

掲載内容

第1章 妊娠期間中の労務管理

- [1] 男性社員から、妻が妊娠したとの申出があったとき
- [2] 妊娠中の女性社員から「母性健康管理指導事項連絡カード」の提出を受けたとき
- [3] 妊娠していることが分かった採用内定社員の入社日を遅らせたいとき
- [4] 妊娠中の女性社員の言動に職場の同僚が苦情を申し立てたとき

第2章 育児休業取得をめぐる労務管理

- [5] 男性社員が、妻の出産直後に育児休業を取得したいと申し出たとき
- [6] 私傷病休職中の社員から育児休業の申出をされたとき
- [7] 外国人技能実習生が育児休業の取得を希望したとき
- [8] 産前産後休業及び育児休業の取得を希望するパート社員に職場復帰を誓約させたいとき
- [9] 育児休業から職場復帰後は残業ができないと言ってきた有期契約社員を雇止めしたいとき
- [10] 半年後に個人単位の期間制限に抵触する派遣社員から育児休業の申出がされたとき
- [11] 契約期間満了で退職したパート社員が、上司と約束した職場復帰を要求してきたとき
- [12] 育児を理由に欠勤する男性社員に育児休業取得を勧めても拒否するとき
- [13] パパ・ママ育休プラスを利用するメリットを聞かれたとき

第3章 育児休業期間中の労務管理

- [14] ジョブ型社員の職務・勤務地が育児休業期間中に廃止されたとき
- [15] 子が保育所に入所できず育児休業終了日を徒過することになったとき
- [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
- [17] 育児休業中の社員に副業の事実が発覚したとき

第4章 職場復帰をめぐる労務管理

- [18] プロジェクトメンバーから外した育児休業予定の女性社員を、職場復帰時に他部署へ異動させたいとき
- [19] 育児休業終了予定日の繰上げ変更の申出を拒否したら休業手当を請求されたとき
- [20] 育児休業から職場復帰した社員が勤務時間を6時間に短縮したが4時間に短縮も考えていると言ってきたとき
- [21] 育児休業より職場復帰した社員から、土・日曜日の勤務免除の申出がなされたとき
- [22] 育児休業から職場復帰した女性社員に業務内容の変更や降格をしたいとき
- [23] 育児休業から職場復帰した男性社員が職場で不利益な評価を受けていると不満を言ってきたとき

- [24] 職場復帰後に休職した社員から、社会保険料がどうなるのか聞かれたとき

第5章 育児と仕事の両立

- [25] 育児短時間勤務中の社員から、残業したい旨の申出を受けたとき
- [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
- [27] 入園させたい保育園が遠方のため、始業時刻を30分繰り下げてほしいと申出があったとき
- [28] 15時終業時刻の育児短時間勤務中の社員に14時30分頃業務を命じたら嫌な顔をされたとき
- [29] 子育て中で早番の社員が退勤時に「コンサートに行く」と自慢し、遅番の社員から苦情があったとき
- [30] 育児を理由に年次有給休暇をほぼ全消化する社員を同僚が集団で無視するとき
- [31] 帰宅途中に保育園へ寄った後交通事故に遭ったとき
- [32] 出産後体調が悪い娘のため、生まれた子の祖母である自分が休職したいとの申出があったとき
- [33] 子の看護のため長期にわたり休職したいと言われたとき
- [34] パート社員から子の看護休暇・介護休暇取得時の待遇に関する不合理性を指摘されたとき

第6章 介護をめぐる労務管理

- [35] 親の介護を必要とする社員に極度の疲労が見られるとき
- [36] 定時の出退勤で妻を介護している営業部長に介護休業の取得を勧めても拒否するとき
- [37] 祖母の介護休業を申し出た20代社員に、両親が介護しない理由を聞きたいとき
- [38] 介護をしながら勤務している社員からフレックスタイム制かテレワークしてほしいと言われたとき
- [39] 介護休暇の取得要件に該当しないが取得させてほしいと言われたとき
- [40] 65歳以降、高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
- [41] 営業所長が子の介護を理由に所定外労働の制限を請求したとき
- [42] 営業社員より親の介護を理由に時間外労働の制限が請求され、固定残業代の額を変更するとき
- [43] シフト制の夜勤契約社員から夫の介護を理由に深夜業の制限が請求されたとき
- [44] 母親が要介護状態になった社員が介護認定を受けるまで介護休業を取得したいとき
- [45] 親の介護を理由に社員から配転命令を拒否されたとき
- [46] 社員の家族の介護に関する情報を社内内で共有したいとき

●内容を一部変更することがありますので、ご了承ください。

労使のトラブルを予防する **柔軟な対応** を提案!

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・改正育介法対応—

〈共編〉 馬場 三紀子 (特定社会保険労務士) 大嶽 達哉 (弁護士)

〈編集幹事〉 武 讓二 (特定社会保険労務士)

〈執筆者〉 伊東 真文 (特定社会保険労務士) 神谷 さつき (特定社会保険労務士)
宮田 雅史 (特定社会保険労務士) 渡邊 芳博 (特定社会保険労務士)

◆産後パパ育休、育児休業の分割取得等の最新の法改正に対応した内容です。

◆有能な人材の離職を防ぐために、使用者にとって参考になる労務管理の手法を解説しています。

◆育児・介護と仕事の両立支援に取り組む社会保険労務士と弁護士が、実際の相談事例を参考に執筆しています。



A5判・総頁274頁
定価 3,740円 (本体 3,400円)
送料 410円

0120-089-339 (受付時間 9:00~16:30 (土・日・祝日を除く))
WEBサイト <https://www.sn-hoki.co.jp/>
E-mail eigyo@sn-hoki.co.jp



詳細はコチラ!

電子書籍も
新日本法規WEBサイトで
発売!!

〈電子版〉
定価 3,410円 (本体 3,100円)

パソコン スマートフォン タブレット で閲覧いただけます。
「新日本法規アプリ」での閲覧は、iPhone/iPadはAppStoreより、Android端末はGoogle Playよりアプリ(無償)をインストールし、電子書籍をダウンロードしてご利用ください。
ブラウザでの閲覧は、ストリーミング形式になりますので、閲覧時にはインターネットへの接続環境が必要です。

新日本法規出版株式会社

本社 460-8455 名古屋市中区栄1丁目23番20号
総務本部 162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地
東京本社 162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地

札幌支社 060-8516 札幌市中央区北1条西7丁目5番
仙台支社 981-3195 仙台市泉区加茂1丁目48番地の2
東京支社 162-8407 東京都新宿区西谷砂土原町2丁目6番地
関東支社 337-8507 さいたま市見沼区南中野244番地1
名古屋支社 460-8456 名古屋市中区栄1丁目26番11号

大阪支社 540-0037 大阪市中央区内平野町2丁目1番12号
広島支社 730-8558 広島市中区国泰寺町1丁目5番9号
高松支社 760-8536 高松市扇町3丁目14番11号
福岡支社 810-8663 福岡市中央区大手門3丁目3番13号
(2022.9)51002341

この印刷物は環境にやさしい「植物性大豆インキ」を使用しています。

総合法令情報企業として社会に貢献

新日本法規出版



[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らえたとき

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

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からは、出生時育児休業も含みます。）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になります。

3 在宅勤務の拡大

[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聞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

[40] 65歳以降、高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、現在は高齢者雇用安定法による高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 高齢者就業確保措置と創業支援等措置

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、高齢者が希望するときに、次の①又は②の

