

「育児休業中の就労」について

Q 育児休業中でも、一定時間までは働けると聞きましたが、そのような育児休業ができるのでしょうか？

A 育児休業は、その期間の労務提供義務を消滅させる制度であるため、恒常的・定期的に就労する場合には、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。

しかし、育児休業中の就労について、労使の話し合いにより、子の養育をする必要がない期間に、一時的・臨時的にその事業主の下で就労することはできます。また就労が月10日(10日を超える場合は80時間)以下であれば、育児休業給付金が支給されます。

Q 一時的・臨時的に就労する場合とは、どのような場合でしょうか？

A 一時的・臨時的に就労する場合とは、例えば次のような場合が考えられます。

大災害が発生し、交通網や通信網が寸断されたため、出社できない従業員が多数発生している状況において、育児休業取得中の従業員Aについては、交通網あるいは通信網が保たれているため、臨時的な災害対応として、出社しての作業あるいはテレワークによる作業を依頼し、Aがこれに合意した場合

Bは、育児休業の開始当初は全日を休業していたが、突発的に発生した事態に対応するため、その都度事業主と合意の上、他の者では手当てできない臨時の業務を行う場合（テレワークにより行うものを含む）

他方、次のような場合には、「一時的・臨時的に就労する場合」には該当しないと考えられます。

育児休業開始当初より、あらかじめ決められた1日4時間で月20日間勤務する場合や毎週特定の曜日又は時間に勤務する場合（テレワークにより行うものを含む）

Q 育児休業の時期にある従業員を対象にした、在宅勤務制度や短時間勤務制度などを設けることは認められないのでしょうか？

A 育児休業をすることと恒常的・定期的に就労することとは両立しませんので、育児休業中の従業員を対象とする在宅勤務制度や短時間勤務制度を設けても、育児・介護休業法上の育児休業をしていることにはなりません。この場合、社会保険料の免除などの対象にもならないことにご注意ください。

なお、企業には、原則として3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務制度を講じることが義務付けられています。これに加えて、企業独自に在宅勤務などを導入することは、問題ありません。