

令和6年8月20日（火）

杜若経営法律事務所 第40回オンラインサロン

育児介護休業法の改正と 不利益取扱いの考え方の実務

杜若経営法律事務所

弁護士 平野 剛

弁護士 平澤大樹

本日のテーマ

1. 昨今の法改正の動向
2. 育児介護休業法等の改正について
3. 不利益取扱いの考え方

平澤大樹（ひらさわ・だいじゅ）



- 平成31年 3月 慶應義塾大学法科大学院修了
- 令和 元年 8月 株式会社UDS取締役就任
- 令和 元年 9月 司法試験合格
- 令和 4年 4月 最高裁判所司法研修所終了（74期）
弁護士登録（第一東京弁護士会所属）
杜若経営法律事務所入所
- 令和 6年 4月 (公財)日本ゴルフ協会 オープンレフェリー

1

昨今の法改正の動向

育介法は目まぐるしく変化！

1. 平成28年改正
2. 平成29年改正
3. 令和元年(省令)改正
4. 令和3年改正
5. 令和6年改正

平成28年改正

- 
1. 介護休業の分割取得
 2. 子の看護休暇・介護休暇の半日取得
 3. 介護のための所定労働時間の短縮措置等（介護休暇とは別）
 4. 介護のための所定外労働の免除
 5. 有期契約労働者の育児・介護休業の取得要件の緩和
 6. 育児休業等の対象となる子の範囲拡大（特別養子縁組の監護期間等）
 7. 不利益取扱い禁止を超え、就業環境の整備（防止措置）の義務化

平成29年改正

- 
1. 育休期間を最大2年まで延長
 2. 育休制度等の個別周知（努力義務）
 3. 育児目的休暇（努力義務）

令和元年（省令）改正

子の看護休暇・介護休暇が時間単位取得

①半日単位→時間単位

②所定4時間以下でも取得が可能に

令和3年改正

1. 産後パパ育休
2. 個別周知と意向確認
3. 育休の分割取得
4. 育休取得状況の公表(1000人以上)
5. 育休・介護休取得要件緩和 (1年以内でもOKに)

これまでのまとめ（モデル例を基に）

①育児休業（2条）

期間：原則として1歳まで（例外として2歳まで）

対象者：1歳まで（2歳）までの子を養育する従業員

協定での除外：入社1年未満の従業員

1年以内に雇用関係終了が明らかな従業員

これまでのまとめ（モデル例を基に）

②出生時育児休業（6条：産後パパ育休）

期間：4週間（2回に分割可能）

対象者：8週までの子を養育する従業員

協定での除外：入社1年未満の従業員

8週以内に雇用関係終了が明らかな従業員

週の所定が2日以下の労働者

これまでのまとめ（モデル例を基に）

③介護休業（10条）

期間：93日／人（3回まで分割可能）

対象者：対象家族を介護する従業員

協定での除外：入社1年未満の従業員

93日以内に雇用関係終了が明らかな従業員

週の所定が2日以下の労働者

これまでのまとめ（モデル例を基に）

④子の看護休暇（14条）

期間：子1人5日、2人以上10日／年（時間単位可）

対象者：小学校就学前の子を養育する従業員

協定での除外：入社6箇月未満の従業員

週の所定が2日以下の労働者

これまでのまとめ（モデル例を基に）

⑤介護休暇（15条）

期間：1人5日、2人以上10日／年（時間単位可）

対象者：対象家族を介護する従業員

協定での除外：入社6箇月未満の従業員

週の所定が2日以下の労働者

これまでのまとめ（モデル例を基に）

⑥所定外・時間外・深夜労働の制限（16条～18条）

対象者：（育）3歳に満たない子を養育する従業員

（介）対象家族を介護する従業員

協定での除外：入社1年未満の従業員

週の所定が2日以下の労働者

（残業免除のみ）

これまでのまとめ（モデル例を基に）

⑦育児・介護短時間勤務（19条・20条）

対象者：（育）3歳に満たない子を養育する従業員

（所定6時間未満は拒否も可能）

（介）対象家族を介護する従業員（3年で2回）

協定での除外：入社1年未満の従業員

週の所定が2日以下の労働者

2

令和 6 年の法改正

従前

制度名	概要
育児休業	1年（最大2年）の休業
出生時育児休業	4週間の休業
介護休業	93日の休業
子の看護休暇	5日（10日）の休暇
介護休暇	5日（10日）の休暇
所定外・時間外・深夜労働の制限	残業等の免除
育児・介護短時間勤務	最大2時間の所定時間縮小

