

社労士・行政書士イノキュウの
現場からの本音の報告 人事労務100問
第8章 育児・介護編

2026年10月22日（木）

社労士・行政書士イノキュウ
井上久社会保険労務士・行政書士事務所
井上 久

【第8章 育児・介護】

- ①時短勤務者の育児休業終了後月額変更について
- ②育児時短就業給付金申請の算定期間について
- ③育児休業給付金の申請
- ④育児休業給付金の賃金の支払いについて
- ⑤2025育児介護休業法の改正について
- ⑥介護休業給付金について
- ⑦育児介護休業規則に条文を追加（令和7年10月改定に対応）
- ⑧介護職の業務拒否による雇用契約変更
- ⑨育児・介護者のフレックスタイム制について
- ⑩育児・介護休業法改正について

①時短勤務者の育児休業終了後月額変更について

時短勤務者の育児休業後の月額変更について、相談させてください。
育休明けで6時間の時短勤務をしている社員がいます。
給与計算は基本給は通常のみで、2時間控除しています。
この場合固定賃金が変わらないので、月額変更はできないでしょうか？
年金事務所に聞くと、できると言われたのですが、
こういった場合月額変更にはあたらないと書いてあるサイトもあり、混乱しています。
どちらが正しいのか、教えてください。
よろしくお願いします。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

時短勤務による「育児短時間勤務開始」が原因で報酬が減っている場合、

固定給が変わっていなくても「月額変更（随時改定）」は可能です。

これは、実質的な報酬（月額）に変動があったことが明確であれば認められる特例的な取り扱いです。

2. 背景と法的根拠

【社会保険の随時改定（いわゆる「月変」）の原則】

基準 説明

対象 定時決定後に報酬が大幅に変動した場合（固定給・手当などの増減）
条件

- （1） 固定賃金に変動あり
- （2） 変動月から3ヶ月の平均報酬が等級差2等級以上
- （3） 3ヶ月継続して支払いが行われている

【育児短時間勤務者への特例】

育児・介護休業法に基づく「短時間勤務制度」により所定労働時間が短縮され、それに伴い報酬額が実質減額された場合は、
固定的賃金の変更がなくても「月額変更」として取り扱うことが可能です。

これは厚生労働省・日本年金機構でも明確に認められている特例です。

3. 年金事務所の回答が「できる」という理由

育児短時間勤務は、制度的に"労働時間短縮により報酬が下がる"ことが予定されている制度。控除により支給額が減っており、「実質的に報酬が減少した」という解釈ができる。

したがって、形式上は固定給が変わっていなくても、

→ 固定賃金の「実質的変動」として取り扱いが可能。

4. よくある混乱の原因：「できない」とするサイトの背景
一部の解説サイトでは「基本給が変わらない＝固定的賃金変動がないので不可」と記載されていることがありますが、
→ これは一般的な原則論であって、育児短時間勤務に対する特例を考慮していないケースが多いです。

5. 実務上の手続き方法（提出書類）

書類名→説明

被保険者報酬月額変更届（様式）→通常の随時改定と同じ様式を使用

賃金台帳→時短勤務後の賃金控除の事実がわかるもの

出勤簿（勤務時間が減っていることがわかるもの）→勤怠記録で6時間勤務の実態を示す

就業規則または時短勤務制度概要（任意）→説明資料として添付があるとスムーズです

6. 注意点

ポイント→説明

提出タイミング→報酬が変動した月を含む3ヶ月の平均が出たあと（例：4月から時短なら、6月分まで給与確定後に7月提出）

2等級以上の差→平均報酬が2等級以上下がってれば、提出要件を満たす
介護短時間勤務も同様 育児・介護どちらも同様の扱いとなります

7. まとめ

ご質問→回答

- ①時短勤務で控除があるが、固定給に変更なし 月変できる？→
可能です。育児短時間勤務に伴う減額は月額変更対象になります。
- ②なぜサイトによって意見が分かれる？→一部は一般原則のみ記載しており、育児時短の特例を考慮していない可能性があります
- ③年金事務所の見解は？→正しいです。実質的報酬減での月額変更に該当します

以上です。よろしくお願いいたします。

回答ありがとうございます。

詳しく説明して頂き、理解出来ました。

育児休業後の月額変更が可能と分かり、安心しました。

ありがとうございます。

投稿日時：2025/04/17 08:09 評価：大変参考になった

②育児時短就業給付金申請の算定期間について

お世話になっております！いつも参考にさせていただいております。
2025年4月16日から第2子育児休業から復帰する従業員について、どの期間の給与が育児時短就業給付金の算定期間になるのかご教授いただけますでしょうか。

雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始賃金証明書にどの期間の賃金を記入すればよいのかわからず、困っています。

