

改正育児・介護休業法に関するQ & A

(平成 22 年 2 月 26 日版)

目 次

【育児休業関係】

- Q 1 出産後 8 週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8 週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？
- Q 2 パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？
- Q 3 配偶者が労働者より先に育児休業を取得する予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が育児休業を開始していない場合も、パパ・ママ育休プラスによる子が 1 歳 2 か月までの育児休業をすることが可能ですか？
- Q 4 パパ・ママ育休プラスと 1 歳 6 か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

【子の看護休暇関係】

- Q 5 当社では、4 月 1 日～翌年 3 月 31 日までを年度としています。改正法が平成 22 年 6 月 30 日に施行されますが、平成 22 年度については、子の看護休暇の増加分について、年度の残りの日数で按分して付与しても構いませんか？
- Q 6 子の看護休暇について、子どもが年度の途中で生まれたり、亡くなったりの場合の付与日数については、どうすればよいですか？
- Q 7 対象となる子の人数が 2 人の場合に、1 人の看護のために 10 日の休暇を利用することも可能ですか？

【介護休暇関係】

- Q 8 介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同じですか？
- Q 9 介護休暇の対象となる世話には、家事や買い物など、対象家族を直接介護しないものも含まれますか？

【育児のための所定外労働の免除関係】

- Q 10 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

- Q 1 1 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？
- Q 1 2 事業場外労働のみなし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？
- Q 1 3 1か月単位・1年単位の変形労働時間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？
- Q 1 4 フレックスタイム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？
- Q 1 5 所定外労働の免除が適用される期間であっても、労働者と合意の上で、残業をさせても構いませんか？

【育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係】

- Q 1 6 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？
- Q 1 7 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？
- Q 1 8 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？
- Q 1 9 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q 2 0 裁量労働制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q 2 1 事業場外労働のみなし制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q 2 2 1か月単位・1年単位の変形労働時間制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q 2 3 フレックスタイム制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？
- Q 2 4 派遣労働者については、派遣先で業務上困難として労使協定が結ばれていれば、その業務については所定労働時間の短縮措置の対象外として構いませんか？
- Q 2 5 所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？
- Q 2 6 現在、育児のための時差出勤の制度を導入しているのですが、法改正にあわせ、当該制度を廃止して、新たに所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除制度を導入することは、問題がありますか？

- Q 2 7 労使協定で適用除外とされている業務に従事する労働者から、所定労働時間の短縮措置の申出があった場合、この労働者を所定労働時間の短縮措置が講じられている他の業務に異動させて、その業務で短時間勤務をさせることは、不利益取扱いに当たりますか？
- Q 2 8 所定労働時間の短縮措置は、法令上、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は対象外とされていますが、変形労働時間制が適用される労働者については、変形期間を平均した1日あたりの労働時間が6時間以下であれば、対象外として構いませんか？
- Q 2 9 所定労働時間の短縮措置の対象となっている期間については、労働基準法第67条に定める育児時間を与えなくても構いませんか？
- Q 3 0 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者への代替措置として、子が1歳までの労働者について、育児休業に関する制度に準ずる措置により対応しても構いませんか？

【改正法の施行日関係】

- Q 3 1 「常時」とはどのような意味ですか？派遣労働者や期間雇用者については人数にカウントしなくても構いませんか？また、複数の事業所がある場合には、事業所ごとに人数をカウントして構いませんか？

【育児休業関係】

Q 1 出産後 8 週間以内の育児休業の特例の対象となるためには、8 週間以内に育児休業が終了している必要がありますか？

- A 出産後 8 週間以内に育児休業した場合の育児休業再度取得の特例の対象となるためには、出産後 8 週間以内（子の出生の日から起算して 8 週間を経過する日の翌日まで）に育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。
- ただし、出産予定日より実際の出産日が早まった場合は、実際の出産日から出産予定日の 8 週間後まで、出産予定日より実際の出産日が遅れた場合には、出産予定日から実際の出産日の 8 週間後までの期間内に、育児休業を開始し、かつ終了している必要があります。

Q 2 パパ・ママ育休プラスの対象を、男性労働者に限定しても構いませんか？

- A 法律上、男女とも、パパ・ママ育休プラスとして要件を満たす場合には、1 歳 2 か月まで育児休業を取得できるとされており、男性労働者のみを対象とすることは許されません。

