紀子 (特定社会保険労務士)
大嶽 達哉 (弁護士)



新日本法規

[16] 上司から育児休業中の男性社員に在宅勤務を命じてもよいか聞かれたとき

Case

先日、業界の会合があり、男性社員の育児休業取得者がいないのは当社のみであることが分かりました。早急に実績を作る必要に迫られたため、最近妻が出産した男性社員を説得して半ば無理やり取得させたのですが、直属の上司から、今は繁忙期なので在宅勤務させたいが可能か、可能な場合どの程度までよいのかと聞かれ、返答に困っています。

◆ アドバイス ◆

出生時育児休業中の就業について労使協定を締結した上で、就業時の労働条件について労働者本人の同意を得ます。その際に在宅勤務も含めた働き方について具体的に話し合うとよいでしょう。また、今後は育児と仕事の両立を視点に在宅勤務の拡大についても検討していきましょう。

解説

1 出生時育児休業（産後パパ育休）とは

出生時育児休業（産後パパ育休）とは、令和4年10月1日から施行された制度です（育介9の2以下）。子の出生後8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間（28日間）までの休業を取得することができる柔軟な育児休業の枠組みです。今までの育児休業と比べて、

- ① 申出期限が原則休業開始予定日の2週間前まで（育介9の3③）
- ② 出生時育児休業は、2回に分割して取得することが可能（育介9の2②一）

- ③ 労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することが可能（育介9の5②）

という特徴があります。

よって、子の出生後8週以内の期間は、労働者の選択により、出生時育児休業と通常の育児休業のいずれも取得可能となりますが、当該期間は出産した女性にとって通常産後休業期間中になるため、この制度の対象は主に男性になります。なお、子を養育していれば対象となりますから、女性も養子を養育する場合などは対象となります（育介9の2①）。

2 出生時育児休業中の就業

(1) 就業の手続

休業中の就業は、労使協定を締結している場合に限り、労働者と事業主が合意した範囲内で、事前に調整した上で休業中に就業することができます（育介9の5②④）。具体的な手続の流れは以下のとおりです。

- ① 労働者が就業することを希望する場合は、事業主に就業可能日、就業可能な時間帯（所定労働時間内の時間帯に限ります。）、その他の労働条件（就業場所（テレワークの可否を含みます。）等）を書面等で申し出る（育介則21の15①）（後掲書式1参照）
- ② 事業主は、労働者が申し出た条件の範囲内で就業させることを希望する日（候補日等がない（就業させることを希望しない）場合はその旨）、就業可能な時間帯、その他の労働条件を書面等で速やかに提示する（育介則21の15④）（後掲書式2参照）
- ③ 事業主が提示した②について、労働者が全部又は一部に同意する場合は、休業開始予定日の前日までに書面等で提出する（後掲書式3参照）

労働者が同意した就業日数等について、出生時育児休業の開始予定日の前日までは、労働者は事由を問わず、同意の全部又は一部の撤回が可能です。当該予定日以後については、特別な事情（配偶者の死亡等）がある場合に限り、撤回が可能です。

- ④ 労働者の同意を得た旨と就業させることとした日時その他の労働条件を書面等で事業主が通知する（後掲書式4参照）

(2) 就業可能日等の上限

出生時育児休業中に就業可能な日数等には次のような上限があります（育介則21の17）。

- ・出生時育児休業期間中の所定労働日数の半分以下
- ・出生時育児休業期間中の所定労働時間の合計の半分以下
- ・出生時育児休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満

例えば、所定労働時間が1日8時間、1週間の所定労働日が5日の労働者が、休業2週間で休業期間中の所定労働日が10日、休業期間中の所定労働時間の合計が80時間の場合、就業日数上限は5日、就業時間上限は40時間、休業開始・終了予定日の就業は8時間未満となります。

休業開始日	2日目	3日目	4日目	5日目	6日目	7日目	...	13日目	休業終了日
4時間	休	休	8時間	6時間	休	休	-----	休	6時間
休				休		4時間			休

（「育児・介護休業法改正ポイントのご案内 令和4年4月1日から3段階で施行」（厚生労働省））

(3) 出生時育児休業給付金

雇用保険の被保険者で支給要件を満たせば、出生時育児休業をした場合に、出生時育児休業給付金の支給を受けることができます。

ただし、出生時育児休業給付金の対象となるのは、出生時育児休業期間中の就業日数が一定の水準以内である場合ですので注意が必要です。

一定の水準とは、出生時育児休業を28日間（最大取得日数）取得する場合は、10日（10日を超える場合は80時間）以下とし、これより短い場合は、それに比例した日数又は時間数（例：14日間の出生時育児休業の場合は、 $10日 \times 14 / 28 = 5日$ （5日を超える場合は40時間））以下となります（雇保61の8、雇保則101の31）。

（4） 就労しない労働者の取扱い

しかし、育児休業は労働者の権利であって、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であることから、育児休業中は就業しないことが原則であり、労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いを行ってははいけません（両立指針第2 1の2）。