《対象者》

- ・ 2021年8月12日～2023年4月15日まで：(第1子)産前産後、育児休業取得
- ・ 2023年4月16日～2024年8月9日まで：時短勤務(6.5時間/週5日勤務)
- ・ 2024年8月10日～2025年4月15日まで：(第2子)産前産後、育児休業取得
- ・ 2025年4月16日～：時短勤務(6時間/週5日勤務)

育児時短終業開始前2年間(合計最長4年間)に賃金支払い基礎日数が11日以上ある完全月が12か月あることと受給資格に記載があるので、
上記の場合、

①第1子育児休暇取得後の(2023年4月16日～2024年8月9日まで)の勤務に支払っていた給与を雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始賃金証明書に記入するのか

それとも、

②第1子出産前(2021年8月以前)の勤務支払っていた給与を雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始賃金証明書に記入するのか

理由も従業員に説明したいので、理由とともにご教授いただけますでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

本ケースで「雇用保険被保険者所定労働時間短縮開始賃金証明書」に記入すべき賃金期間は、（１） 2023年4月16日～2024年8月9日までの「第1子育休復帰後の時短勤務期間中の賃金」です。

理由と制度の背景

（１） 「育児時短就業給付金」の目的とは？

この制度は、「時短勤務により収入が下がることを補填」する制度
したがって、比較の対象となるのは、時短開始直前の「フルタイム相当」の賃金ではなく、前回の時短勤務の時給ベースの賃金が基準

（２） なぜ（１）の期間（第1子育休後の時短勤務）なのか？

本件では

期間→内容

2023年4月16日～2024年8月9日→6.5時間／日 の時短勤務（前回）＝直近の「通常就業の形」

2025年4月16日～ 今回6時間勤務で「時短就業給付金」の対象期間開始

つまり、「今回の時短開始（6時間）」に対し、比較対象となる直前の「時短前（通常）勤務」は 6.5時間勤務

給付金は「前の労働時間×賃金」と比較して、どれくらい減ったかを基準に算定よって、「6.5時間時短勤務」の給与を基準に、「6.0時間勤務」になったことによる収入減少を補填する、という制度の運用になります。

2. 対象となる賃金月（12ヶ月）の条件

「時短勤務開始前の2年以内」において、賃金支払基礎日数が11日以上ある完全な月から最大12ヶ月を選定します。

本件では、以下が対象候補

対象期間：2023年4月16日～2025年4月15日（時短開始前2年間）

その中から、賃金支払いのある11日以上の月を12ヶ月分ピックアップ

※2024年8月～2025年4月15日までは育休で支払いなしなので除外します。

3. (2) の「第1子出産前（2021年以前）のフルタイム給与」を使っ てはいけない理由

理由→説明

比較対象にならない→すでに「前回時短（6.5時間勤務）」を経ており、その時点で給与水準が変化しているため、旧フルタイムとの比較は適切でない

制度趣旨に合わない→「現実的な勤務条件に即した比較」が求められるため、古い勤務体系の給与は使わないのが原則

4. 社員向けの説明例（社内説明用）

今回の育児時短就業給付金は、「時短勤務を始めて収入が下がることに對して補助を行う制度」です。

あなたの場合、前回（第1子育休後）の勤務が「6.5時間」でしたので、制度上はその時の給与を基準として、今回（6時間勤務）による収入減少を見て給付額を算定します。

したがって、2023年4月～2024年8月頃の給与が対象となります。

5. まとめ

質問内容→回答

証明書に記載すべき期間は？→2023年4月～2024年8月までの「時短勤務（6.5h）」の賃金が対象

なぜ第1子育休前（フルタイム）の賃金を使わない？→すでに勤務形態・給与が変化しており、比較対象として適切でないため

どの月の賃金を選ぶ？→時短開始の2年前までの間で、賃金支払いが11日以上ある月から最大12ヶ月選定

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました！

ハローワークでも上記問い合わせたのですが、
新制度の為か、第一子育児休暇後の時短勤務(6.5時間勤務)が対象期間だ
と思われます(対象期間ですと言い切ってほしかったので)と少し曖昧な
回答だったのでこちらで質問させていただきました。

これで安心して手続きできそうです。ありがとうございます。

投稿日時：2025/04/18 09:48 評価：大変参考になった

③育児休業給付金の申請

男性の育休給付金申請について教えてください。

出産予定日：2/10

出生日：2/9

有給：1/1～2/12

育休開始日：2/13～8/12

このような男性社員がいます。

育休の種類が色々ありいまいちわからないのですが、
この社員の給付金の申請は、

「子の出生日(予定日前に出生した場合は予定日)から起算して8週間を経過する日の翌日＝4/8」から「当該日から起算して2か月を経過する日の属する月の末日＝6/30」まで
という解釈で合っていますでしょうか。

