

## II 就業規則における育児・介護休業等の取扱い

### (ポイント 1)

育児・介護休業（出生時育児休業<sup>しゅっしょう</sup>含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等、柔軟な働き方を実現するための措置（以下 II において「育児・介護休業等」といいます。）について、就業規則に記載してください。

1 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限については、法律上の要件を満たす労働者が適正に申し出ることにより休業等の法的効果が生ずるものですが、各事業所においてあらかじめ制度を導入し、就業規則に記載する必要があります（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針（平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。以下「指針」といいます。））。

また、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置等及び柔軟な働き方を実現するための措置については、育児・介護休業法（以下「法」といいます。）及び「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（平成 3 年労働省令第 25 号。以下「則」といいます。）に基づき、各事業所において制度を導入し就業規則に記載する必要があります。

2 労働基準法では就業規則の作成に際し、第 89 条第 1 号から第 3 号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等に関する定め、いわゆる絶対的必要記載事項）については必ず記載しなければならないとしています。

(1) 法による育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休業及び柔軟な働き方を実現するための措置として講じる就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、

- ① 付与要件（対象となる労働者の範囲等）
- ② 取得に必要な手続
- ③ 期間

について記載する必要があります。

(2) 賃金に関する事項については、

- ① 育児・介護休業期間、子の看護等休暇、介護休業及び養育両立支援休暇中の賃金の支払の有無
- ② 育児・介護休業期間、子の看護等休暇、介護休業及び養育両立支援休暇中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、
  - a その決定、計算及びその支払方法
  - b 賃金の締切り及び支払時期

について記載する必要があります。

(3) 法による短時間勤務の制度、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）等については、始業及び終業の時刻等について記載する必要があります。

3 労働基準法第 89 条第 3 号の 2 から第 10 号までに定められている事項（退職手当、賞与等臨時の賃金、職業訓練等の定め及びその他労働者のすべてに適用される定め）は、その定めをする場合においては就業規則に記載しなければならない、いわゆる相対的必要記載事項に該当するため、育児・

介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定める場合には、それらに関する事項を就業規則に記載する必要があります。

4 賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかったものとして取り扱うこと（※）は不利益な取扱いに該当しません。

※ 育児・介護休業や子の看護等休暇、介護休暇、養育両立支援休暇を取得した日を無給とすること、所定労働時間の短縮措置により短縮された時間分を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業をした期間を日割りで算定対象期間から控除すること、などがこれに当たります。

一方、休業等により労務を提供しなかった期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、「不利益取扱い」に該当し、法違反となりますので、制度導入に当たっては留意してください（指針）。

#### （ポイント2）

**育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限について、法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。**

法に示された育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、これらの制度に関して、法の内容を上回るような制度を設けることは自由であり、むしろ、事業主に対して、そのような努力が求められています。

しかし、逆に、厳しい条件を設けることによって法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

#### （ポイント3）

**育児・介護休業等に関して必要な事項を就業規則に記載した際には、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。**

労働基準法においては、常時10人以上の労働者を使用している事業所において就業規則を作成又は変更した場合にこれを所轄の労働基準監督署長に届け出ることを定めています。したがって、育児・介護休業等に関する規定を就業規則に記載し、又は記載している内容を変更した場合は、その就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合もあり、また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。

ただし、別規則にした場合であっても就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更をした場合には、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。