

Ⅸ－２ 雇用管理及び職業能力の開発向上等に関する措置（第２２条）

- 育児休業及び介護休業の申出や育児休業及び介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、事業主は、労働者の配置その他の雇用管理、育児休業又は介護休業期間中の労働者の職業能力の開発及び向上等について必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません。

(1) 育児休業又は介護休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

- ① 育児休業及び介護休業をする労働者については育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう（指針）。

＊ 「原職相当職」の範囲は、個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他雇用管理の状況によって様々ですが、一般的に①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと、③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であること、のいずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されます。

- ② また、このような考え方を前提に、その他の労働者の配置その他の雇用管理に工夫を加えていきましょう（指針）。

(2) 育児休業又は介護休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上等に関して必要な措置を講ずるに当たっては、

- ① 労働者がその適用を受けるかどうかを選択できるものでなければなりません（指針）。

- ② また、この措置は労働者の職種、職務上の地位、職業意識等の状況に的確に対応し、かつ計画的に講じられることが望ましいものです（指針）。

(3) 育児休業等をする労働者の業務を処理するために臨時に採用した労働者（以下「代替要員」といいます）の雇用管理については、休業取得者の養育していた子又は介護していた対象家族の死亡等により休業が終了した場合の取扱いに関し、以下の点に留意し、代替要員に予期せぬ不利益を与えないよう、あらかじめ雇用契約の内容を明確にしておくようにしましょう。

- ① 代替要員の雇用期間が確定日付で定められているような場合、休業取得者が職場復帰したとしても、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることはできません。

- ② 代替要員の雇用期間が確定日付で定められ、かつ、休業取得者が職場復帰した場合には雇用契約を終了させる旨の留保条件が付されている場合、代替要員の雇用期間の終了前に当該代替要員の雇用契約を終了させることは可能と考えられますが、この場合においても労働基準法第20条の解雇予告の規定は適用されます。