

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

41

出生時育児休業中の就業に関する労使協定

育児・介護休業法の改正により、一定の場合、出生時育児休業中の就業が可能となります（施行日はことし10月1日です）。そこで今回は、出生時育児休業中の就業に関する労使協定についての留意点を説明します。

弁護士
田村裕一郎
弁護士
古田裕子

掲載(予定)テーマ

- 1月号 妊娠・出産の申出をした労働者に対する周知・意向確認に関する書面
- 2月号 ワークション規程
- 3月号 ハラスメント窓口の周知文
- 4月号 副業・兼業における管理モデルの三者間合意書
- 6月号 出生時育児休業中の就業に関する労使協定
- 7月号 出生時育児休業中の就業に関する申出・提示・同意書

1 育児休業中の就業とは

ことし10月1日から、出生時育児休業（産後パパ育休）の制度が始まります。

産後パパ育休は、育休とは別に、子の出生後8週間以内の期間に4週間まで取得可能な休業です。男性の育児休業取得促進を目的に、男性の取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、柔軟に取得しやすい制度として新設されました。

産後パパ育休では、労使協定を締結している場合、一定の要件（上限は所定労働日・所定労働時間の半分等）のもと、労働者が同

意した範囲で、休業中の就業が認められます。

なお、労使協定には、就業させることができる者（対象従業員）を定めることになっていますが、本書式例では、手続き等についても定める形にしています。

2 労使協定作成にあたっての留意点

(1) 対象従業員（第1条）

労使協定においては、産後パパ育休中に就業させることができる者を定める必要があります。

対象従業員の範囲を「休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等を申し出た従業員」に限定す

ることも可能とされています（限定がない場合、休業開始予定日の前日までに就業可能日等を申し出ることが可能）。就業日等の決定には、調整に時間を要すると考えられることから、本書式例では、1週間前までに申し出た従業員に限定しています。

対象従業員の範囲については、部署によって限定することなども可能であるため、業務内容などを検討し、産後パパ育休中の就業を認めるか否かを検討すべきです。

(2) 従業員の申出（第2条）

産後パパ育休中の就業については、①従業員が就業可能日等（就業可能日、就業可能日における就

業可能な時間帯、その他の労働条件）を申し出、②会社が従業員に就業をさせることを希望する日等を提示（就業させることを希望しない場合はその旨の通知）し、③従業員が同意するかを連絡し、④会社が同意を得た旨等を通ずる、という流れで決定されます。

その他の労働条件には、テレワークの可否なども含まれます。本書式例では、第1条において対象従業員を前述のとおり限定しているため、①の申出を、休業開始予定日の1週間前までに行なうことを定めています。

(3) 提示・同意（第3条）

従業員から①の申出を受けた場

■出生時育児休業中の就業に関する労使協定例

出生時育児休業中の就業に関する労使協定

株式会社●●と労働組合（従業員代表）■■は、会社における出生時育児休業中の就業に関し、次のとおり協定する。

第1条 出生時育児休業中の就業は、休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等（就業可能日、就業可能日における就業可能な時間帯、その他の労働条件）を申し出た従業員を対象とする。

第2条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、休業開始予定日の1週間前までに、人事部に所定の申出書を提出することにより、就業可能日等を申し出るものとする。

第3条 会社は、第2条の申出があった場合において、当該従業員を出生時育児休業中に就業させることを希望する場合、従業員に対し就業日等（就業可能日のうち、就業させることを希望する日、就業時間帯、その他の労働条件）を提示する。会社が就業させることを希望しない場合、従業員に対し、その旨を通知する。

2 前項の就業日等の提示を受けた従業員は、その全部または一部に同意するか否かを記載した書面を、休業開始予定日の前日までに人事部に提出するものとする。会社は、従業員の同意が得られた場合、その旨および就業日時、その他の労働条件について、従業員に対し、通知するものとする。

第4条 従業員は、第1条の申出について、就業可能日等の変更を申し出ることができる。ただし、変更の申出は休業開始予定日の1週間前までに限る。

2 従業員は、休業開始予定日の前日までに、第1条の申出または前条2項の同意を撤回することができる。

3 従業員は、休業開始予定日以後（休業開始予定日を含む）は、次の場合に限り、前条2項の同意を撤回することができる。

① 配偶者が死亡した場合
(略)

第5条以下 略

以上

合、会社は、当該従業員を就業させることを希望する場合（就業させないとの判断もあり得ます）、就業日等（就業可能日のうち、就業させることを希望する日、就業時間帯、その他の労働条件）を提示する必要がある（②）、これを受けて従業員は同意するか否かを判断します（③）。

(4) 変更・撤回（第4条）
本書式例では、「休業開始予定日の1週間前までに就業可能日等を申し出た従業員」に限定しているため、変更の場合も休業開始予定日の1週間前までとしています。
撤回については、法律上、休業開始予定日の前日までは、①の申出の撤回および③同意の撤回が認め

められているため、本書式例においても前日まで認めています。
また、休業開始予定日以降（休業開始予定日を含む）においても、配偶者の死亡などの特別な事由が生じた場合には撤回が認められているため、その旨規定しています。

パパ育児の取得者を限定する内容の労使協定や、産後パパ育児の申出期限（法律上は2週間前）を1か月前までに延ばす内容の労使協定等を締結することが可能です。
これらの労使協定を、産後パパ育児中の就業に関する労使協定と同時に締結することも、あり得ます。