また、この際に

- ・ 受給資格確認
- ・ 支給申請

の両方を同時にできるという解釈で合っていますでしょうか。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 前提の整理

項目 内容

出産予定日 2025年2月10日

実際の出生日 2025年2月9日（1日早く生まれた）

有給消化期間 2025年1月1日～2月12日（この間は勤務扱い）

育休取得期間 2025年2月13日～8月12日

この社員は「通常の育児休業」の申請対象

今回は「産後パパ育休（出生時育児休業）」ではなく、いわゆる 通常の育児休業（2歳まで取得可）の申請となります。

「産後パパ育休（出生時育児休業）」は、原則として出生日から8週間以内に開始する場合に該当しますが、この方は 出生日（2/9）から4日後の2/13に育休開始のため、「通常の育休」に該当します。

2. 育児休業給付金の申請スケジュール

支給対象期間（第1回目）

育児休業給付金の支給申請は、原則「2か月ごと」に申請します。

第1回：育休開始日（2/13）～ 4/12

第2回：4/13～6/12

第3回：6/13～8/12

この社員のように、月途中から開始・終了する場合でも、育休開始日から起算した「2か月単位」で区切ります。

3. 受給資格確認と支給申請は同時提出OK

はい、受給資格確認と第1回の支給申請は、同時に提出できます。これは雇用保険の育児休業給付制度上、被保険者本人の育休開始後に実際の申請ができるように制度が設計されています。

4. 提出書類一覧（第1回）

書類名→備考

- （1） 育児休業給付金 受給資格確認票（事業主記入）→ 必須（雇用保険被保険者証番号を記入）
- （2） 育児休業開始時賃金月額証明書→必須（直近6ヶ月の賃金記録）
- （3） 育児休業給付金 支給申請書（第1回）→2/13～4/12までの申請分
- （4） 出生証明書 or 母子手帳（コピー）→ 子の生年月日を確認するため（初回のみ）
- （5） 本人確認書類（必要に応じて）→初回申請で求められることがあります

5. よくある勘違い

誤解→正しい理解

「出生から8週経過の翌日から申請期間が始まる？」→×それは「産後パパ育休」の支給単位期間の考え方です。→

本件は通常の育休のため、育休開始日から起算して2か月単位で申請します。

6. まとめ

質問内容→回答

この男性社員の育児休業給付金の支給対象期間（1回目）は？→
2025年2月13日～4月12日の2か月間が第1回目の対象期間です。

出生日から8週後の「4/8」からではないの？→

× それは「産後パパ育休」の考え方です。本件は「通常の育児休業」なので関係ありません。

受給資格確認と支給申請は同時提出できる？→可能です。第1回の申請時に同時提出で問題ありません。

以上です。よろしくお願いいたします。

ありがとうございます。

参考になりました。

投稿日時：2025/06/03 10:12 評価：大変参考になった

④育児休業給付金の賃金の支払いについて

お世話になっております。

育児休業給付金について質問させていただきます。

育児休業取得の促進として、育休取得から3日程度分の賃金の支払いを従業員へ行う制度を導入しようと考えていますが、当該賃金の支払いを育児休業期間中ではなく、育児休業期間終了後に別途支払いを行うとした場合、支給期間中には賃金としての支払いを行っていないため、給付金は原則通りの支給額となるのでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（要点）

育児休業中に「賃金の支払い」がなければ、育児休業給付金の支給額に影響はありません。

つまり、育児休業「終了後」に支払う場合は、給付金の減額対象とはなりません。

制度のルールに基づく解説

育児休業給付金の減額ルール（雇用保険法）

育児休業給付金は、育児休業中に賃金が支払われた場合、支給額が減額される仕組みになっています。

ポイント→内容

減額の判断基準→「支給単位期間（通常2か月）中に支払われた賃金額」によって判断

減額対象になる賃金→ 育休中に支払われた 実労働の対価・報酬・賃金性のあるもの が対象

減額対象とならないもの→育休終了後に支払う報奨金や祝い金、成果に基づかない一時金などは対象外になる場合が多い

2. ご相談のケースでの整理

項目→状況

育休中の3日分の賃金支給→ 会社が「育休取得奨励」として支給を検討

支給タイミング→育休終了後に、3日分を「報奨金的に」別途支給

給付金への影響→育休中には賃金支払がないため、原則給付金の減額なし

3. 注意点（重要）

以下の点にはご注意ください

「事後支給」でも実質的に育休中の報酬と判断されると、減額対象のリスクも

リスク例→説明

実際には「育休中の出勤」や「業務指示」があった給付金の返還対象になりうる

→書類に「育休中の労働日数あり」と記載された ハローワークが支給対象外と判断する可能性あり、

そのため、「育休期間終了後に報奨的に支給すること」「就業実態がないこと」を就業規則や社内制度で明文化しておくことが非常に重要です。

4. 制度導入の工夫例

方法→内容

- ・「育休取得奨励金」制度として明文化
 - 就業規則 or 育児支援制度内に「育休取得後に復職した場合、一時金として〇円支給」などと記載
- ・賃金台帳では「特別手当（奨励金）」として処理
 - 通常賃金と区別して記録する
- ・育休中の就労・連絡対応などはゼロであることを徹底
 - 書類上の整合性を保つためにも重要です