また、休業中の就業希望を申し出なかったこと、就業日等の提示に対して同意しなかったこと等を理由として解雇その他不利益な取扱いを行うことは禁止されています（育介10、育介則22の2、「就業規則への記載はもうお済みですか―育児・介護休業等に関する規則の規定例―（令和4年4月1日、10月1日施行対応版）」（厚生労働省、令和4年3月改訂））。

3 在宅勤務

テレワークとは、一般に、労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外での勤務のことをいいます。テレワークのうち、自宅で勤務することを在宅勤務ということが一般的です。テレワークは、オフィスでの勤務に比べて、働く時間や場所を柔軟に活用することが可能であり、通勤時間の短縮及びこれに伴う心身の負担の軽減、仕事に集中できる環境での業務の実施による業務効率化につながり、それに伴う時間外労働の削減、育児や介護と仕事の両立の一助となる等、労働者にとって仕事と生活の調和を図ることが可能となるといったメリットがあります。また、使用者にとっても、業務効率化による生産性の向上

にも資すること、育児や介護等を理由とした労働者の離職の防止や、遠隔地の優秀な人材の確保、オフィスコストの削減等のメリットがあります。テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要です（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（厚生労働省、2021年））。

対 応

1 労使協定の締結

解説2のとおり、出生時育児休業中に就業させる場合は、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（過半数代表者）との間で労使協定を締結しなければなりません。

2 本人の意向の確認

労働者から、本人又は配偶者が妊娠又は出産した旨等の申出があった場合に、当該労働者に対して、育児休業制度等（令和4年10月1日からは、出生時育児休業も含まれます。）について周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置を実施しなければなりません（育介21の2①）。これは、書面交付（郵送によることも可能）やFAX、電子メール等のいずれかによって行う必要がありますが、FAX、電子メール等については労働者が希望した場合のみであり注意が必要です（育介69の3②）。

よって、まずは本人に意向を確認し、就業について同意が得られた場合にはその範囲内で就業日数や労働時間等について相談しながら決めていくこととなります。

3 在宅勤務の拡大

部署によっては在宅勤務制度を適用している会社がしばしばみられます。しかし、本人の所属する部署は適用対象外の場合もあり、本ケースのような上司の発言をきっかけに、在宅勤務の可能性について全ての部署で改めて検討することも有効であると考えます。

一部の業務や社内システムを変更して週1~2日程度なら可能というように、在宅勤務の拡大に注力して、育児と仕事の両立を視点とする働きやすい職場作りに向けて更に検討を重ねていくとよいでしょう。

[26] 共働きの社員から子の夏休みに時間単位年休を認めてほしいと言われたとき

Case

当社は社員約1,800人の製造業です。社内結婚で共働きの社員から、小学生の子どもを夏休みにトワイライトスクールに通わせる予定だが、送り迎えのため夏休みの間だけでいいので時間単位年休を取得したいとの要望がありました。当社は現在、半日年休制度を実施していますが、時間単位はありません。導入しないとイケないのでしょうか。

◆ アドバイス ◆

時間単位年次有給休暇制度を導入する義務はありませんが、社内でアンケート等を実施し、当該制度に対する社員の希望等について把握することも重要です。また、今後類似の要望が増えることを想定して、短時間勤務制度と所定外労働の制限（免除）について、現在は3歳までであれば小学校入学前までや小学校卒業までに拡大することを社員の意見を聴きながら検討するとよいでしょう。

解説

1 時間単位年次有給休暇制度を導入するには

労働基準法は、年次有給休暇の付与を原則として1日単位としています。しかし、事業場で労使協定を締結することによって、時間単位で年次有給休暇を取得することができます。この時間単位年次有給休暇制度は、必ずしも育児を想定したものではありませんが、例えば、

子供の学校行事や通院といった必要な時間分だけを取得することができるので、労働者にとって柔軟に対応できる制度です。

そこで、時間単位年次有給休暇制度を導入する場合、労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者との間で、以下の項目について労使協定を締結します（労基39④、労基則24の4）。この労使協定は労働基準監督署に届け出る必要はありませんので、会社で保管してください。

① 時間単位年次有給休暇の対象者の範囲

仮に一部の者を対象外とする場合は、事業の適正な運営を妨げる場合に限られます。「育児や介護を行う労働者に限る」等、取得目的などによって対象範囲を定めることはできません。

② 時間単位年次有給休暇の日数

1年につき5日以内の範囲で定めます。前年度からの繰越しがある場合も、当該繰越し分も含めて5日以内です。

③ 時間単位年次有給休暇1日の時間数

1日分の年次有給休暇が何時間分の時間単位年次有給休暇に相当するか定めます。1時間に満たない端数がある場合は、時間単位に切り上げます。例えば所定労働時間が1日7時間30分の場合は8時間となります。

④ 1時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

1時間単位、2時間単位等、1日の所定労働時間を上回らない整数の時間を単位として定めます。

対応

1 社内アンケート等の実施

時間単位年次有給休暇制度導入の希望の有無等について、社内でアンケートを実施するなどして、社員の意向を確認します。なお、その

[40] 65歳以降、高年齢者雇用安定法の定める業務委託で就業している社員から介護休暇を請求されたとき

Case

65歳まで継続雇用制度により雇用していた社員が65歳となり、現在は高年齢者雇用安定法による高年齢者就業確保措置である業務委託で働いています。その社員から、妻の介護のため、介護休暇を取得したいと言われました。会社としてはどう対応すべきでしょうか。

