

今回のテーマ：育児休業中の就労は可能！？

Q. 育児休業中の従業員がいます。どうしても、その従業員しか行えない仕事が生じてしまいました。本人も、その業務を行うと申し出てくれています。育児介護休業法上、仕事を行わせても問題ないでしょうか？

A. 育児介護休業法上の育児休業は、あくまで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す。ゆえに本来は、育児休業期間中に就労することは想定されていません。

しかしながら「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可能です。

ところで、ここでいう「一時的・臨時的に」の事例としては「労働者Eは育児休業の開始当初は全日を育児休業していたが、一定期間の療養が必要な感染症がまん延したことにより生じた職員の大幅な欠員状態が短期的に発生し、一時的にEが得意とする業務を遂行できる者がいなくなったため、テレワークによる一時的な就労を事業主が依頼し、Eが合意した場合」などが考えられます。

なお、育児休業給付金に関しては基本的には、就労が月10日（10日を超える場合は80時間）以下であれば、育児休業を行う日に支給されます。

「一時的・臨時的に」就労は可能な場合がある！

・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

一般社団法人滋賀県トラック協会 労務顧問
糀谷社会保険労務士事務所 代表 糀谷 博和
〒520-2331 滋賀県野洲市小篠原1205
湖東ビル 2階 2-2号室
TEL 077-518-1960
FAX 077-586-7481
E-mail kojitani@ams.odn.ne.jp
HP <http://www.office-kojitani.com/>



・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・

執筆者プロフィール
滋賀県内外約500社の企業を指導する中で培った人事労務の実務経験をベースにしたセミナーは分かりやすく、実践的であると大好評。最近では、「マイナンバーセミナー」にて新聞・テレビなど、多くのマスコミの取材を受ける。セミナーはもちろん、雑誌への執筆なども積極的に行っている。
日本経営協会、商工会議所、商工会、大学などで、年間約80回以上のセミナーを行う。

労務相談はお気軽に協会までご連絡ください！