

育児・介護休業法の改正に伴う「労使協定」の見直しポイント

育児・介護休業法の改正に伴い、労使協定の対象者の除外規定などに関する規定を変更する必要があります。その見直しの注意点を解説します。

社会保険労務士
小見山 敏郎



令和3年に改正された育児・介護休業法が、時期を3つに分割して施行されることになりました。ことし4月1日に施行された改正の概要は、次のとおりです。

(1) 育児休業がしやすい雇用環境の整備

育児休業（ことし10月以降は産後パパ育児を含む）の申出が円滑に行なわれるようにするため、対象者の有無にかかわらず、事業主は次の措置のいずれかを講じることが必要となりました。実施に当たっては、複数の措置を講じることが望ましいともされています。

- ① 育児休業・産後パパ育児に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育児に関する相談体制の整備等
- ③ 自社における労働者の育児休業・産後パパ育児の取得事例の調査と情報の提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育児制度と育児休業取得促進に関する方針の周知
- (2) 個別の周知と意向確認
本人または配偶者の妊娠・出産などを申し出た労働者に対し、次のような措置を講じなければなりません。
- ① 育児休業・産後パパ育児に関

する制度とその内容についての説明

- ② 育児休業・産後パパ育児の申出先となる担当部署や申出の手続画面の説明
- ③ 育児休業給付等に関する説明
- ④ 労働者が育児休業・産後パパ育児期間に負担すべき社会保険料の取扱いに関する説明

個別の周知と意向確認の時期については労働者からの申出が出産予定日の1か月半より以前に行なわれた場合は、出産予定日の1か月前までの実施が必要です。その他の申出時期と周知・意向確認の時期との関係については図表1のとおりです。

周知と意向確認の方法については面談（オンライン可）、書面交

図表1 出産・妊娠の申出と会社による周知と意向確認の時期

出産・妊娠の申出時期	周知と意向確認の時期
出産予定日の1か月半以上前	出産予定日の1か月前まで
出産予定日の1か月前まで	申出から2週間以内など、できる限り早い時期
出産予定日の2週間前まで	申出から1週間以内など、できる限り早い時期
出産予定日の2週間前以降や子の出生後	できる限り速やかに

付、FAX、電子メール等のいずれかで送付することが必要です。ただし、FAXと電子メール等の方法については労働者が希望した場合に限られます。これらの措置の対象となる者は本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た労働者で、育児休業を申し出た労働者ではないことに注意してください。

また、育児休業等の取得を控えさせるような形での周知や意向の確認は、育児・介護休業法の求めているものとは認められません。

取得対象者の除外規定の廃止についての留意点

もう1つの改正ポイントである「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」については、有期雇用労働者の育児休業（および介護休業）の除外要件から「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が削除され、育児休業に関しては「養育する子が1歳6か月に達する日までに契約が満了することが明らかでない」場合だけになりました。

労使協定を締結した場合には、正社員などの無期雇用者と同様に「事業主に雇用された期間が1年

未満である労働者」を対象から除外することができず。

・雇用期間の通算

同じ事業主に雇用されているが就業場所が違う場合、それらの期間は通算されます。たとえば、本社で6か月、営業所で6か月雇用されていた場合は、引き続き雇用された期間が1年以上である者に該当します。

有期雇用契約でも育児休業申出の直前の1年間について勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続している場合は、事業主に引き続き1年以上雇用されている者に該当します。年末年始や大型連休の期間などを空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに次の契約が結ばれている場合、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

継続雇用の期間には、産前・産後休業期間が含まれます。産後休業期間中に継続して雇用されている期間が1年以上になった場合、その時点で要件を満たすことになります。

有期雇用者の「子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと」という要件については、育児休業の申出があった時点で労働契約の更新がないことが事実であるかどうかで判断されます。

事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合は原則として「更新しない」とは判断されず「労働契約が満了することが明らか」には当たらないことになります。

男性にも育児に参加する機会を増やすため、ことし10月から産後パパ育児が創設されます。現行の育児制度との違いなどをまとめたものが図表2です。

創設される産後パパ育児について

男性にも育児に参加する機会を増やすため、ことし10月から産後パパ育児が創設されます。現行の育児制度との違いなどをまとめたものが図表2です。

図表2 令和4年10月1日からの産後パパ育休と育児休業の概要

	令和4年10月から		令和4年9月まで
	産後パパ育休	育児休業	育児休業
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間（配偶者の産後休業中）以内に4週間まで取得できる	原則子が1歳（最長2歳）まで	
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	
分割取得	分割して2回取得できる（初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得できる（取得の際にそれぞれ申出）	原則として分割できない
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲（上限あり）で就業できる	原則として就業できない	
1歳以降の延長		配偶者が1歳（1歳半）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできる	育休開始日は1歳、1歳半の時点に限定
1歳以降の再取得		特別な事情がある場合に限り再取得できる	再取得できない
育児休業給付金（出生時育児休業給付金）の取扱い	途中で就業した場合、就業日数が最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であれば対象となる	対象となる	

図表3 産後パパ育休中の就業の手順



就業可能日と就業可能日における就業可能な時間帯(所定労働時間内の時間帯に限る)その他の労働条件を提示

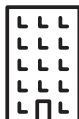


就業可能日のうち、就業させることを希望する日(就業させない場合はその旨)と就業させることを希望する日に係る時間帯その他の労働条件を提示

同意

同意が得られれば、就業させる日時その他の労働条件を労働者に通知する

育休期間中に就業する場合の手順としては図表3のとおり、労働者からの就業申込みがあることが前提になります。労働者からの申込みがない場合、事業主から就業を求めることはできませんが、申込みがあっても就業させなければならぬとい