◆ アドバイス ◆

事業主は、介護休暇を取得させる必要はありません。業務委託で就業している者は、労働基準法の労働者には該当しないことから、育児・介護休業法の介護休暇を取得することはできないからです。高年齢者雇用安定法では、65歳から70歳までの雇用を努力義務としていますが、「雇用以外」の就業も認められていますので労使共に混同しないよう留意する必要があります。

解説

1 高年齢者就業確保措置と創業支援等措置

(1) 高年齢者就業確保措置とは

高年齢者就業確保措置は、令和3年4月に導入された制度で、65歳以上70歳未満の定年の定めをしている事業主又は継続雇用制度を導入している事業主に対する努力義務として設けられています。

具体的には、その雇用する高年齢者について、次の①～③の措置を

講ずることにより、65歳から70歳までの安定した「雇用を確保」するよう努めなければなりません（高年雇用10の2①）。

- ① 70歳までの定年の引上げ
- ② 65歳以上継続雇用制度の導入
- ③ 定年の定め廃止

これらは、いずれも「雇用契約」、つまり70歳まで労働者として雇用を継続することです。ただし、例外として、委託契約等「雇用以外」の形態で、70歳までの就業を継続することも認められています。

従来の65歳までの雇用確保措置と高年齢者就業確保措置を比較すると次のとおりです。

＜参考：雇用確保措置・高年齢者就業確保措置の比較＞

	65歳までの 雇用確保措置	70歳までの 高年齢者就業確保措置
雇用契約	義務	努力義務
雇用以外 (委託契約)	不可	可能

(2) 創業支援等措置とは

創業支援等措置とは、高年齢者が希望するときに、次の①又は②の「委託契約」等を締結することにより、高年齢者の就業を確保する措置をいいます（高年雇用10の2②）。

- ① 高年齢者が新たに事業を開始する場合等に、事業主が、その高年齢者との間で、その事業に係る委託契約等を締結すること（70歳まで継続的に業務委託契約を締結する制度の導入）。
- ② 事業主が実施する社会貢献事業（事業主が自ら実施する社会貢献事業）又は法人その他の団体がその事業主から委託・出資等を受けて実施する社会貢献事業（事業主が委託・出資等する団体が行う社

会貢献事業)について、その事業を実施する者が、その高年齢者との間で、その事業に係る委託契約等を締結すること(70歳まで継続的に事業主等が実施する社会貢献活動に従事することのできる制度の導入)。

事業主が創業支援等措置を講ずるためには、労働者の過半数で組織する労働組合(このような組合がない場合は労働者の過半数を代表する者)の同意を得なければなりません(高年雇用10の2①ただし書)。

2 介護休暇及び対象者

(1) 介護休暇とは

介護休暇とは、要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他対象家族の必要な世話をを行うための休暇をいいます(育介16の5、育介則38)。

対象家族とは、配偶者(事実婚を含みます。)、父母、子、祖父母、兄弟姉妹及び孫並びに配偶者の父母をいいます(育介2四、育介則3)。

この休暇は、要介護状態にある対象家族の介護その他必要な世話をを行う労働者が、その事業主に申し出ることにより、取得することができるものです(育介16の5①)。

したがって、労働者に該当しない「委託契約」等で働いている者は、介護休暇の取得の申出をすることはできません。

なお、取得できる日数には限度があり、1年度において5労働日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は、10労働日)をとされています(育介16の5①)。日単位の取得が原則ですが、時間単位で取得することもできます(育介16の5②)。

(2) 介護休暇を取得できない労働者

高年齢者就業確保措置により就業している者であっても、「雇用契約」によって就業している者は、労働基準法の労働者に該当し、介護

休暇を取得することができます。申出を受けた事業主は、これを拒むことはできません（育介16の6①）。

ただし、次のいずれかに該当する労働者は、介護休暇を取得することはできません（育介16の6②、育介則42等）。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 労使協定により適用除外とされた次の労働者
 - ㊦ 事業主に引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者
 - ㊧ 週所定労働日数が2日以下の労働者
 - ㊨ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（時間単位で取得しようとする者に限ります。）

対 応

1 委託契約である旨の説明

現に就業している高年齢者が、委託契約であること及びその内容を正確に理解していないようであれば、理解できるよう再度説明をしなければなりません。委託契約である以上、仕事を請けるかどうかについては、本人の判断によるものであり、休暇を取得したいのであれば、その日について仕事を請けないようにしてもらいしかありません。

「高年齢者就業確保措置の実施及び運用に関する指針」（以下「指針」といいます。）によれば、創業支援等措置により個々の高年齢者と委託契約を締結する際には、その就業条件を記載した書面により行うこととされています。

また、このとき創業支援等措置の実施に関する計画（実施計画）を記載した書面を交付するとともに、「創業支援等措置による就業は労



新日本法規

