



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

育休中に「働く」のはアリ？
就労・副業のリアルと注意点

P3 | 知って得する助成金情報

不妊治療や女性の健康課題に
対応する両立支援制度に助成

P4 | 現場に身近な労務Q&A

これまであいまいにしてきた
始業時間ルールの厳格化は可能か？

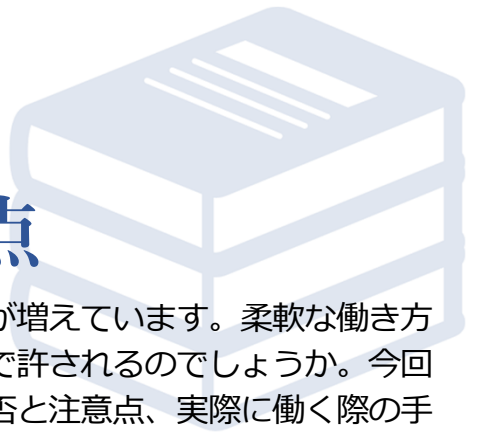
数字で
見る労務

0.02
ポイント減

令和7年2月の有効求人倍率と完全失業率に関する調査結果が報告されました。厚生労働省と総務省の発表によると、有効求人倍率は6カ月ぶりに低下し、前月比0.02ポイント減の1.24倍となりました。一方で、完全失業率は5カ月ぶりに改善し、前月比0.1ポイント減の2.4%となっています。

物価高によるコスト増の影響で、企業が短期的なコスト削減を優先し、長期的な人材育成や雇用拡大に十分な投資を行わない場合、労働市場の活性化が進まず、有効求人倍率が低下する要因となります。

有効求人倍率の低下は単なる景気の影響だけでなく、企業の経営戦略や市場の構造的な課題とも深く関係していることを理解し、今後の動向を注視することが重要です。



育休中に「働く」のはアリ？ 就労・副業のリアルと注意点

育児休業中の社員が、一時的な就労や副業を希望するケースが増えています。柔軟な働き方が求められる時代において、育児休業中の「働く」はどこまで許されるのでしょうか。今回は、育児・介護休業法や会社の就業規則との関係、副業の可否と注意点、実際に働く際の手続きやリスクについて解説します。

育休中に就労が認められるケース 育児休業給付金は支給される？

そもそも育児休業中の社員が働くことに、法律上の問題はないのでしょうか。

育児・介護休業法における育児休業は、子どもの養育に専念するために、休業期間中の労務提供義務を消滅させる制度です。そのため、原則として休業中に働くことは想定されていません。ただし、労使の話し合いにより、子どもの養育に支障がない範囲で、一時的・臨時的に就労することは可能とされています。

たとえば、自社製品の需要が予想せず増大し、一定の習熟が必要な作業の業務量が急激に増加したため、当該作業に熟練した社員が行うスキル習得のための研修の講師業務や、限られた社員にしか共有されていない機密事項に関するトラブルが発生したため、当該事項の詳細や経緯を熟知している社員が行う一時的なトラブル対応業務などが、一時的・臨時的な就労として認められています。ただし、このような場合でも、会社の一方的な指示による就労は認められておらず、会社の求めに応じて社員が合意することが必要です。また、恒常的・定期的な就労は、育児休業中とは見なされないため注意が必要です。

このように雇用されている会社で育児休業中に働いた場合、1カ月の間に就業した日数が10日以下、または10日を超える場合でも就業した時間が80時間以下であれば、育児休業給付金が支給されます。ただし、休業開始時賃金日額に支給日数を乗じた額の80%以上の賃金が支払われた場合、給付金は支給停止されます。また、賃金が80%に未滿であっても、支払われた賃金の額に応じて給付金が減額されることがあります。

育休中に副業することは可能？ 副業する際に注意すべき点

育児休業中に、雇用されている会社で働く以外に、副業をして収入を得ることも可能です。ただし、育児休業中に副業をする場合には、いくつか注意すべき点があります。

まず、育児休業中であっても就業規則や副業に関する社内ルールに従う必要があるため、会社が副業を認めているかを確認することが重要です。副業を禁止している会社では、許可なしに副業を行うと懲戒処分の対象になる可能性があります。そのため、副業を考えている場合には、必ず事前に会社に相談し、書面で申請・許可を得ることで、トラブル防止につながります。

また、育児休業中に副業をした場合でも、原則、育児休業給付金は支給されます。ただし、別会社でアルバイトなどを行う場合、1カ月の間に10日を超えて働くか、10日以下でも就業時間が80時間を超えると、給付金は支給されなくなります。他社からの収入額により給付金が支給停止されたり減額されたりすることはありませんが、就業日数や就業時間をきちんと管理することが大切です。

さらに、育児休業中であっても、副業による年間所得が20万円を超える場合、所得税の確定申告が必要となります。仮に副業の年間所得が20万円以下で確定申告が不要であっても、市区町村への住民税の申告は必要となるため、注意してください。

育児休業中の就労や副業は、状況によっては可能ですが、法的な制限や給付金への影響を十分に理解する必要があります。会社の規定や行政のガイドラインを確認し、トラブルを防ぐためにも慎重に対応しましょう。