5. まとめ

ご質問内容→回答

育休中の賃金支払いがなければ給付金は減額される？

→ 減額されません。支給後であれば問題なしです。

育休後に3日分の賃金を支払ってよい？

→ 奨励金・一時金扱いであれば支給可能です。ただし、制度趣旨を明文化しておくとう安心

給付金との整合性で気をつける点は？

→ 「育休中に働いていない」「事後報奨である」ことをはっきり記録に残すことが重要です。

以上です。よろしくお願いいたします。

⑤2025育児介護休業法の改正について

今回の改正で”柔軟な働き方を実現するための措置等”が義務化されますが、会社として①の始業時刻等の変更を選択する予定です。

現行の就業規程で海外取引の関係で繰り下げの選択が可能となっております。

一方で繰り上げる事は選択肢に入っておりませんが、問題ありませんでしょうか？（ガイダンスを見る限り”又は”となっているので問題ないと解釈しております。）

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（要点）

始業時刻等の変更について、繰り下げのみの選択でも問題ありません。
施行通知や厚労省のガイドラインにおいても「繰り上げまたは繰り下げ」のいずれか一方で要件を満たすと明記されています。

根拠：法令とガイドラインの解釈

2025年4月施行の改正法では、3歳未満の子を育てる労働者に対して、以下のいずれかの措置を会社が義務として講じることが定められました：

義務的措置（いずれか1つを実施）

始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ

フレックスタイム制度の適用

テレワークの活用

保育施設への送迎などに配慮した措置 など

重要な表現（厚労省ガイドラインより）

「始業時刻又は終業時刻を繰り上げ又は繰り下げる措置を講ずることができるようにすること。」（2023年10月 厚生労働省「柔軟な働き方の措置に関する事業主向けガイドライン（案）」より）

このように、“又は”の表記であるため、繰り上げ or 繰り下げのいずれか片方のみで要件を満たします。

2. 実務上の対応として

項目 → 対応の可否

現行の就業規則で「繰り下げのみ」明記されている

→ 問題なし（義務対応として認められます）

今後の届出・就業規則改定が必要か

→ 改正対応として「育児期柔軟措置に関する制度」として、現行制度の位置づけを整理しておく心安心

3. まとめ

質問→回答

改正法対応として「繰り下げ」だけ認めていても問題ないか？

→ 問題ありません。「繰り上げ or 繰り下げ」のどちらか一方でOKです。

就業規則の文言変更は必要か？

→ 義務対応として位置づける場合は、関連条文に明示しておく と法令対応としてより確実です。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご回答ありがとうございました。

また、就業規程に対しての追記事項につきましてもアドバイス頂きありがとうございました。本件について、非常に明確かつクリアにする事ができました。

ご対応頂きありがとうございました！

投稿日時：2025/04/21 10:42 評価：大変参考になった

⑥介護休業給付金について

介護休業給付金についての質問です。

毎月、1週間程度の休業をする。それが一年程度続く。この場合、給付金の申請対象になるのでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論（先に要点）
対象にはなりません。

「介護休業給付金」は、原則として通算93日までの“介護休業”に対して支給される制度であり、分割は最大3回まで・各回連続して取得する必要があるため、毎月1週間ずつ休むような分割・断続的な取得は対象外です。

