

M-1. 休業手当

【問】 私は、ある工場に勤務していますが、社長から「仕事が減ってきているので、来月は10日間休んでほしい」と言われました。日給制なので困るのですが、仕方ないのでしょうか。

【答】 使用者の都合により休業しなくてはならない場合、使用者は、休業期間中について労働者に平均賃金の6割以上の手当を支払わなければならないことになっています（労働基準法第26条）。

まずは、使用者に休業中の間の賃金について明らかにしてもらい、10日分の給料を請求し、最低でも6割の支給を受けるよう話し合ってみましょう。

【解説】 「休業」とは、労働者が労働契約に従い労働の用意をし、労働の意思があるのに、使用者の都合によって、労働することが不可能となった場合をいいます。事業所全体の休業と個人のための休業とを問いません。また、丸1日の休業だけでなく、1日の所定労働時間の一部のための休業も含まれます。

「使用者の都合による休業」とはどのような場合か。一般的には原材料の不足や資金・資材の獲得難などの理由が考えられます。

労働基準法では、使用者の都合による休業の場合、労働者の生活に最低保障を図るため、平均賃金の6割以上の休業手当を支払うことを事業主に義務付けています。

平均賃金とは、算定すべき事由の発生した日以前3か月間に、その労働者に支払われた賃金の総額を、その期間の総日数で割った金額のことを言います。

なお、ご質問のような日給制やパートタイムの時間給制のように、日数計算や時間計算で賃金が支払われるときは、その間に得た賃金の総額をその間の労働日数で割った金額の60%を下回ってはならないことになっています。

M-2. 産前・産後休業や育児休業の取得

【問】 私は、従業員5人の会社で勤務しており、今年で3年目です。先日妊娠していることがわかり、社長に報告したところ、出産までに退職するよう促されました。私は出産後もこの会社で働きたいと思っているのですが、このような小さな会社では出産休暇や育児休業は取得できないのでしょうか。

【答】 労働基準法では、6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定の女性および産後8週間を経過しない女性は、産前産後休業することができるものと定めています。さらに、産前産後休業中とその後30日間は、この労働者を解雇することはできません。

また、男女雇用機会均等法では、労働者が妊娠、出産、産前産後休業を取得したことを理由として解雇することは、禁止されています。形式的には退職勧奨でも、事業主の有形無形の圧力によりやむを得ず応ずることとなり、労働者の真意でないとい認められる場合は解雇に含まれます（参考：「妊娠による退職勧奨（D-5）」）。

さらに、育児・介護休業法では、子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間（特別の事情がある場合は子が最長2歳に達する日まで）、育児休業を取得することができます。これは、期間の定めのないパートタイム労働者や、一定の範囲の期間雇用者も対象となります。

また、育児休業の申出をしたこと、または休業したことを理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。

事業主は、企業規模に関わらず、産前産後休業、育児休業を拒むことはできません。まずは、出産後も勤務を続けたいこと、産前産後休業や育児休業の制度が法律で定められていることを会社に伝え、十分に話し合ってください。

【解説】

《産前・産後休業について》

産前・産後休業は、女性労働者が出産予定日を基準に、産前6週間（多胎妊娠は14週間）と産後8週間は休業することができるもので、当該女性が請求をすれば、使用者はその者を就業させてはならないと労働基準法第65条に規定されています。当該女性が休業の請求をしたにもかかわらず、使用者が就業させると同法違反となり、処罰の対象となります。

なお、産後6週間を経過した女性が就業を請求した場合、医師が支障がないと認められた業務に就かせることは差し支えありません。ただし、産後6週間は、当該女性の請求と否とにかかわらず、また、事業の正常な運営が阻害されても、休ませなければいけません。

なお、出産日当日は産前休業に含まれます。

《育児休業について》

育児休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に規定がない場合でも、男女を問わず労働者（日々雇用を除く）は、事業主に申し出ることにより、子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間（両親ともに育児休業を取得する場合は子が1歳2か月に達する日までの間に1年間）、雇用を継続したまま育児休業を取得することができます。