不妊治療や女性の健康課題に対応する両立支援制度に助成



両立支援等助成金「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」は、働く女性が不妊治療や女性ならではの健康課題に直面しながらも、仕事と治療を両立できる環境を整えるための制度です。少子化対策や女性の社会進出を背景に、女性がより安心して働き続けられる職場環境の整備を支援することを目的としています。

不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース

【対象事業主】

中小企業の事業主が対象で、業種ごとに資本金や労働者数などの要件が定められています。

【支給要件】

（１）支援制度の導入

以下の３つの支援制度のいずれかを、労働協約または就業規則などに規定し、導入すること。

- ・不妊治療
- ・女性の健康課題対応（月経）
- ・女性の健康課題対応（更年期）

（２）労働者への周知

導入した支援制度の内容、利用手続き、賃金の取り扱いなどを労働協約または就業規則に規定し、労働者に周知していること。

常時10人未満の労働者を雇用する事業主で、就業規則の作成・届出を行っていない場合は、導入した各制度の内容を明文化し、全労働者に周知することが必要です。

（３）両立支援担当者の選任

労働者からの相談に対応する両立支援担当者を、制度利用開始日の前日までに選任していること。両立支援担当者は、事業主または雇用する労働者のなかから選任することが基本ですが、社会保険労務士、産業医など外部の専門家（保健師、看護師など）を選任することも可能です。

（４）制度の利用実績

対象労働者が、両立支援のためのいずれかの制度または各制度を組み合わせ、当該制度利用開始日から1年以内に合計して5日（回）以上利用していること。対象労働者1人が各制度を5日（回）以上利用することが必要です。

（５）雇用保険被保険者であること

対象労働者が、制度利用開始日から申請日において、雇用保険被保険者として継続して雇用されていること。

【支給額】

支援制度ごとに、1事業主あたり1回限り以下の金額が支給されます。

- ・不妊治療：30万円
- ・女性の健康課題対応（月経）：30万円
- ・女性の健康課題対応（更年期）：30万円

※最大で合計90万円の支給が可能です。

【申請手続き】

申請期間は、対象労働者が各制度を合計5日（回）利用した日の翌日から2カ月以内です。

各制度について、1事業主あたり1回限りの支給となります。

※最初の対象労働者が生じた場合に、不妊治療、月経、更年期の各制度1回限り支給します。

【終わりに】

不妊治療や女性特有の健康課題に対応した職場環境の整備は、企業のイメージアップにつながり、従業員の長期的な勤務を促進することが期待できます。

人手不足が課題となるなか、従業員の離職率を低下させ、企業内で培われた経験を活かすことは、企業と従業員双方にとって大きなメリットになります。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryounitsu01/index.html

※本記事の記載内容は、2025年5月31日現在の法令・情報等に基づいています。

これまであいまいにしてきた 始業時間ルール of 厳格化は可能か？

弊社では、これまで始業時間は8時30分扱いでタイムカードを打刻するようにしており、数分遅れても遅刻扱いにせず、控除もしてきませんでした。しかし、最近は8時30分を大きく遅れて出勤する人や、8時30分を過ぎての打刻が目立つので、8時30分を超えての打刻は遅刻扱いにしたいのですが、これは可能でしょうか？

結論

長年の慣習や黙認によって、労使双方に浸透している決まりを「労働慣行」といい、場合によっては就業規則より優先されるケースもあります。就業規則違反にあたる行為が認められても、その行為を黙認し放置することで、黙示の合意があったと判断され、労働慣行が成立していれば、就業規則違反としての懲戒が困難となる場合があります。

労働慣行と認められる行為・要件とは？

労働慣行が認められる要件は以下の3つです。
①長期間にわたって反復継続して行われており定着していること、②その取扱いを労使が認識しており、当事者双方が明示的に異議を唱えていないこと、③労働条件を決定する権限（就業規則を作成または変更する権限）のある者が、規範意識（その慣行に規則として従う意識）を持っていること。これらの要件を満たす場合に、労働慣行として認められるとされています。また、労働慣行が成立している場合、就業規則の規定よりもその慣行が優先されることがあります。

黙認が積み重なった労働慣行 会社の意思で変更できる？

成立してしまった労働慣行も、適切な手続きを踏めば、改定・廃止する余地はあります。ただし、以下のような対応が必要です。①就業規則で労働慣行とは異なる内容を明文化すること、②労働者への周知や文書による宣言などで明確な意思表示を行うこと、③労使双方で直接話し合い、合意のうえでの改定・廃止。なお、労働慣行を労働者にとって不利な内容に変更する場合、個別に説明し、同意を得る必要があります。このとき、突然変更を行うと「不利益感」が大きくなるため、猶予期間を設けるなど、段階的な導入が効果的です。

2025年 7月 労務カレンダー

1	火	健康保険・厚生年金保険の算定基礎届の提出（～10日）
10	木	労働保険の年度更新手続き
15	火	高齢者雇用状況等報告書・障がい者雇用状況報告書の提出
30	水	4月～6月分の労働者死傷病（軽度）報告の提出 6月分の社会保険料、子ども・子育て 拠出金の納付