

ここに
注目!

労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向は「労働法ナビ」の「News」で随時更新中
<https://www.rosei.jp/lawdb/>

育児・介護関係

「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の施行について」の一部改正について

働き方改革関連法の施行に合わせて、「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の施行について」（平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3）が一部改正された。

主な改正点は、副業・兼業に関する取り扱い、所定外労働、時間外労働の制限・所定労働時間の短縮措置における高度プロフェッショナル制度適用者の取り扱い、家族の介護を行う労働者の所定外労働の制限における例外の取り扱いである。今回はその改正内容について紹介する。

「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の施行について」の一部改正について（平31. 3.29 雇均発0329第7）

土屋英介 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 副業・兼業に関する取り扱い

育児・介護休業法（以下、法）では、育児休業の期間は、労働者の意思にかかわらず以下の場合に終了するとされているが、育児休業期間中に他の事業主の下で就労することについて、法律上は育児休業の終了事由として規定していない。

育児休業の終了事由（法9条2項）

- ①子を養育しないこととなった場合
- ②子が1歳に達した場合（1歳6カ月までおよび2歳までの育児休業の場合は、子が当該年齢に

達した場合）

- ③育児休業をしている労働者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合

しかしながら、育児休業期間中に他の事業主の下で就労することは“育児休業とは子を養育するためにする休業である”との立法趣旨にそぐわないため、従来の通達では、「事業主の許可を得ずに育児休業期間中他の事業主の下で就労したことを理由として事業主が労働者を問責することは、許

され得るもの」としていたところを、「事業主への届出等を行わずに就労している場合等は一般的に信義則に反するものと考えられ、このような場合において育児休業期間中他の事業主の下で就労したことを理由として事業主が労働者を問責することは、許され得る」とした。

本改正の背景には、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」(平成30年1月 厚生労働省)がある。これは、副業・兼業について企業や働く側が現行の法令の下でどのような事項に留意すべきかをまとめたものである。厚生労働省が平成29年12月時点で示しているモデル就業規則では、労働者の遵守事項に、「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」という規定があったが、ガイドラインにおいてこれを緩和することとし、平成30年3月版のモデル就業規則では、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」とした。このような動きに合わせて、育児・介護休業中の副業・兼業の取り扱いについても改めることとなったと思われる。

2. 高度プロフェッショナル制度への対応

育児・介護休業法においては、休業以外に子の養育、家族の介護を行うための時間を確保できるようにするため、労働時間の取り扱いに関しては制限、あるいは短縮措置を求めている。しかしながら、以下に掲げる「所定外労働の制限」「時間外労働の制限」「所定労働時間の短縮措置」においては、従前から労働基準法41条に規定する者(いわゆる「管理監督者」等)に関しては労働時間等に関する規定が適用除外されているため、適用対象外とされてきた。

本改正により、高度プロフェッショナル制度[※]対象者もこれらの規定の適用除外となることが明確になった。

※高度プロフェッショナル制度

高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議および労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日および深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度。

3. 所定外労働の制限

働きながら子の養育を行うための時間を確保できるようにするため、3歳に満たない子を養育する一定の範囲の労働者(日々雇用される者を除く)が、その子を養育するために請求した場合、事業主は、所定労働時間を超えて労働させてはならないとされている。要介護状態にある対象家族を介護する一定の範囲の労働者(日々雇用される者を除く)が、その対象家族を介護するために請求した場合においても同様である。

例外として、3歳に満たない子を養育する労働者に関しては労使の書面による協定により一定の範囲の労働者(①雇入れ後1年未満の労働者、②その他請求をできないこととするについて合理的な理由があると認められる労働者)を所定外労働の制限をできない者として定めることができるものとされていた。一方、家族の介護を行う労働者については、労使の書面による協定により所定外労働の制限をできない者として定めることができるとの文言はなく、上記①②とも所定外労働の制限の請求ができる労働者とされていなかった。今回、要介護状態にある対象家族を介護する労働者についても、労使の書面による協定により一定の範囲の労働者(上記①②)を所定外労働の制限をできない者として定めることができるものとされた。