Q 3 配偶者が労働者より先に育児休業を取得する予定であるが、労働者の申出時点ではまだ配偶者が育児休業を開始していない場合も、パパ・ママ育休プラスによる子が 1 歳 2 か月までの育児休業をすることが可能ですか？

- A パパ・ママ育休プラスによる子が 1 歳 2 か月までの育児休業の申出は、配偶者が労働者より先に育児休業をしているなど、法に定める要件を満たす見込みで行うことも可能です。
- この場合、労働者の育児休業の開始予定日までに、配偶者が育児休業をしなかった場合の取扱いは、以下のとおりとなります。
- ① 労働者の育児休業の終了予定日が、子の 1 歳到達日以前である場合には、申出どおり育児休業を取得できます。
 - ② 労働者の育児休業の終了予定日が、子の 1 歳到達日より後である場合には、育児休業の申出は、されなかったものとみなされます。

Q 4 パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

A パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

(※)

- ①本人又は配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること
- ②子の1歳到達日後、保育所に入れられないなどの要件を満たすこと、が必要であり、当該要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

【子の看護休暇関係】

Q 5 当社では、4月1日～翌年3月31日までを年度としています。改正法が平成22年6月30日に施行されますが、平成22年度については、子の看護休暇の増加分について、年度の残りの日数で按分して付与しても構いませんか？

A お尋ねのように、年度を定めている場合に、改正法の施行日である平成22年6月30日以降の平成22年度の付与日数は、年度の残りの日数で按分することは許されず、対象となる子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日付与する必要があります。

Q 6 子の看護休暇について、子どもが年度の途中で生まれたり、亡くなった場合の付与日数については、どうすればよいですか？

A 子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断します。
例えば、子どもが年度の途中で生まれ、小学校就学前までの子が2人となった場合、年度の途中であっても、その年度におけるそれまでの付与日数と

合計して年10日までの休暇を認めることが必要です。

なお、子どもが途中で亡くなった場合などの理由により子の看護休暇の付与日数が減少した結果、同一の年度において既に取得した子の看護休暇の日数が付与日数を上回る場合であっても、既に取得した子の看護休暇は有効であり、当該上回る日数について、遡及して不就業と取り扱うことや、翌年度分に付与される子の看護休暇の日数から差し引くことは許されません。

Q7 対象となる子の人数が2人の場合に、1人の看護のために10日の休暇を利用することも可能ですか？

A 対象となる子が2人以上の場合、同一の子の看護のために年10日の看護休暇を利用することも可能です。

【介護休暇関係】

Q8 介護休暇の「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同じですか？

A 介護休暇における「要介護状態」、「対象家族」とは、介護休業における定義と同様であり、具体的には以下のとおりです。

- ・「要介護状態」： 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ・「対象家族」： 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）、父母及び子（これらの者に準ずる者として、労働者が同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫を含む。）、配偶者の父母

Q9 介護休暇の対象となる世話には、家事や買い物など、対象家族を直接介護しないものも含まれますか？

A 介護休暇の対象となる世話は、

- ・ 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適用を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話

であり、対象家族を直接介護するものに限られず、対象家族のために行う家事や買い物などについても、対象家族の世話と認められるものであれば含まれます。

【育児のための所定外労働の免除関係】

Q10 管理職は、所定外労働の免除の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定外労働の免除の対象外となります。

なお、労働基準法第41条第2号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定外労働の免除の対象となります。

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。）。

この場合、以下の2つの方法が考えられます。

- ① 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。
- ② 労働者を裁量労働制の対象としたまま、所定外労働の免除の対象とする。

このうち、②とする場合には、以下に留意してください。

- ・ 事業主は、制度を設けるだけでなく、所定外労働が免除されることを実際に確保することが必要であること。このため、事業主は、必要に応じ、みなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減などを行い、労働者が所定外労働を免除されることを実際に確保することが必要であり、単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として所定外労働の免除が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたとは評価されないこと。ただし、裁量労働制においては、時間配分の決定に関して