期間の定めのないパートタイム労働者、一定の範囲の期間雇用者（注）も対象となります。

（注）一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において次の①、②のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること（令和5年4月に廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能）
- ② 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと（育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新が無いことが確実であるか否かによって判断されます。）

また、子が1歳に達する日において本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業を取得することができます。さらに、子が1歳6か月に達する日において、本人または配偶者が育児休業している場合で、保育所に入所できない等、1歳6か月を超えても休業が特に必要と認められる場合には、子が2歳に達する日まで育児休業を取得することができます（この場合、（注）②は「子が2歳に達する日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと」となります）。

《改正育児・介護休業法の施行（令和4年4月から3段階で施行）》

1 育児休業申出・取得を円滑にするための事業主の措置が義務化【令和5年4月1日施行】

(1) 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備（①～④のいずれかの措置を義務化）

- ①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口や相談対応者の設置）
- ③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④自社の労働者への育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

(2) 妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認（①～④全て行う）

- ①育児休業・産後パパ育休に関する制度（制度の内容など）
- ②育児休業・産後パパ育休の申出先（例：「人事課」、「総務課」など）
- ③育児休業給付に関すること（例：制度の内容など）
- ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

・有期雇用労働者の「入社1年以上」要件を廃止（ただし、引き続き雇用された期間が

1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可能)

3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設【令和4年10月1日施行】

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能
- ・原則、休業の2週間前までに申出（雇用環境の整備などについて、法を上回る取組を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることが可能）
- ・2回まで分割して取得可能（2回分まとめて申し出する必要あり）
- ・労使協定を締結している場合に限り、労働者が個別に合意した範囲で休業中に就業することができる（就業可能日数等には上限あり）

4 育児休業制度の変更【令和4年10月1日施行】

(1) 1歳までの育児休業

- ① 2回まで分割取得可能（取得の際にそれぞれ申し出）

(2) 特に必要と認められる場合の1歳以降の育児休業

① 休業開始日の柔軟化

期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を、本人の育児休業開始予定日とすることができる。

- ② 特別な事情がある場合に限り再取得可

5 育児休業取得状況の公表の義務化【令和5年4月1日施行】

- ・常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主は、育児休業等の取得状況の年1回公表が義務化（常時雇用する労働者とは、正社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、事実上機関の定めなく雇用されている労働者を指すものであり、①期間の定めなく雇用されている者、②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者で、その雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）、のいずれかに該当する者
- ・公表内容については、公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度（公表前事業年度）の男性の①育児休業等の取得割合または②育児休業等と育児目的休暇の割合（当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間および①または②のいずれの方法により算出したものかの明示が必要）
- ・公表方法については、インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表

《育児期間中の働き方に関する主な両立支援制度》

○育児時間について

生後満1歳に達しない乳児を育てる女性は、一般の休憩時間とは別に、1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を請求することができます。

○短時間勤務制度について

3歳未満の子を育てる労働者は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を利用できます。

○所定外労働（残業）の免除について

3歳未満の子を育てる労働者は、所定外労働の免除を請求できます。

○子の看護休暇について

小学校就学前の子を養育する労働者は、1年に5日まで（子が2人以上の場合は10日まで）、病気・ケガをした子の看護のために、また、子に予防接種・健康診断を受けさせるために、1日単位または半日単位で休暇を取得できます。

令和4年1月1日からは、時間単位での取得が可能になりました。（1日の労働時間が4時間以下の労働者も取得できます。）

○時間外労働・深夜業の制限について

小学校就学前の子を養育する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。また、深夜に保育できる同居の家族がいない場合は、深夜業（午後10時から午前5時）の制限を申し出ることができます。

※ これらの制度は、日々雇用される方、勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

《マタハラ防止義務》

事業主には、妊娠・出産・育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（いわゆる「マタハラ」）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（O-1）」参照）。

M-3. 介護休業の取得

【問】 先日、私の父が病気で倒れたので会社に介護休業を取りたいと申し出たところ、「そのような制度はないから退職したらどうだ」と言われました。介護休業は、会社に制度がなければ取れないものなのでしょうか。