改正後

制度名	概要
育児休業	1年（最大2年）の休業
出生時育児休業	4週間の休業
介護休業	93日の休業
子の看護等休暇	5日（10日）の休暇
介護休暇	5日（10日）の休暇
所定外・時間外・深夜労働の制限	残業等の免除
育児・介護短時間勤務	最大2時間の所定時間縮小
柔軟な働き方を実現するための措置	2つ以上の措置を講じる

令和 6 年改正

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- (1) 柔軟な働き方を実現するための措置および個別周知・意向確認の義務化
- (2) 所定外労働の制限（残業免除）の対象者の拡大
- (3) 子の看護休暇の制度変更
- (4) 努力義務の拡大
- (5) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別意向聴取・配慮の義務化

令和6年改正

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(1) 柔軟な働き方を実現するための措置および個別周知・意向確認の義務化

3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、下記のうち2つ以上の措置を選択して講じる

①始業時刻等の変更、②テレワーク（月10日）、③短時間勤務、④新たな休暇の付与（年10日）、⑤その他働きながら子を養育しやすくするための措置（保育施設の設置運営等）

- ・上記措置の選択の当たっては、過半数代表者の意見聴取が必要
- ・3歳未満の子を養育する労働者に対する個別周知および意向確認

施行日：公布の日（令和6年5月31日）から1年6月以内で政令で定める日

令和6年改正

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(2)所定外労働の制限（残業免除）の対象者拡大

所定外労働の制限（残業免除）の対象が小学校就学前の子を養育する労働者に拡大

(3) 子の看護休暇の制度変更

名称が「子の看護等休暇」に変更

取得事由として、感染症に伴う学級閉鎖等、入園式・卒園式などが追加

対象者が、小学校3年生修了前の子を養育する労働者に拡大

労使協定で除外できる労働者は、週の所定労働日が2日以下の労働者に限定

施行日：令和7年4月1日

令和6年改正

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

(4) 努力義務の拡大

3歳未満の子を養育する労働者が育児休業をしていない場合に、テレワークの措置を講ずることが努力義務化

施行日：令和7年4月1日

(5)労働者の仕事と育児の両立に関する個別意向聴取・配慮の義務化

妊娠・出産の申出時、または子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取が義務化

当該労働者の就業条件の決定については、聴取した意向に配慮することが義務化

聴取した意向の内容を理由とする、解雇その他不利益な取り扱いの禁止

施行日：公布の日（令和6年5月31日）から1年6月以内で政令で定める日

令和6年改正

2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

(1) 育児休業取得状況の公表義務の対象拡大

育休取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者の数が300人超の事業主に拡大

(2) 育児休業取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定の義務化

常時雇用する労働者の数が100人を超える事業主が対象

常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主は努力義務

行動計画策定時、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定が義務化

施行日：令和7年4月1日

(3) 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長（10年延長）

令和 6 年改正

3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- (1) 家族が介護に直面した旨の申告時、制度等の個別周知・意向確認の義務化
- (2) 制度等に関する情報提供、雇用環境の整備、研修等の義務化
- (3) 介護休暇：勤続 6 月末満の労働者を労使協定に基づく除外廃止
- (4) 努力義務の内容に、テレワークを追加

令和6年改正

3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- (1) 家族が介護に直面した旨の申告時、制度等の個別周知・意向確認の義務化
- (2) 制度等に関する情報提供、雇用環境の整備、研修等の義務化

介護に直面する前の早い段階での両立支援制度等に関する情報提供の義務化

介護休業申出および介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするための措置を講じることの義務化

- (3) 介護休暇：勤続6月末満の労働者を労使協定に基づく除外廃止
- (4) 努力義務の内容に、テレワークを追加

施行日：令和7年4月1日

改正後（再掲）

制度名	概要
育児休業	1年（最大2年）の休業
出生時育児休業	4週間の休業
介護休業	1年で93日の休業
子の看護等休暇	5日（10日）の休暇
介護休暇	5日（10日）の休暇
所定外・時間外・深夜労働の制限	残業等の免除
育児・介護短時間勤務	最大2時間の所定時間縮小
柔軟な働き方を実現するための措置	2つ以上の措置を講じる