2. 制度概要：介護休業給付金（雇用保険）

項目→内容

対象者→雇用保険の被保険者で、一定の雇用期間がある人

支給対象となる休業→要介護状態の対象家族を介護するための介護休業（労基法93条）を取得した場合

休業の形態→連続した日数で取得する必要あり（原則）。最大93日まで、

3回に分割可能。

支給金額→休業開始前賃金の67%（一定の計算方法あり）

3. 今回のケースとの不一致点

制度要件→今回のケース

連続する介護休業が必要→毎月1週間ずつ断続的に休む（連続していない）

原則、各休業が連続して5日以上であること（実務上）→1週間の休業は満たすが、介護休業として申請していない場合、対象外

介護休業として会社に届け出・承認が必要→単なる有給・欠勤扱いであれば対象外

4. 補足：制度を使いたい場合は？

毎月の断続的な介護が必要であれば、以下のような制度や措置を検討できます。

（１）介護休暇（無給・労基法の別制度）

年5日まで取得可能（対象家族1人につき）

有給義務なし。1日単位や半日単位で取得可能

給付金はないが、制度的に短期休業を想定

（２）時短勤務やフレックス勤務（介護支援措置）

会社が「仕事と介護の両立措置」として設けていれば、これらの利用を

5, まとめ

質問→回答

毎月1週間程度の介護目的休業を1年継続。介護休業給付金の対象？

→ 対象外。制度の要件（連続取得・最大3回まで）に合致しないため。

他に活用できる制度は？

→ 介護休暇（年5日まで）や、時短勤務制度などが考えられる。

以上です。よろしくお願いいたします。

⑦育児介護休業規則に条文を追加（令和7年10月改定に対応）

令和7年10月に改定となる（柔軟な働き方を実現するための措置）に対応するにあたり、就業規則の変更が必要となります。

育児介護休業規則に条文を追加したいのですが、一番最後（弊社の場合、最後の章に「その他の事項」があります）に、第〇条（柔軟な働き方を実現するための措置）として制定するのが正しいか、似たような内容の条文（時短に関する条文や休暇に関する条文）にそれぞれ次項を追加するのが正しいか、どうするべきか悩んでいます。

個人的には、最後に追加した場合は不自然な気がしますし、かといって、条文を間に追加して、順にずれるのは避けたいので、どこかの条文に項目を追加するのがやりやすいかなと思っていますが。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

結論から申し上げると、就業規則（または育児・介護休業規程）への追加方法としては「どこに入れるか」には柔軟性があるものの、実務上・法令対応上・今後の管理面の観点からは、次の方針が最もバランスが取れているといえます。

1. 結論：実務上のおすすめ対応

「柔軟な働き方を実現するための措置（令和7年10月施行）」は、既存の時短勤務・始業終業変更・テレワーク等の条文の関連個所に、それぞれ条項や項として追加するのが望ましい。

2. 背景と理由

(1) 法改正の趣旨が「特定の制度」ではなく「個別措置の拡充」であるため

令和7年10月施行の改正では、以下のような既存制度（時短、時差出勤、テレワークなど）を柔軟に導入することを義務付けるものです。

子が3歳に達するまでの柔軟な働き方の制度化（時短・時差勤務・テレワーク等）

労働者の意向を踏まえた制度の選択・運用の仕組み整備

つまり、全く新しい制度が導入されるのではなく、既存の内容を「選択肢として整える」性質のため、関連条文に統合する方が、制度全体の見通しが良く、規程としても自然です。

**（２） 「その他の事項」に入れると実務上見落とされやすい
最後の「雑則」「その他の事項」条文に一括して入れると、重要性の低い事項のように見えてしまい、管理や運用の場面で実務担当者が見落とすリスクが高いです。
また、「個別対応（申出）義務」があることも踏まえると、労働者が確認しやすい場所にあることも重要です。**

**（３） 条項番号のずれは避けつつ、見出しを工夫すれば対応可能
項番号のずれを嫌う気持ちはよく分かります。
その場合は、たとえば既存の条文に「新たに○○の項を追加」「附則のよ
うに別掲する」など、見出しや注記を工夫する方法もあります。**

3. 実装例（育児介護休業規程内）

例）第〇条 短時間勤務制度

（中略）

5 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者からの申出があった場合には、当該労働者の希望を勘案し、短時間勤務のほか、始業・終業時刻の変更、テレワークその他柔軟な働き方を可能とする措置を講じるものとする。

4. どうしても条文を分けたい場合の案

第〇条（柔軟な働き方を実現するための措置）

会社は、3歳未満の子を養育する従業員が希望する場合、個別の申出に基づき、始業・終業時刻の変更、短時間勤務、テレワークその他の柔軟な働き方に関する措置について協議の上、労働者の意向を尊重し、必要な措置を講ずるものとする。

なお、具体的な措置の内容・運用等は別途定める。

→ このように独立条文とする場合は、「制度の選択肢」について簡潔にまとめ、詳細は関連条文を参照する形にしておけば実務上も管理しやすいです。

5. まとめ

項目→おすすめ

追加方法

→既存の「短時間勤務」「時差出勤」「テレワーク」などの条文に項として追加
番号のずれが気になる場合

→条文中に「項追加」「附則」等として柔軟に記載

独立条文とする場合

→重要度の高い章（例：育児支援、勤務形態）内に設けるのが望ましい。

「その他の事項」は避ける

以上です。よろしくお願いいたします。

ご丁寧にご回答ありがとうございました。

投稿日時：2025/07/15 11:49 評価：大変参考になった

⑧介護職の業務拒否による雇用契約変更

いつもお世話になっております。

介護職は、患者様のケアということで食事介助・オムツ交換など様々な業務があります。当方では正職員には統一的なケア業務を、時給などには間接業務的なものなどの割り振りを行っておりますが、ある正職員から腰痛を理由に主要なケア業務をしないという宣言が一方的にありました。