【答】 介護休業制度は、家族の介護を行う労働者が、雇用を継続したまま一定期間休業することができるという、法律で規定された制度です。その対象者は、けが、病気または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上継続して常に介護を必要とする家族（配偶者、父母、配偶者の父母、子など）を抱える労働者です。男女を問いませんし、管理職も対象になります。ただ、日々雇用される者など、対象とならない場合があります。対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として、分割して取得可能です。

事業主は、会社に制度がない場合でも要件を満たした労働者の介護休業の申出を拒否したり、その申出や取得を理由に労働者に対し解雇やその他の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

【解説】 介護休業は、法律に基づき労働者が請求できる権利です。仮に勤務先の就業規則に規定がない場合でも、労働者は、申し出ることにより介護休業をすることができます。ただし、日々雇用される者は対象になりません。

また、期間を定めて雇用される者にとっては、次のいずれにも該当するものが対象となります。

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること（令和6年4月に廃止。ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能）
- ② 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

労働者は、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、申出の年月日、対象家族の氏名や続柄、介護を必要とする理由、休業の期間などを記載した介護休業申出書を事業主に提出して申し出れば、希望どおり休業できることになっています。

《介護と仕事に関する主な両立支援制度》

○介護休暇について

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が事業主に申し出る（口頭での申出も可能）ことにより、対象家族1人の場合なら年5日まで、2人以上の場合なら年10日まで、1日単位または半日単位で介護のための休暇を取得できます。

令和4年1月1日からは、時間単位での取得が可能になりました。（1日の労働時間が4時間以下の労働者も取得できます。）

○所定外労働の制限（残業免除）について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、所定外労働の免除を請求できます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上1年以内。回数の制限はなし。）

○時間外労働の制限について

要介護状態にある対象家族を介護する労働者はその介護のため、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を申し出ることができます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上1年以内。回数の制限はなし。）

○深夜業の制限について

深夜に介護できる同居の家族がない場合は、深夜業（午後10時から午前5時）の制限を申し出ることができます。（開始予定日の1か月前までに書面等で請求。利用期間は、1回につき1か月以上6か月以内。回数の制限はなし。）

○短時間勤務等の措置について

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者について、就業しつつ介護を行うことを容易にする措置として、次の①～④のうちいずれか1つ以上の制度を設ける必要があります。（利用期間・回数は、対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年以上の期間で2回以上）

①短時間勤務の制度

- ・1日の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働時間を短縮する制度
- ・週または月の所定労働日数を短縮する制度（隔日勤務や特定の曜日のみの勤務等）
- ・労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度

②フレックスタイムの制度

③始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）

④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

※ これらの制度は、日々雇用される方には適用がありません。また勤続1年未満の方、週の所定労働日数が2日以下の方等、法又は労使協定の締結によっては適用されない場合があります。

《ハラスメント防止義務》

育児・介護休業法により、事業主には、育児休業、介護休業等の申出・取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いは禁止されており、さらに、上司・同僚からのそれらを理由とする嫌がらせ等（ハラスメント）を防止する措置を講ずることが義務付けられています。

また、派遣労働者については、派遣元事業主のみならず、派遣先事業主も自ら雇用する労働者と同様に、措置を講ずる必要があります。

（具体的な措置内容については「セクシャルハラスメント（O-1）」参照）。

M-4. 私傷病（業務外の傷病）による休職

【問】 私は、現在、私傷病（業務外の傷病）による療養のため会社を休職中です。間もなく休職期間が満了するため、先日、「軽作業であれば復職可能」との診断書を提出して復職を申し出ましたが、社長から「今までどおりの仕事ができないのなら辞めてもらう。」と言われました。このような場合、解雇されても仕方ないのでしょうか。

【答】 私傷病による休職制度は、労働者が業務以外の理由で傷病にかかり、その療養のために労務の提供ができなくなった場合に、従業員の地位を維持したまま一定期間就労を免除するものです。