具体的な指示をすることはできないことに留意すること。

- ・ みなし労働時間を変更する場合は、労働基準法第 38 条の 3 に基づく労使協定又は第 38 条の 4 に基づく労使委員会決議を変更する必要があること。

Q 1 2 事業場外労働のみなし労働時間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。）。

この場合、以下の 2 つの方法が考えられます。

- ① 労働者をみなし労働時間制の対象から外し、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。
- ② 労働者をみなし労働時間制の対象としつつ、所定外労働の免除の対象とする。

このうち、②とする場合には、以下に留意してください。

- ・ 事業主は、制度を設けるだけでなく、所定外労働が免除されることを実際に確保することが必要であること。このため、事業主は、必要に応じ、みなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減や実労働時間の把握などを行い、労働者が所定外労働を免除されることを実際に確保することが必要であり、単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として所定外労働の免除が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたとは評価されないこと。
- ・ みなし労働時間を労働基準法第 38 条の 2 に基づく労使協定で定めている場合は、当該労使協定を変更する必要があること。

Q 1 3 1 か月単位・1 年単位の変形労働時間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。）。

また、労働者を 1 か月単位・1 年単位の変形労働時間制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、所定労働時間の免除の対象とすることも考えられます。この場合、対象労働者を変更することや、

対象期間の途中で1年単位の変形労働時間制の対象外とする場合は労働基準法第32条の4の2の規定による清算が必要となります。

Q14 フレックスタイム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。）。

Q15 所定外労働の免除が適用される期間であっても、労働者の意見により残業をさせても構いませんか？

A 所定外労働の免除が適用される期間であっても、労働者が一時的に子の養育をする必要がなくなった期間等について、労働者の真の意見に基づいて残業を行わせることは差し支えありません。ただし、頻繁に残業を行わせることは望ましくありません。

【育児のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）関係】

Q16 所定労働時間の短縮措置の内容については、どのように定めればよいですか？

A 所定労働時間の短縮措置の内容は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければなりません。

「原則として6時間」とは、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を6時間とすることを原則としつつ、通常の所定労働時間が7時間45分である事業所において短縮後の所定労働時間を5時間45分とする場合などを勘案し、短縮後の所定労働時間について、1日5時間45分から6時間までを許容する趣旨です。

なお、例えば、1日の所定労働時間を7時間とする措置や、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置など所定労働時間を短縮する措置を、1日の所定労働時間を6時間とする措置とあわせて措置することは可能です。

Q 17 所定労働時間の短縮措置の手続については、どのように定めればよいですか？

A 所定労働時間の短縮措置の手続については、一義的には事業主が定めることが可能ですが、適用を受けようとする労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、育児休業や所定外労働の免除など育児・介護休業法に定める他の制度に関する手続も参考にしながら適切に定めることが求められます。

このため、例えば、育児休業等と同様に、所定労働時間の短縮措置の適用を受けるためには 1 か月前までに申し出なければならない、とすることは、問題ないと考えられます。一方、適用期間を 1 か月単位とすることは、他の制度が基本的に労働者の申し出た期間について適用されることを踏まえれば、適当でないと考えられます。

Q 18 「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、労使協定でどの程度具体的に定める必要がありますか？

A まず、事業所で行われているそれぞれの業務が、所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうか客観的に分かるように、対象外となる業務の範囲を具体的に定めることが必要です。

また、客観的にみて「困難」と認められない業務については、所定労働時間の短縮措置の適用除外となりませんので、こうした業務が含まれないように、対象外となる業務の範囲を定めてください。

なお、労使協定を締結した場合には、労働者が、自分の従事する業務が所定労働時間の短縮措置の対象となるのかどうか分かるよう、必要な周知を行ってください。

Q 19 管理職は、所定労働時間の短縮措置の対象となりますか？

A 管理職のうち、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、労働時間等に関する規定が適用除外されていることから、所定労働時間の短縮措置を講じなくても構いません。

なお、労働基準法第 41 条第 2 号に定める管理監督者については、同法の解釈として、労働条件の決定その他労務管理について経営者と一体的な立場にある者の意であり、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきであるとされています。このため、職場で「管理職」として取り扱われている者であっても、同号の管理監督者に当たらない場合には、所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

また、同号の管理監督者であっても、育児・介護休業法第 23 条第 1 項の措置とは別に、同項の所定労働時間の短縮措置に準じた制度を導入することは可能であり、こうした者の仕事と子育ての両立を図る観点からは、むしろ望ましいものです。