- ・ 診断書等の提出はありませんが、本人の訴えだけなので、診断書による具体的な病名の特定が必要と考えております
- ・ その結果、他の職員との連携もあるので同程度の業務ができないなら雇用契約変更（時給職員など）へは可能でしょうか
- ・ 診断書上、病名が認められなくても腰痛を訴えるならある程度傷病手当により完全復帰を目指すところまで行い、それでも業務拒否が続くのなら雇用契約変更まで慎重に行うべきでしょうか

その他、注意点あれば恐れ入りますが、ご教授願います。

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

介護現場における身体的負担の大きい業務（食事介助・排泄介助等）に対し、職員から「腰痛」を理由とする一方的な業務拒否があった場合の対応について、労務管理・労働契約・安全衛生・実務対応の観点から整理してご説明いたします。

1. 現時点での対応の基本的考え方

（１）「本人の訴えだけ」では業務軽減の合理性はなく、診断書等の医学的根拠が必要です。会社側には「安全配慮義務」があるため、労働者が腰痛等の健康不安を訴える場合には、まず医師の診断を求める義務が事実上あるとされます。

ただし、診断書の提出がないまま業務を一方的に拒否することは就業規則違反や債務不履行（労務提供拒否）にもなり得ます。

2. 段階的な実務対応フロー

【STEP1】診断書の提出を正式に求める

口頭だけでは対応できない旨を説明し、診断書の提出を求める（書面で通知も可）。

求める内容：

- ・ 病名（可能であれば）
- ・ 勤務制限の有無と内容（重量物の持ち上げ禁止、○kg以上禁止など）
- ・ 安静・休業の要否・期間

【ポイント】介護職に必要な業務の一部が制限される場合、

「一部軽減」 or 「休業」 or 「契約変更」などの対応を選択できます。

【STEP2】診断結果に基づいた配置転換・休業などの検討

診断書の内容→会社の対応

業務制限あり・軽作業のみ可→軽作業への一時的配置転換、介護補助・記録業務等への就業を検討

就業不可・休業要→傷病手当金の申請を案内し、休職扱いにする

診断書なし or 疑義あり→労務提供拒否の扱いも視野（懲戒または契約変更の可能性あり）

【STEP3】 就業継続が困難な場合の雇用契約変更の検討

- （１） 正社員としての業務遂行が困難な状態が継続し、軽作業や他業務への配慮でも対応できない場合、雇用契約の見直し（パート・時給制等）を提案可能です。**

ただし、本人の同意なく雇用契約を一方的に変更することはできません。そのため、「正社員としての業務ができない＝正社員契約を維持できない」と説明し、話し合いの上で合意に基づき変更する必要があります。

3. 雇用契約変更まで慎重に進めるべきか？

はい、「腰痛」という身体的事情が関わるため、産業医や主治医の意見、傷病手当金の活用、業務軽減措置の可否などを段階的に検討した上で、慎重に進めるべきです。

「労働契約法第8条（安全配慮義務）」との関係もあるため、いきなり契約変更を迫るとトラブルにつながりかねません。

よって、以下のステップで対応することが望ましいです：

- （1）診断書の提出依頼（書面）
- （2）一時的な軽作業配置や休業（傷病手当金の案内）
- （3）定期的な健康状態の確認（再診断の取得依頼）
- （4）長期的に就業困難な場合→契約変更の打診（本人同意前提）
- （5）合意が得られないまま業務提供拒否が続く場合→懲戒または退職勧奨

4. その他の注意点

項目→解説

- (1) 就業規則の整備→「診断書に基づく業務制限の申出があった場合の対応」「業務遂行が困難な場合の契約変更・休職規定」等が明文化されているか確認
- (2) 産業医の関与→会社には産業医がいる場合、本人の同意を得て面談・意見聴取を実施するのが望ましい（労災防止・配慮措置の判断材料）
- (3) メンタル面の配慮→腰痛とストレス要因が結びついている場合、心身両面からの配慮が必要です（産業医・EAP相談窓口の案内など）
- (4) 同僚職員の負担管理→ケア業務の偏りが生じないように、他の職員への説明や配置調整も必要