休職に関しては法律上の規定はなく就業規則等で定められることとなりますので、企業ごとに取り扱いもさまざまです。労働者の事情による休職ですから、賃金の補償がないことや、休職期間が満了しても復職の見込みが立たなければ、自然退職または解雇となることもやむを得ないことと言えるでしょう。

しかし、復職の要件である治癒の程度については、休職期間満了時に従前の職務を支障なく行える状態になくても、当初は軽易業務に就かせれば、ほどなく通常業務へ復帰できるという回復ぶりである場合には、短期の復帰準備期間の提供や教育的措置を取るなど、使用者に一定の配慮を求めた裁判例もあります。

したがって、会社側に今後の回復の見込みを伝え、一定期間の業務軽減や業務変更などの配慮を求めて、よく話し合うのがよいでしょう。

【解説】 1 復職をめぐる裁判例

就業規則等において私傷病による休職についての定めがある場合、「休職期間が満了してもなお傷病が治癒せず就業が困難な場合は、休職期間の満了をもって退職とする。」などとされていることが一般的です。

しかし、完全に回復していない労働者の復職が争われた裁判において、使用者に一定の配慮を求めた例もあります。雇用契約における職種限定の有無や企業規模、配置転換を行う余地の有無などが判断材料となります。

① エール・フランス事件（東京地裁判決 昭 59. 1. 27）

後遺症の回復の見通しについての調査をすることなく、また、当分の間は一部の業務を行わせながら徐々に通常勤務に復させていく配慮を全く考慮することなく、復職不可能と判断した使用者の措置は妥当なものとは認められず、休職期間満了による退職取扱いが無効とされました。

② 東海旅客鉄道事件（大阪地裁判決 平 11. 10. 4）

労働者が職種や業務内容を限定せずに雇用契約を締結している場合においては、休職前の業務について労務の提供が十全にはできないとしても、その能力、経験、地位、使用者の規模や業種、その社員の配置や異動の実情、難易等を考慮

して、配置替え等により現実に配置可能な業務の有無を検討すべきであるとし
ました。

③コントラ事件（大阪高裁判決 平 14. 6. 19）

職種を特定して雇用された労働者が、従前業務を通常の数度に遂行できなくな
った場合は、原則として、労働契約に基づく債務の本旨に従った履行の提供はで
きない状況にあると解されるとしました。

職種の限定がない場合（裁判例②）と比べると、使用者の配慮は軽減されてい
ます。

また、使用者が当該労働者の就労の可否を判断するにあたっては、労働者も診断書
の提出等によって協力する必要があります。

④大建工業事件（大阪地裁決定 平 15. 4. 16）

使用者は、労働者に対し、医師の診断あるいは医師の意見を聴取することを指
示することができるし、労働者としてもこれに応じる義務があるとしました。

2 休職中の賃金

労働者の事情による休職なので、休職中は賃金が支払われなくともやむを得ません。
しかし、会社の就業規則等によっては一定期間について賃金の補償をしている場合も
ありますので、就業規則等をよく確認することが必要です。

また、事業主から十分な報酬が受けられない場合には、健康保険から「傷病手当金」
が支給されます。会社を休んだ日が連続して3日間あったうえで、4日目以降休んだ
日に対して、一日につき標準報酬日額の3分の2に相当する額が支給されます。ただ
し、休んだ期間について事業主から傷病手当金の額より多い報酬額の支給を受けた場
合には、傷病手当金は支給されません。

3 業務上の傷病による休業の場合

業務上の傷病による休業の場合は、労働基準法第19条第1項において、原則、そ
の療養のために休業する期間およびその後30日間は解雇することはできないと定め
られており、一定期間解雇が制限されています。詳しくは、「長期欠勤者の解雇」（A
-6）をお読みください。

4 心の健康問題による休職・休業からの復帰支援

近年、うつ病などの心の健康問題により休職・休業する労働者が多くみられます。
厚生労働省は、平成16年に「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の
手引き」を公表（平成21年改訂）しました。これらを参考に、それぞれの事業場の
状況に応じた職場復帰支援のためのプログラム策定、体制整備等が進められることが
期待されています。