3

不利益取扱いの考え方

お客様からよくあるご質問

- ・賞与の支給についてどうすればいいか
 - ・短時間勤務で請求されたよりも短い勤務とすることはできるか。
 - ・労働者からの要望に応じ配置転換をする義務はあるか。
 - ・育休中に家賃の負担額を増額してもいいか。
 - ・有給の取り扱いはどうすればいいか。
- 皆様、不利益取り扱い該当性が一番お悩みのよう。

平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号 (指針)において、不利益取扱いと扱われている類型

1. 解雇
2. 雇止め
3. あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
4. 退職または労働契約内容の変更の強要
5. 自宅待機を命ずること
6. 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用する
7. 降格
8. 減給または賞与等において不利益な算定を行う
9. 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行う
10. 不利益な配置の変更
11. 就業環境を害すること。

平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号

次に掲げる場合には、育児休業又は介護休業をしている労働者の雇止めは、不利益取扱いに当たる雇止めに該当しない可能性が高いと考えられること。

(イ) 専ら事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により、育児休業又は介護休業をしている労働者を含め、契約内容や更新回数等に照らして同様の地位にある労働者の全員を雇止めすること。

(ロ) 事業縮小や担当していた業務の終了・中止等により労働者の一部を雇止めする場合であって、能力不足や勤務不良等を理由に、育児休業又は介護休業をしている労働者を雇止めすること。ただし、この場合において、当該能力不足や勤務不良等は、育児休業又は介護休業の取得以前から問題とされていたことや育児休業又は介護休業を取得したことのみをもって育児休業又は介護休業を取得していない者よりも不利に評価したものではないこと等が求められることに留意すること。

平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号

育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休暇若しくは介護休暇を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取扱いには該当しない。

一方、休業期間、休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、(二)チの「不利益な算定を行うこと」に該当すること。

平成21年12月28日号外厚生労働省告示第509号

育児休業及び介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。

「原職相当職」

- ①休業後の職制上の地位が休業前よりも下回っていないこと
- ②休業前と後で職務内容が異なっていないこと
- ③休業前と後とで勤務する事業所が同一であることのいずれにも該当する場合

『育児・介護休業法のあらまし』

【例外 1】

- ①業務上の必要性から不利益取扱いをせざるをえず
- ②業務上の必要性が、当該不利益取扱いによりうける影響を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

【例外 2】

- ①労働者が当該取扱いに同意している場合において
- ②当該育児休業及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が、当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、
- ③当該取扱いについて、事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

東朋学園事件（最判平成15年12月4日）

「①本件90%条項は、賞与算定に当たり、単に労務が提供されなかつた産前産後休業期間及び勤務時間短縮措置による短縮時間分に対応する賞与の減額を行うというにとどまるものではなく、産前産後休業を取得するなどした従業員に対し、産前産後休業期間等を欠勤日数に含めて算定した出勤率が90%未満の場合には、一切賞与が支給されないという不利益を被らせるものであり、②上告人においては、従業員の年間総収入額に占める賞与の比重は相当大きく、本件90%条項に該当しないことにより賞与が支給されない者の受ける経済的不利益は大きなものである上、③本件90%条項において基準とされている90%という出勤率の数値からみて、従業員が産前産後休業を取得し、又は勤務時間短縮措置を受けた場合には、それだけで同条項に該当し、賞与の支給を受けられなくなる可能性が高いというのであるから、本件90%条項の制度の下では、勤務を継続しながら出産し、又は育児のための勤務時間短縮措置を請求することを差し控えようとする機運を生じさせるものと考えられ、上記権利等の行使に対する事実上の抑止力は相当強いものとみるのが相当である。そうすると、本件90%条項のうち、出勤すべき日数に産前産後休業の日数を算入し、出勤した日数に産前産後休業の日数及び勤務時間短縮措置による短縮時間分を含めないものとしている部分は、上記権利等の行使を抑制し、労働基準法等が上記権利等を保障した趣旨を実質的に失わせるものというべきであるから、公序に反し無効」