5. まとめ：対応の原則

訴えだけでは業務免除に応じず、診断書提出→一時対応→継続困難なら雇用契約見直しという段階的対応が適切です。

以上です。よろしくお願い申し上げます。

ご丁寧な回答感謝します。

大変参考になりました。

当該職員としっかりと話をし、解決を見出したいと思います。

投稿日時：2025/07/05 14:02 評価：大変参考になった

⑨育児・介護者のフレックスタイム制について

育児・介護者のフレックスタイム制について、質問させていただきます。

弊社ではシフト制を導入しており、10種類ほどの勤務パターンに沿って勤務しています。

この度、フルタイム勤務の育児者より子供の送迎により、どの勤務パターンにも合致しなくなってしまったという相談がありました。

育児・介護者のみ適用できるフレックスタイム制の導入を考えていますが、勤務開始時間は自由に決められるが、1日の所定労働時間は固定という形での運用は可能でしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

可能です。ただし、制度上は「フレックスタイム制」として適法に導入するには、一定のルール整備が必要です。

また、運用意図が「始業時刻だけを柔軟にしたい」のであれば、フレックス制ではなく「時差出勤」や「短時間正社員制度」等のほうが実務上は適している可能性もあります。

2. 「フレックスタイム制」としての導入は可能か？

→フレックスタイム制とは？

労働基準法第32条の3に基づく制度で、以下の要件を満たす必要があります。

要件項目→内容

清算期間の設定

→1か月以内（原則）／3か月以内（特例）で、総労働時間を定める労使協定の締結
就業規則とは別に、労使協定（36協定とは別）を締結する必要あり

始業・終業時刻を労働者の決定に委ねる

→自由に設定できることが原則（ただしコアタイム、フレキシブルタイムの設定は可能）

「1日○時間は必ず働く」運用は可能？

→制度上、日単位で「所定労働時間は固」とすることは、厳密にはフレックス製の趣旨に反します。

しかしながら、実務では「1日実質的に7.5時間勤務が求められるが、始業時刻は柔軟でOK」といったフレキシブルタイムを広くとる形で対応可能です。

運用例

清算期間：1か月（例：月150時間）

コアタイム：なし または 10:00～15:00

フレキシブルタイム：7:00～20:00

育児者は毎日 9:30～18:00などで勤務

→ 事実上は「日7.5時間固定の柔軟始業制」に近いが、労働者が自主的に時間を決められる形にすれば問題なし。

3. シフト制の中でのフレックスタイム制導入は可能か？

- 原則、同一事業場において、一部の従業員のみフレックスタイム制を導入することは可能です。労使協定に「対象者は育児・介護者に限る」と明示すれば問題ありません。
- 注意点：勤務パターン（シフト）によっては、他従業員との公平性や業務運営に支障が出る可能性があるため、業務との整合性を十分に確認してください。勤怠システムの対応も事前に要チェックです。

4. 他の制度との比較検討（柔軟性重視ならこちらも）

制度名→特徴→長所→短所

- （１）フレックスタイム制→清算期間単位で労働時間を管理。時間配分は労働者に任せる→柔軟・法的根拠あり→運用が複雑（給与計算）
- （２）時差出勤制度→始業・終業時刻を固定パターンで複数用意→就業規則変更で導入可能。シフト制との相性もよい→柔軟性はフレックスよりやや劣る
- （３）短時間正社員制度→所定労働時間自体を短縮→安定的な勤務パターン設計が可能→時間制約が強く柔軟さに欠ける

5. 実務対応のヒント

まずは該当社員の希望勤務時間を確認

→ 毎日7.5時間勤務を希望しているのか？変動ありか？

柔軟な時差出勤制度で対応できないか検討

→ 「9:30～18:00勤務」など複数のパターンを追加するだけで解決する場合あり

本格的なフレックスタイム制にするなら、労使協定と就業規則の整備が必要

フレックスタイム制導入時の労使協定内容（例）もご提供可能です。

以上です。よろしくお願いいたします。

ご丁寧にご回答いただきありがとうございます。

対象者が、フルタイム勤務希望で、時短勤務制度利用に難色を示しているため、フレックス制度はどうかと検討をしておりました。

御教示頂きました制度案の中で時差出勤制度に興味を持っております。こちらは下記どちらかを従業員に選択してもらう認識でよろしいでしょうか？

- ①時間を何パターンか設定し、その中から選んでもらう
- ②就業開始時間を9：00～18：00と定めた場合、就業開始時間を前後1時間（8：00～10：00）の中でその日ごとに自由に決めて出勤可能