Q 20 裁量労働制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置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 23 条第 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。）。

この場合、以下の 2 つの方法が考えられます。

- ① 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、所定労働時間の短縮措置の対象とする。
- ② 労働者を裁量労働制の対象としつつ、所定労働時間の短縮措置の対象とする。

このうち、②とする場合には、以下に留意してください。

- ・ 事業主は、制度を設けるだけでなく、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であること。このため、事業主は、必要に応じ、みなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減などを行い、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であり、単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として短時間勤務が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたとは評価されないこと。ただし、裁量労働制においては、時間配分の決定に関して具体的な指示をすることはできないことに留意すること。
- ・ みなし労働時間を変更する場合は、労働基準法第 38 条の 3 に基づく労使協定又は第 38 条の 4 に基づく労使委員会決議を変更する必要があること。

Q 2 1 事業場外労働のみなし労働時間制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置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 23 条第 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。）。

この場合、以下の 2 つの方法が考えられます。

- ① 労働者をみなし労働時間制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、所定労働時間の短縮措置の対象とする。
- ② 労働者をみなし労働時間制の対象としつつ、所定労働時間の短縮措置の対象とする。

このうち、②とする場合には、以下に留意してください。

- ・ 事業主は、制度を設けるだけでなく、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であること。このため、事業主は、必要に応じ、みなし労働時間を短縮するとともに業務内容・量の削減や実労働時間の把握などを行い、実際に短時間勤務ができることを確保することが必要であり、単にみなし労働時間を短縮するだけで、常態として短時間勤務が実現されていない場合は、事業主の義務を果たしたとは評価されないこと。
- ・ みなし労働時間を労働基準法第 3 8 条の 2 に基づく労使協定で定めている場合は、当該労使協定を変更する必要があること。

Q 2 2 1 か月単位・1 年単位の変形労働時間制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置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 23 条第 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。）。

この場合、労働基準法第 32 条の 4 の規定による労使協定について、対象期間開始前に労働日ごとの労働時間等を変更するための変更が必要となる場合があります。

具体的には、以下の対応が考えられます。

ア すべての労働日において 1 日 6 時間を超えないよう労働時間を定める。

イ 1 日 6 時間を超えて労働時間が定められた労働日においては 6 時間を超える部分の労働義務を免ずる。

なお、対象期間中の労働日を平均して 1 日 6 時間以下とする制度では、育児・介護休業法に不適合となりますので、注意してください。

また、労働者を1か月単位・1年単位の変形労働時間制の対象から外し、通常の労働者の労働時間管理を行うこととした上で、所定労働時間の短縮措置の対象とすることも考えられます。この場合、対象労働者を変更することや、対象期間の途中で1年単位の変形労働時間制の対象外とする場合は労働基準法第32条の4の2の規定による清算が必要となります。

Q23 フレックスタイム制の適用される労働者は、所定労働時間の短縮措置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23条第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。）。

この場合、清算期間における総労働時間は、「〇〇時間（清算期間における労働日×6時間）」又は「所定労働日」及び「労働日1日当たり6時間」等と設定することが通常であると考えられ、労働基準法第32条の3の規定による労使協定の変更が必要となります。

Q24 派遣労働者については、派遣先で業務上困難として労使協定が結ばれていれば、その業務については所定労働時間の短縮措置の対象外として構いませんか？

A 派遣労働者については、派遣元との間に労働契約関係があることから、派遣元において締結された労使協定が適用されます。

したがって、派遣元は、派遣先の業務に所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務があり、こうした業務について適用除外とする場合には、あらかじめ、労使協定によりこうした業務を適用除外として定める必要があります。

なお、所定労働時間の短縮措置の具体的な内容や手続については、通常の労働者に関する場合と同様となります。

Q25 所定労働時間の短縮措置の対象となっている労働者に、残業をさせても構いませんか？

A 所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間にする

ことを内容とするものであり、所定外労働をさせないことまでを内容とするものではありません。

ただし、子育ての時間を確保するという所定労働時間の短縮措置の趣旨に照らして、頻繁に所定外労働が行われることは、通常望ましくないものと考えられます。

なお、労働者は、所定労働時間の短縮措置が適用されている期間に、重ねて所定外労働の免除を請求することも可能です。

Q 2 6 現在、育児のための時差出勤の制度を導入しているのですが、法改正にあわせ、当該制度を廃止して、新たに所定労働時間の短縮措置、所定外労働の免除制度を導入することは、問題がありますか？

