

## 育児休業中の一時的・臨時的な就労と、出生時育児休業中の就業

令和 4 年 10 月から始まる出生時育児休業では、労使協定で定めれば一定範囲内で就労させてよいとされていますが、従来の育児休業でも一時的・臨時的な就労は実態として存在し、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の対象となっていました。

2 つにはどのような違いがあるのでしょうか。

### 1. 「一時的・臨時的な就労」とは

厚生労働省はリーフレットで以下のように言っています。（以下抜粋し、表現を変更しています）

育児・介護休業法上の育児休業は、子の養育を行うために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度であり、休業期間中に就労することは想定されていません。しかし、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限り、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。一方で、恒常的・定期的に就労させる場合は、育児休業をしていることにはなりませんのでご注意ください。

※労働者が自ら事業主の求めに応じ、合意することが必要です。（事業主の一方的な指示により就労させることはできません。）

※事業主は、育児休業中に就労しなかったことを理由として、不利益な取り扱い（人事考課において不利益な評価をするなど）を行ってはなりません。また、上司や同僚からのハラスメントが起きないように、雇用管理上必要な措置を講ずる必要があります。

一時的・臨時的な就労に該当する例	トラブルにより会社の基幹システムが停止し、早急に復旧させる必要があるため、経験豊富なシステムエンジニアである育児休業中の労働者に対して、修復作業を事業主が依頼し、その労働者が合意した場合
該当しない例	労働者が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、毎週特定の曜日または時間に勤務する場合

これからわかることは、明確な基準はないものの、少なくとも行政では「所定労働時間として勤務を労働者に義務付けたものについては一時的・臨時的な就労ではない」「一時的・臨時的な就労とは（事情が発生してから）事業主が休業者に依頼し休業者が合意するものである」と、認識しているということでしょう。

### 2. 出生時育児休業給付金への影響

育児休業期間が 28 日の場合には、就業日数が 10 日（または就業時間が 80 時間）以下であることが支給の要件となり、それより短い育児休業の場合には、その日数に比例して短くなります。

（例）14 日間の休業→就業日数 5 日（または就業時間 40 時間）以下

要件を満たした場合でも、就労したことによる賃金が支給額に影響します。出生時育児休業期間中に就業して得た賃金額と出生時育児休業給付金の合計が、休業前賃金日額×休業日数の 80%（\*）を超える場合は、超える額が出生時育児休業給付金から減額されます。賃金が、\*を超える場合は支給されません。

ここでいう就業日数及び賃金には、労使協定による就業と、一時的・臨時的な就労の区別はありません。

### 3. 社会保険料免除への影響

社会保険の適用事業所では、育児休業中は社会保険料が免除になります。10 月以降の保険料免除についての考え方を記した Q&A（令和 4 年 3 月 31 日）では、休業前にあらかじめ就業日と就業時間を調整・合意して就業させる出生時育児休業中の就労と、一時的・臨時的な就労とは、取扱いを明確に分けています。

保険料免除の対象	月額保険料の判断		賞与保険料の判断
	「開始月」「終了日の翌日」が異なる月の場合：日数の規定なし	「開始月」「終了日の翌日」が同月内の場合：14 日以上（新設）	
出生時育児休業における就業日数	影響しない(変更なし)	育児休業の日数から控除する（時間単位での就業は日に換算）	除外しない
一時的・臨時的な就労	影響しない(変更なし)	除外しない	除外しない

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/>  
Facebook ページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/>

※本記事の無断  
転載は禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿 7-2-6 西新宿 K-1 ビル 7 階

TEL 03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降の FAX がご迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX 03-3369-2711