C生協病院事件（最高裁平成26年10月23日判決）

一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

近畿大学事件（大阪地裁平成31年4月24日判決）

育児休業をした労働者について、当該不就労期間を出勤として取り扱うかどうかは、原則として労使間の合意に委ねられているというべきである（最高裁平成15年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事212号87頁参照）。…しかしながら…定期昇給は、昇給停止事由がない限り在籍年数の経過に基づき一律に実施されるものであって、いわゆる年功賃金的な考え方を原則としたものと認めるのが相当である。しかるに、旧育休規程8条は、昇給基準日（通常毎年4月1日）前の1年間のうち一部でも育児休業をした職員に対し、残りの期間の就労状況如何にかかわらず当該年度に係る昇給の機会を一切与えないというものであり、これは定期昇給の上記趣旨とは整合しないと言わざるを得ない。そして、この点に加えて、かかる昇給不実施による不利益は、上記した年功賃金的な被告の昇給制度においては将来的にも昇給の遅れとして継続し、その程度が増大する性質を有していることをも併せ鑑みると、少なくとも、定期昇給日の前年度のうち一部の期間のみ育児休業をした職員に対し、旧育休規程8条及び給与規程12条をそのまま適用して定期昇給させないこととする取扱いは、当該職員に対し、育児休業をしたことを理由に、当該休業期間に不就労であったことによる効果以上の不利益を与えるものであって、育児介護休業法10条の「不利益な取扱い」に該当すると解するのが相当

アメックス事件（東京高裁令和5年4月27日判決）

- ▶ Xが育休を取得した後、組織変更に伴い、Xが居た部署は消滅（措置①-1）。
- ▶ そこで復帰後は別の部署に所属させた（措置①-2）
- ▶ 業績運動給は減少
- ▶ X所属部署のリーダーとして別人が任命された（措置②）
- ▶ 人事評価において最低評価をつけた（措置③）
- ▶ 執務を共用スペースで行うように指示した（措置④）

アメックス事件（東京高裁令和5年4月27日判決）

▶ 第一番の判断

措置①：降格等を伴わないので不利益取扱いではない。

措置②：組織変更に伴うもので、育児休業等の取得が理由ではない

措置③：他の社員との相対評価に基づくもの

措置④：就業環境を害するというべき具体的な事情は窺われない

⇒地位確認は却下、損害賠償請求は全部棄却（会社全面勝訴）

「均等法9条3項及び育介法10条の規定は、…強行規定として設けられたものと解するのが相当である」とし、「不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響及び不利な影響の内容や程度、当該措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は事業主において当該労働者につき当該措置を執ることなく産前産後の休業から復帰させることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、当該措置につき均等法9条3項又は育介法10条の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同各規定の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である」。「一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるというべき」

「専ら、Xに育児休業等による長期間の業務上のブランクがあったことと、出産による育児の負担という事情を考慮したものというべきであって、本件措置1-2は、控訴人の妊娠、出産、育児休業等を理由とするものと認めるのが相当である」とした。そのうえで、業務内容に「おいて質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうもの」で「Xにつき自由な意思に基づいて当該配置を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということはでき」ず、法の「趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するということもできない」とした。そして、「本件措置1-2は、復職したXに一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させたという限度において、…法…が禁止する「不利益な取扱い」に当たるほか、Y社の人事権を濫用するものであって、公序良俗にも反すると認めるのが相当である」

※名古屋地裁平成20年2月20日判決

民間総合病院に勤務する看護師が、産前産後休業とそれに続く育児休業等をきっかけとする看護師長解任、夜勤の多い病棟勤務への異動命令、深夜業制限請求の拒否等による慰謝料、および師長解任による減給分の損害賠償を請求した事案

「被告は、原告に対し、師長解任に先立ってその了解を求め、原告はこれを承諾したものと認めるのが相当」

不利益取扱いと言われないために…

- よく問題が起きるのは復帰時の部署・ポジションの問題
- 当該従業員との対話・同意を貰えれば一番。
- 同意がもらえない場合は、原職復帰できない理由を検討し、諸条件面で不利益が無いか検討し、提案することも検討。（むしろ好条件であれば配置転換も有効になる可能性が上がる。）
- 固執するのであれば、その証拠を残したうえで原職に復帰させることも視野

前半の講義パートは以上です。

引き続き、後半の座談会パートもご視聴ください。