有期雇用者への本制度の適用に関しては、子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから起算しておおむね8か月(8週間を経過する日の翌日から6か月)を経過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者が対象です。労使協定で事業主に引き続き1年以上雇用されている者に限るという条件を加えることもできます。

産後パパ育休制度では、現行の制度では分割してとることができなかった産後育休を2分割してとることができるようになります。

産後パパ育休の期間中に就業す

ることが可能になることも大きな変更点です。

・**申出期限、就業可能日の制限**

産後パパ育休の申出期限について原則は2週間前までとされています。法律の定め以上の雇用環境整備措置をとった場合には、労使協定で1か月前までとすることができま

・**出生時育児休業中の就業**

育児休業中は就業しないことが原則で、産後パパ育休の期間中の就業は例外的なものです。事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を求めることや、労働者の意に反するような取扱いが許され

うものではありません。

具体的な就業日等は最終的には労働者が同意することにより決まります。ただし、労働者が同意した就業日等であっても産後パパ育休の開始予定日の前日までは、労働者は、事由を問わず、同意の全部または一部の撤回が可能です。開始予定日以後も、配偶者や育児休業の対象となる子が亡くなる、入院するなどの特別な事情がある場合に限り、撤回することができ

就業可能日等については、次の上限が設定されています。

① 休業期間中の所定労働日・所定労働時間の半分まで

② 休業開始・終了予定日を就業日とする場合は、その日の所定労働時間数未満

なお、産後パパ育休も育児休業給付(出生時育児休業給付金)の対象です。ただし、休業中に就業日がある場合は、就業日数が最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)以下でないと給付の対象となりませんので注意が必要です。

・**育児休業の分割について**

産後パパ育休だけでなく育児休業についても分割して取得するこ

とが可能になります。男性の場合、産後パパ育休と合わせれば子が1歳に達するまでの間に4分割して取得することもできるようになります。女性の場合は産後休業の分割はできませんので、それ以後の子が1歳になるまでの間で2分割することができます。

産後パパ育休についても就業規則や育児・介護休業規定にその取扱いを記載しておく必要があります。厚生労働省はホームページで「育児・介護休業等に関する規則の規定例」を公表しており、参考になります。

実際に作成する場合は、会社の規模、その他の状況に合わせて法律の範囲内で修正することも考える必要があります。

**改正に伴う
労使協定の整備**

就業規則等に定めがあっても、産後パパ育休中の労働者を希望により就業させる場合は労使協定で定める必要があります。

育児休業に関する労使協定は、36協定などと同様に、事業場の労働者の過半数を組織する労働組合、それがない場合は事業場の労

図表4 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、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。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から1歳(法定要件に該当する場合は1歳6か月または2歳)に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年(育児・介護休業法5条3項および4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

2 事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から8週間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)

(出生時育児休業の申出期限)

第9条 事業所長(三を除く)は、出生時育児休業の申出が円滑に行なわれるよう、次の措置を講じることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

- 一 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度(出生時育児休業含む。以下同じ)の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること^(注1)
- 二 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること
- 三 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」「女性労働者の取得率〇%以上」を達成することを目標とし、この目標および育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行なうことについて労使間で協議を行なうこと^(注2)
- 四 育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じたうえで、労働者から回答がない場合には、再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行なうこと

(出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申し出ることができるものとする。

(有効期間)

第11条 本協定の有効期間は、〇年〇月〇日から〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

注1 研修の対象は全労働者が望ましいが、少なくとも管理職を対象とすることが必要

注2 数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休業制度を含めた取得率等を設定すること等も可能だが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要

資料出所)「育児・介護休業等に関する規則の規定例(令和4年4月1日、10月1日施行対応版)」(令和4年3月改訂)

このほか実務上の問題が発生した場合、厚生労働省のホームページにQ&Aが掲載されていますので、それを参考にするか、または都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)へ直接問い合わせることをお勧めします。

業)は不要です。
このほか実務上の問題が発生した場合、厚生労働省のホームページにQ&Aが掲載されていますので、それを参考にするか、または都道府県労働局の雇用環境・均等部(室)へ直接問い合わせることをお勧めします。

労使協定に關しても育児・介護休業規程などと同様に、厚生労働省モデルを参考にして自社の状況に合わせたものを作成すればよいでしょう。産後パパ育休に係る部分の労使協定の例を、**図表4**に載せておきます。

必要な事態が発生してから労使協定を締結しても、遡って効力が及ばないため、あらかじめ締結しておくことが必要です。

働者の過半数を代表する者との間で締結するものです。

この労使協定は36協定のように所轄労働基準監督署に提出する必要はありませんが、労働者の過半数代表の選出に当たっては36協定同様に、労働者の自主的な選出方法をとることが必要です。

く契約社員、有期雇用者、パートタイマー、日々雇用される者までが含まれます。

就業規則や育児休業規定で労使協定に関する項目を設けていても、対象となる者がいないからという理由で労使協定の締結を怠っている例が散見されます。

就業規則等に定めがあっても、労使協定を締結していない場合は「事業主に雇用された期間が1年未満である労働者」を育児・介護

こみやま として開業。としよう オフィス・T H E・小見山代表。郵便局勤務を経て社会保険労務士として開業。とくに非正規雇用労働者の労務管理、執筆・著作等に多くの実績がある。