

# 育児休業を申し出た職員の 給与・賞与等

社会保険労務士 桂 好志郎

「事業主は、労働者が育児休業の申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」(育児・介護休業法第10条)とあります。具体的に見ていきましょう。

Q1 育児休業中は、無給とすることに問題ないか

A 特に法律上の定めはありません。労使の取決めに委ねられており、無給でも違法ではありません。育児休業期間中に、賃金が支払われない場合等、一定の要件を満たせば、雇用保険から育児休業給付が支給されます。

「する場合、賃金カットは可能か」  
A 労使の取決めによることになります。短縮した時間分だけ賃金額を引き下げることが問題ありません。就業規則に記載しておくことが必要です。

Q3 賞与支給で気をつけることは

A 賞与の算定に当たり現に休業した期間分は日割りで算定対象期間から控除することは不利益な取扱いに該当しませんが、休業期間を超えて働かなかつたものとして取り扱うことは不利益な算定に該当します。

「現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間を日割りで算定期間から控除することは不利益に該当しません。」

Q5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の取扱いは

A 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業した期間については、出勤したものとみなさなければなりません。

「にも育児休業取得実績の有無を記入する欄があります。結婚、出産後も働きたいと思ってる職員にとっては重要な項目であり、非常に関心があるところです。」

ある医院では、職員数は7人程度が丁度いいのですが、いつも1〜2人余裕を持って雇用し、毎年だれかが育児休業をとることで、うまく回転しているようです。また、結婚しても夫の職場の近くでなく、自分の職場に近いところに住まいを設ける職員もいます。

「持が大切です。なかなかいい職員が採用できずに困っていたとき、過去に育児のために退職した職員に電話をすると「子供も大きくなつたので、就職先を探そうとしていたところ」とのこと、開業当時のからの職員で退職前は主任をしていた人になりました。」

優秀な人材確保がむずかしくなっています。気心や能力もわかってる職員は安心できま

## ◇不利益取扱いの禁止

育児休業を申請した職員がいます。給与・賞与等の支給はどのような基準で取り扱ったらいでしょうか。初めてのケースで、対応のしかたがよくわかりません。

Q2 育児のために短時間勤務制度を適用

A 退職金の算定に当

「共職業安定所の求人票

退職の申出がだされた場合、その後の関係係

「育児のために退職の申出があつた場合でも、関係を断ち切ることもなく」

必要となるでしょう。

税務・人事労務ワンポイント  
バックナンバーを  
協会ホームページで公開中



[https://www.vdro.gr.jp/one\\_point/](https://www.vdro.gr.jp/one_point/)