投稿日時：2025/07/28 09:53 評価：大変参考になった

再度のご質問をいただきまして、ありがとうございます。

次の通り、ご回答申し上げます。

考え方等につきましては、ご説明申し上げました通りです。

「下記どちらかを従業員に選択してもらう認識でよろしいでしょうか？」

（１）時間を何パターンか設定し、その中から選んでもらう

（２）就業開始時間を9：00～18：00と定めた場合、就業開始時間を前後1時間（8：00～10：00）の中でその日ごとに自由に決めて出勤可能」

につきましては、最終的には所轄の労働基準監督署の判断となります。

つきましては、本ご質問は

所轄の労働基準監督署の監督官にご確認されることをお勧め申し上げます。

よろしくお願いいたします。

ご回答いただきありがとうございました。
社内にて検討の上、進めていきたいと思いをます。
投稿日時：2025/07/30 09:19 評価：大変参考になった

⑩育児・介護休業法改正について

令和7年10月1日の育児・介護休業法改正に伴い、「3歳になる前の個別の意向聴取」が必要になると認識しております。具体的には、労働者の子が3歳の誕生日を迎える1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から、2歳11か月に達する日の翌日まで）に実施することとされています。

当法人では、職員が扶養している子どもについてのみ、その生年月日を把握できていますが、それ以外の子どもについては情報を取得しておりません。一般的に、労働者の子どもの生年月日を全て把握しているものなのでしょうか？また、今回の改正を受けて、今後は子どもの生年月日の管理も含めて行う必要があるのでしょうか？

ご質問いただきまして、ありがとうございます。
次の通り、ご回答申し上げます。

1. 結論

- (1) 原則として、企業（使用者）は全ての労働者の「すべての子の生年月日」を把握しているわけではありません。
- (2) しかし、改正法により「3歳前に個別の意向確認」が義務化されるため、子の生年月日を事前に把握・管理する仕組みが必要になります。

2. 今回の法改正のポイント（令和7年10月施行）

（1） 背景

両立支援のさらなる強化策として、3歳未満の子を育てる労働者に対し、柔軟な働き方（育児短時間勤務・テレワーク等）を企業が講じるよう義務化されます。

（２） 企業に求められること

以下の3つが改正内容の中心です：

項目→内容

- 1. 措置の選択肢提供義務→育児短時間勤務・テレワークなどから1つ以上の措置を整備**
- 2. 個別の意向聴取義務→子が3歳になる前の1年間に、個別に聴取・配慮を行う義務**
- 3. 周知・意向確認義務の強化→育児休業や時短勤務制度の周知方法に関する明確化（常設ルール）**

3. 実務上の課題：子の生年月日を企業がどう把握するか？

(1) よくある状況

多くの企業では、扶養手当や社会保険の手続きに関連して、扶養している子の情報（氏名・生年月日）は把握しています。ただし、「扶養に入っていない子」「前配偶者との間の子」などについては、企業側で把握していないケースが一般的です。

（２） 問題点

改正後は、「3歳になる前の1年間に意向を聴取すべき子」が誰かを把握できないと、企業が義務を履行できないことになる。

したがって、今後必要となる実務対応は？

1. 就業規則や社内制度で「子の出生時に申出義務」を明文化
すべての子について、生年月日等を報告するルールを就業規則や育児支援規程に盛り込みます。扶養関係の有無にかかわらず、「3歳未満の子を養育する場合は会社に申告すること」を義務化。

例（育児支援規程の追記案）：

労働者は、子を養育することとなった場合（出生、養子縁組等を含む）、その子の氏名・生年月日・養育状況について、速やかに会社に届出なければならない。

2. 年次確認・定期申告フォームの導入

年末調整時や扶養手当更新時等に、「扶養に関係なく、育児中の子の情報も含めて」申告させる方法が有効です。

3. 人事システムで子の生年月日を管理できるよう設計

システム導入企業であれば、子の情報（氏名・生年月日・養育状況）を記録・管理し、該当年齢に近づいた社員にリマインドを出せる設計が望ましいです。

4. 実務対応の流れ（例）

ステップ→内容

- （１） 規程改訂→子の出生・養育時の申告義務を制度に明記
- （２） 社内周知→制度変更・申告義務の内容を社内通知
- （３） 情報取得→出生・養育状況の届出書式を整備（人事へ提出）
- （４） 情報管理→人事が対象者リストを定期確認（1歳11か月時点等）
- （５） 意向確認→対象社員に対して個別聴取を実施（面談・書面）

5. まとめ

質問項目→回答

- (1) 労働者の子の生年月日を把握しているのが一般的か？→ いいえ
(扶養に限定されるケースが多い)
- (2) 今後、生年月日管理は必要か？→ はい、改正法の意向確認義務のため必要
- (3) 対応方法は？→ 規程整備、申告ルールの明文化、情報取得・管理の仕組み化

以上です。よろしくお願い申し上げます

大変参考になりました。ありがとうございました。

投稿日時：2025/07/29 09:33 評価：大変参考になった