A 今回の法改正により、3歳に満たない子を養育する労働者に関する所定労働時間の短縮措置、育児のための所定外労働の免除等が義務化されることにあわせ、改正前のその他の勤務時間短縮等の措置については、事業主の努力義務となります。

ただし、業務上困難として労使協定により所定労働時間の短縮措置の対象外となる労働者に対しては、代替措置として、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③事業所内保育施設の設置運営その他これに準じる便宜の供与、④育児休業に準じる措置、のいずれかを講じることが事業主の義務となります。

時差出勤の制度等従来の制度を廃止する場合は、労働条件の変更なので、労働者の合意を得る必要がありますが、これを就業規則の変更により行う場合には、労働組合等からの意見聴取など労働基準法に定める手続に則して行うとともに、変更が合理的なものであることや変更後の就業規則を労働者に周知すること等労働契約法に定めるルールに則ったものとなるよう注意してください。

Q 2 7 労使協定で適用除外とされている業務に従事する労働者から、所定労働時間の短縮措置の申出があった場合、この労働者を所定労働時間の短縮措置が講じられている他の業務に異動させて、その業務で短時間勤務をさせることは、不利益取扱いに当たりますか？

A お尋ねの労働者からの申出については、事業主は、これに応じる義務はあ

りません。

この場合、こうした労働者を短時間勤務が可能である他の業務に異動させることは、育児・介護休業法の規制の枠組み外の実施となりますが、一般的に、異動について労働者の同意を得ている場合には、不利益取扱いとならないものと考えられます。

なお、こうした取扱いを行う場合には、短時間勤務が終了した後の配置等の取扱いについて、労使であらかじめ取り決めておくことが、トラブル防止の観点から望ましいと考えられます。

Q28 所定労働時間の短縮措置は、法令上、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者は対象外とされていますが、変形労働時間制が適用される労働者については、変形期間を平均した1日あたりの労働時間が6時間以下であれば、対象外として構いませんか？

A 法令上、所定労働時間の短縮措置の対象外とされている「1日の所定労働時間が6時間以下」の労働者とは、すべての労働日の所定労働時間が6時間以下であることをいい、対象期間を平均した場合の1日の所定労働時間をいうものではありません。

Q29 所定労働時間の短縮措置の対象となっている期間については、労働基準法第67条に定める育児時間を与えなくても構いませんか？

A 育児時間は、労働基準法上、労働者の権利として認められたものであるもので、所定労働時間の短縮措置の適用を受けたことをもって育児時間を請求できないとすることはできません。

したがって、所定外労働の短縮措置の適用により所定労働時間が6時間となった労働者についても、育児時間を請求することができます。

一方、所定労働時間の短縮措置は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとされています。このため、育児時間の請求を行う労働者については、育児時間による所定労働時間の短縮分を含めて、1日6時間の措置とすることは可能です。

Q30 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者への代替措置として、子が1歳までの労働者について、育児休業制度により対応しても構いませんか？

A お尋ねの代替措置については、育児休業制度、フレックスタイム制度、時差出勤の制度又は事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を講じることが義務付けられています。

子が1歳までの労働者についても、代替措置を育児休業制度とすることは可能です。しかし、子が1歳までの労働者は、法律上、育児休業をすることができることとされているため、代替措置としては、それ以外の措置を講ずることがより望ましいものです。

【改正法の施行日関係】

Q31 「常時」とはどのような意味ですか？派遣労働者や期間雇用者については人数にカウントしなくても構いませんか？また、複数の事業所がある場合には、事業所ごとに人数をカウントして構いませんか？

A 「常時」とは、常態として、という意味であり、したがって「常時100人以下の労働者を雇用する」とは、常態として100人以下の労働者を雇用している場合をいい、臨時に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱いません。

この場合の「労働者」には、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者も含まれ、こうした者を常時雇用している場合には人数に含まれます。また、派遣労働者は派遣元の事業主に雇用される労働者として算定します。

複数の事業所を擁する事業主において、100人以下の労働者を雇用する事業主であるかどうかは、事業主単位で算定し、事業所ごとにカウントするものではありません。