

担当者なら知っておきたい

労務管理の 落とし穴

最終回

就業規則に定めれば 育児休業の適用除外は 有効になる？

中小企業で長年行なわれている習慣も、よく考えてみれば法令違反であることも少なくありません。今回は労使協定の重要性について解説します。

ドリームサポート社会保険労務士法人
特定社会保険労務士

大野 ゆかり

A社では、自社の魅力を高めようと、昨年から女性活躍や男性育児をアピールして採用に取り組んでいたところ、10か月前に中途入社したBさんから、「妻が出産したため育児休業を取りたい」と申し出がありました。

人事部のCさんが育児・介護休業規程（図表1）を確認すると、入社して1年未満の社員は労使協定で育児休業の対象から除外する旨の規定がありました。

しかし、A社では、労基署に届け出る必要のあるもの以外は、就業規則の規定のみで運用しているため、労使協定はありません。このような場合、Bさんの申し出は認められるのでしょうか。

就業規則に 記載されていればOKか

「就業規則や育児・介護休業規程等に労使協定という記載はある

ものの協定は結んでいない」というケースはよく見受けられますが、就業規則と労使協定とは、意味合いが大きく異なります。

就業規則とは、法律の範囲内で会社が定めるルールです。会社の裁量で法律よりも従業員に有利に定めることができますが、反対に法律を下回る内容を定めることはできません。

一方、労使協定は、労使の意思を反映させたうえで、法律で定める条件を例外的に外すための書面です。「書面」とあるように、口頭では認められません。

つまり、就業規則に記載されていても、労使協定（図表2）が結ばれていないと、その例外は認められません。

このため、Bさんは育児休業を取得できることとなります。

労使協定の 必要性

育児・介護休業法のみならず、労働基準法等では様々な規制を設けていますが、労使が合意しているのであれば、規制を外すほうが双方にとって利益になることもあります。

たとえば労働基準法では、労働時間は1日8時間、1週40時間と定められています。一切時間外労働や休日労働ができないと、あと少しで終わる業務も翌日に持ち越すことになるなど、労働者にとっても不利益があります。

そこで、36協定（時間外労働・休日労働に関する協定書）を結ぶことで、協定の範囲内であれば時間外や休日労働があっても法違反とはしない、と法律自体が例外を認めているのです。

もちろん、労使の合意があれば何でもよいわけではありません。育児休業や介護休業で労使協定を結ぶのは、制度の適用除外に関する協定書です。

労使協定の不備が もたらすリスク

また、この労使協定を結ぶにあたり、重要な点があります。

労使協定は、①労働者の過半数で組織する労働組合（過半数組合）がある場合にはその労働組合、②過半数組合がない場合には労働者の過半数を代表する者との書面によるものである必要があります。

「労働者の過半数を代表する者」

図表1 育児・介護休業等に関する規程例

(育児休業の対象者)

第2条

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

イ 入社1年以上であること。

ロ 子が1歳6か月（本条第○項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 本条において、育児休業をすることができるとされている場合であっても、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から1年（本条第○項および第○項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

～略～

※第2条1イ（入社1年以上であること）は、育児・介護休業法改正により2022年4月1日より撤廃されます。

出典：厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より抜粋

図表2 育児・介護休業等に関する労使協定例

〇〇〇株式会社と社員代表〇〇〇とは、〇〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の適用除外)

第1条 会社は、次に該当する従業員については、育児休業制度を適用しない。

① 入社1年未満の従業員

② 申出の日から1年（育児・介護休業等に関する規程第2条第○項および第○項の申出をする場合は6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の適用除外)

第2条 会社は、次に該当する従業員については、介護休業制度を適用しない。

① 入社1年未満の従業員

② 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(所定外労働免除の適用除外)

第3条 会社は、次に該当する従業員については、育児・介護のための所定外労働の免除を適用しない。

① 入社1年未満の従業員

② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

とは、労働基準法上の管理監督者でない労働者です。

代表者の選出は会社側が決めるのではなく投票や選挙等、民主的な手続きで行なう必要がある、正しい手続きが取られていない場合、協定書は無効となるので注意が必要です。

また、労働基準法では、締結さ

れた労使協定について、労働者に周知しなければならない（106条）とされており、違反した場合には30万円以下の罰金という罰則があります（120条）。

A社のように労使協定を結ばずに適用除外することは指導や勧告の対象となり、この勧告に従わない場合には、過料が課せられた

り、その対応が著しく悪い場合には会社名が公表されたり、といったリスクもあります。

正しい労務管理を
ココを直して

就業規則等の記載どおりに労使協定が結ばれていないだけでは法

律違反にはなりませんが、労使協定を結ばずに運用すると法律違反となります。

とくに、労働基準監督署への届け出義務のない協定書については放置しがちですので、自社に必要な協定がきちんと結ばれているか改めて確認しましょう。

労使協定の周知については、①

常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、または備え付けること、②書面を労働者に交付すること、③磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずるものに記録し、かつ各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置すること、が求められます。

就業規則と一緒にファシリテティングしておく、イントラネットで共有するなどしておきましょう。

近年、A社のように、女性活躍や男性育休を推進する会社が増えていきます。会社全体で育児休業を取得しやすい雰囲気をつくり出していくことが大切です。

(了)