

(2) 運用に迷ったら ～制度運用 Q&A～

この Q&A は育児・介護休業法に定める要件等に基づいた一般的な内容となっています。自社で利用する際、人事労務担当者は【注意点】について労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

①有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（上司向け）

この Q&A は有期契約労働者について、育児休業を開始するまで、休業中、復帰時の各段階で想定される諸問題とそれに対する対応方針・対応例を取りまとめたものです。育児休業のより円滑な取得を進めるための、確認・検討の材料としてご活用ください。

【育児休業の取得まで】

Q: 育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A: 以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方(申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等)を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

詳細は、【社内問合せ窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

Q: 男性でも育児休業を取得することができますか

A: 取得できます。

Q: 育児休業が取得できない有期契約労働者は産前産後休暇も取れないのでしょうか？

A: 契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

Q: 有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A: 原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、本人が申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。

①保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

②子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

- 1) 死亡したとき
- 2) 負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により子の養育が困難となったとき
- 3) 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- 4) 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

(パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について)

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合(父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含まれます。)には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。詳細は、【社内連絡窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間(例:3歳まで)や要件等については、自社の状況に応じて決めてください。

Q:産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください

A: 産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。支給額などの詳細は、【社内問合せ窓口】までお問合せください。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- ①育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ②育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースが

あります。詳細は【社内問合せ窓口】までお問合せください。

Q:復帰時の所属や契約内容に関する説明はどのように行うとよいでしょうか？

A:本人の不安払拭および復帰時のトラブル防止の観点から、産前・産後休業、育児休業に入る前に、復帰時の職務に関する取扱い(①就業の場所、②給与、③所定労働時間、等)について説明してください。

【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。

Q:妊娠判明後に、上司として留意すべき事項を教えてください

A:本人の体調により程度の差はありますが、妊娠中は重い物を持ちたり、長時間立ったままの仕事が辛くなる場合があります。こうした仕事は、本人の状態を見ながら、他のメンバーでサポートするよう指導するとよいでしょう。また、つわりがひどい場合などは、急な欠勤や早退が想定されます。こうした状況でも円滑に業務が行われるよう、必要に応じてサポートする体制を構築するとよいでしょう。こうした取組を通じて、本人の不安や他のメンバーの負担感がかなり軽減されるようです。

また、妊娠・出産したこと、産前産後休業の申出・取得をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることは禁止されています。

【育児休業の取得中】

Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰下げることができます。希望される際は、速やかに【社内問合せ窓口】までご連絡ください。

①子が1歳に達するまでの休業→「休業終了予定日」の1か月前まで

②子が1歳6か月に達するまでの休業→「休業終了予定日」の2週間前まで

【注意点】上記は育児・介護休業施行規則第 15 条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて定めてください。

Q:休業中に本人とコミュニケーションをとるべきでしょうか

A:職場から数か月も離れると、復帰に対する不安を感じる場合があります。本人の希望に応じて、上司から休業中に電話やメール等でコミュニケーションを取り、育児の状況や職場の様子等を情報交換するとよいでしょう。

Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください

A:休業終了予定日が近づいたら本人と連絡をとり、復帰日の対応や復帰後当面の働き方について話し合うようにしましょう。

【育児休業からの復帰時】

Q: 復帰時に想定される課題について教えてください。

A: ご家族のサポート状況にもより程度の差はありますが、復帰時は子どもの急な発熱や保育園の送り迎えなどにより、これまでのような働き方を継続することが難しい場合があります。結果として、遅い時間帯の勤務ができない、残業ができない、保育園が休みの日曜日・祝日などの出勤が難しくなるといった問題が生じることが想定されます。円滑な業務運営を行うためには、こうした課題について、短時間勤務制度等の利用やシフトの組み方等、多面的な対応策を講じておくことが求められます。

Q: 復帰時に当面実施すべき事項はどういったものがあるでしょうか？

A: 育児期にある労働者が能力を十分に発揮し業務運営に貢献するためには、同僚の理解・協力が欠かせません。育児のためこれまでとは同じ働き方が難しくなるのであれば、本人と相談の上、上司が職場内の理解・協力の促進を図るとよいでしょう。特に、育児の経験がない従業員などに対しては、こうした理解の促進を行うことが重要と考えられます。

その上で、急な遅刻・早退・欠勤が発生することが見込まれること、残業ができないこと等をふまえ、誰もが仕事の幅を広げ、急な遅刻・早退・欠勤時のサポート体制を整える等するとよいでしょう。

また、休業中に業務フローやシステムの変更があると本人が戸惑いを感じるケースがあるようです。復帰後しばらくの期間は指導役/相談役をつけるといった工夫を行うことも考えられます。

