

育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定

コロナの影響により、少ない人員で業務をせざるを得ない企業が増加しています。そこで今回は、育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定を作成する際の留意点について説明します。

弁護士
田村 裕一郎

弁護士
黒田 雄太

掲載(予定)テーマ

- 8月号 休業労使協定書
- 9月号 計画年休に関する労使協定
- 10月号 育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定
- 11月号 ストレスチェック制度実施規程
- 12月号 車両(マイカー) 管理規程

1 育児・介護のための所定外労働の免除とは

育児・介護のための所定外労働の免除とは、使用者は、満3歳に達しない子を養育する労働者・要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合に、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定外労働を免除しなくてはならない、とするものです。

2 育児・介護のための所定労働時間の短縮措置とは

(1) 育児のための所定労働時間の短縮措置

短縮措置とは、使用者は、満3歳に達しない子を養育する労働者が希望する場合には、原則として、1日の所定労働時間を6時間に短縮する措置を講じなければならぬ、とするものです。

(2) 介護のための所定労働時間の短縮措置

介護のための所定労働時間の短縮措置とは、使用者は、要介護状態にある対象家族を介護する者が希望する場合には、所定労働時間を短縮する措置を講じなければならぬ、とするものです。

(1)(2)とも、短縮措置を講じない場合、フレックスタイム制度、時差出勤の制度などを講じなければ

ならない点に留意すべきです。

3 労使協定の作成にあたっての留意点

(1) 第1条

前述の原則に対し、労使協定において、第1条の者を適用対象外とした場合、その申出を拒むことができます。

第1条は、法律および施行規則で定められている、育児または介護のための所定外労働の免除の適用除外者です。

そのため、使用者は、これら以外の適用除外者を労使協定に定めることはできませんので、注意が必要です。逆に、1条の(1)と(2)の

一部の労働者のみを適用除外者にすることは可能です。

(ア) 1号

たとえば、A事業所からB事業所に異動した場合のように、事業所間異動があった場合であっても、「勤続」期間については、それぞれにおける雇用期間を通算します。また、病気等による休職期間も、「勤続」期間に含まれます。

(イ) 2号

1週間の所定労働日数が2日以下であるか否かは、原則として申出時点までの1か月間の状況等を踏まえて判断します。

(2) 第2条

前述の原則に対し、労使協定に

■育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定例

育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外協定

株式会社〇〇（以下「会社」という）と労働組合（従業員代表）〇〇は、育児・介護のための所定外労働の免除・所定労働時間の短縮措置の適用除外に関し、次のとおり、協定する。

（育児または介護のための所定外労働の免除の適用除外）

第1条

上長は、次の従業員から、育児または介護のための所定外労働の免除の申出があったときは、その申出を拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 週の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児のための所定労働時間の短縮措置の適用除外）

第2条

上長は、次の従業員から、育児のための所定労働時間の短縮措置の申出があったときは、その申出を拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 週の所定労働日数が2日以下の従業員
- (3) 業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる以下の業務に従事する、会社指定の従業員

- ア 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員などの業務
- イ 労働者が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務（〇〇業務）
- ウ 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務（〇〇業務）
- エ 交替制勤務による業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務（〇〇業務）
- オ 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務（〇〇業務）

（介護のための所定労働時間の短縮措置の適用除外）

第3条

上長は、次の従業員から、所定労働時間の短縮措置の申出があったときは、その申出を拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 週の所定労働日数が2日以下の従業員

※通知および有効期間の各条項、ならびに署名欄については省略

において、第2条の者を適用対象外とした場合、その申出を拒むことができます。

(ア) 1号および2号

①適用除外者につき2条の(1)から(3)以外を定めることができないこと、②「入社1年未満の従業員」および「週の所定労働日数が

2日以下」に関するそれぞれ解釈については、前述の第1条の場合と同じです。

(イ) 3号

厚生労働省の告示にて例示が示されていますので、それに従って、本書式を作成しています。

なお、「看護休暇適用除外者に

関する労使協定」（本誌2019年6月号参照）の文言とは異なっていますので、注意するようにしてください。

また、3号の場合、フレックス

タイム制度、時差出勤の制度などを講じなければならない点に留意すべきです（②参照）。

4 その他の留意点

本労使協定は、「看護休暇適用除外者に関する労使協定」などと一本化することも、実務上、よく行なわれます。行政官庁への届出は不要です。