Q: 職場風土を良好に保つための工夫はどういったものがあるでしょうか。

A: 職場全体への働きかけと本人への働きかけの大きく2つの工夫が考えられます。

職場全体への働きかけについては、前述のように、職場内で本人の状況を共有するとともに、上司が、よりこまめに仕事の分担を調整する工夫が考えられます。とりわけ本人が不在で手薄となる時間帯に業務がひっ迫するケースなどでは、こうした対応により他のメンバーも負担感を感じることなく業務を行うことができます。

本人への働きかけについては、職場内での助け合いにより、円滑な業務運営が行われていることに対する理解を深め、助け合いに積極的な参画を促すことが考えられます。

②有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（本人向け）

この Q&A は有期契約労働者で育児休業制度の取得を予定されている方向けに作成したものです。ご不明点の確認にご活用ください。

【育児休業の取得まで】

Q:妊娠したことが分かりました。どうしたらよいでしょうか

A:妊娠中は、個人によって状況は異なりますが、一般的に体に大きな負荷がかかる仕事は避ける必要があります。できるだけ早く上司に相談し、仕事の分担などを必要に応じて代えてもらうようにしましょう。

また、給付金等の手続きもありますので、速やかに【社内相談窓口】へ申し出るようにしましょう。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」(<http://www.bosei-navi.go.jp>)をご参照ください

Q:育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A:以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方(申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等)を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることを見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。)

詳細は、【社内問合せ窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

Q:男性でも育児休業を取得することができますか

A:取得できます。

Q:育児休業が取得できない有期契約労働者は産前・産後休業も取れないのでしょうか？

A:契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

Q:有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A:原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、本人が申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。

①保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

②子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

- 1) 死亡したとき
- 2) 負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により子の養育が困難となったとき
- 3) 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- 4) 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

(パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について)

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合(父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含まれます。)には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。詳細は、【社内連絡窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間(例:3歳まで)や要件等については、自社の状況に応じて定めてください。

Q:産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください

A:産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。支給額などの詳細は、【社内問合せ窓口】までお問合せください。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- ①育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- ②育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- ③配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースがあります。詳細は【社内問合せ窓口】までお問合せください。

Q:復帰時の所属や契約内容の取扱いはどのようになるのでしょうか？

A:復帰時の取扱いについては、①就業の場所、②給与、③所定労働時間、等について確認しましょう。

【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。

【育児休業の取得中】

Q:育児休業終了予定日を子が1歳までの期間としていましたが、保育園が決まりませんでした。休業期間の延長は可能でしょうか。また、その場合の育児休業給付金はどうなるのでしょうか

A:前述のとおり、子が1歳の誕生日以後の期間についても、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。また、延長した期間についても雇用保険の被保険者であれば育児休業給付金が支給されます。速やかに【社内相談窓口】まで申し出てください。

①保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

②子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

- 1) 死亡したとき
- 2) 負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により子の養育が困難となったとき
- 3) 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- 4) 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて定めてください。

Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰下げることができます。希望される際は、速やかに【社内問合せ窓口】までご連絡ください。

①子が1歳に達するまでの休業→「休業終了予定日」の1か月前まで

②子が1歳6か月に達するまでの休業→「休業終了予定日」の2週間前まで

【注意点】上記は育児・介護休業法施行規則第15条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて定めてください。

Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください

A:休業終了予定日が近づいたら会社と連絡をとり、復帰日の対応や復帰後当面の働き方について話し合うようにしましょう。

復帰後当面の働き方については、保育園への送り迎えなどで働けない時間帯があることが分かっている場合は、シフトの調整や短時間勤務制度などの適用等を事前に相談するようにしましょう。

【育児休業からの復帰時】

Q: 復帰時に確認すべき事項はどういったものがあるでしょうか？

A: 子どもの急な発熱等で遅刻・早退・欠勤が発生することが見込まれることをふまえ、必要に応じて、サポートの体制を敷けないか上司に相談してみてください。

また、休業中に業務フローやシステムの変更がなかったかを確認し、十分に活躍できる状況を整えましょう。

Q: 育児をしながら働くことに伴う様々な状況に対する理解を上司や同僚に持ってもらいたいのですが？

A: 育児をしながら働くことの様々な状況について、職場内で共有する「場」を設定してもらうように上司に働きかけてみるのが考えられます。育児経験が希薄なメンバーが多い職場では、育児の大変さに対する理解度が低いことが想定されるので、こうした取組が有効なようです。

一方で、職場内での助け合いにより、円滑な店舗運営が行われていることを理解し、自らも積極的に努力する姿勢をメンバーにみせていくことも重要なようです。