

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

44

出生時育児休業の 申出期限に関する労使協定

改正育児・介護休業法で新設された出生時育児休業（産後
パパ育児）の制度の施行日（ことし10月1日）が近づいて
います。そこで今回は、出生時育児休業の申出期限に関す
る労使協定についての留意点を解説します。

弁護士 田村 裕一郎
弁護士 古田 裕子

① 出生時育児休業の 申出期限とは

ことし10月1日から始まる出生
時育児休業制度（詳細はことし6
月号参照）の利用を希望する場
合、従業員は原則2週間前までに
申し出ることになっています。

ただし、交代要員の確保が難し
い場合等もあることから、労使協
定において、雇用環境の整備等につ
いて、法を上回る取組みを定め
た場合には、申出期限を最長1か
月前までとすることができま

す。
労使協定において法を上回る取
組みとして定める必要がある雇用
環境の整備等とは、①研修、相談

窓口の設置等の措置のうち2つ以
上の措置を講じること（詳細は後
述）、②育児休業（出生時育児休
業も含む。以下同じ）の取得に関
する定量的な目標を設定し、育児
休業の取得の促進に関する方針を
周知すること、③育児休業申出に
係る従業員の意向を確認するため
の措置を講じたうえで、その意向
を把握するための取組みを行なう
こと、です。

② 労使協定作成にあたっての 留意点

①の措置は、⑦従業員に対する
育児休業に関する研修の実施、①
育児休業に関する相談体制の整備

（相談窓口設置）、⑨従業員の育児
休業の取得に関する事例の収集お
よび当該事例の提供、⑤従業員に
対する育児休業に関する制度およ
び育児休業の取得の促進に関する
方針の周知、④取得を円滑にする
ための業務の配分または人員の配
置に係る必要な措置、があり、こ
のうち2つ以上の措置を講じる旨
を定める必要があります。

⑦および①については厚労省の
労使協定の書式において紹介され
ているため、ここでは⑨および④
を取り上げます。

(1) 事例収集と提供

⑨の事例収集にあたっては、男
女双方の事例が原則であり（対象

者がいない場合等は片方でもやむ
を得ない）、特定の性別や職種、
雇用形態などに偏らないよう留意
する必要があります。

本書式例では、イントラネット
を活用する内容としていますが、
他にも冊子を配布すること等も可
能です。

(2) 業務配分等

④の業務配分等については、偶
然周囲に手すきの従業員がおり、
検討の結果、業務をその従業員に
引き継ぐことのみで対応が可能な
場合には措置を講じたことになり
ますが、基本的には、単に周囲の
他の従業員に引き継ぐだけでは措
置を行なったことにならないこと

掲載テーマ

- 8月号 プライバシーポリシー（従業員向け）
- 9月号 出生時育児休業の申出期限に関する労使協定
- 10月号 有期雇用労働者の育児介護休業の取得要件に関する労使協定
- 11月号 月60時間超の割増賃金に関する給与規程
- 12月号 カスタマーハラスメント対策の基本方針
- 1月号 不妊治療休暇等に関する規程

出生時育児休業の申出期限に関する労使協定

株式会社〇〇と従業員代表□□は、出生時育児休業の申出期限に関し、次のとおり協定する。

第1条 会社は、出生時育児休業の申出が円滑に行なわれるようにするための雇用環境の整備等として、次の措置を講じることとする。

- (1) 従業員の育児休業および出生時育児休業の取得事例を収集し、半年ごとに社内のイントラネットにおいて事例を掲載すること。
- (2) 育児休業または出生時育児休業の申出をした従業員の業務については、引継ぎ計画を作成し、上長が調整し、分担等を行なうこと。なお、上長は、必要に応じて、人員の増員、業務の廃止・整理・外部委託または他の部署の従業員も含めた調整等を行なうものとし、分担により従業員の業務負担が過大とならないようにすること。
- (3) 会社は、育児休業および出生時育児休業について、「男性従業員の取得率〇%以上 取得期間平均〇か月以上」を達成することを目標とし、この目標ならびに育児休業および出生時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、男性従業員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。
- (4) 人事担当者は、育児休業および出生時育児休業申出に係る従業員の意向について、当該従業員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、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施し、当該従業員の意向の把握を行なうこと。

第2条 出生時育児休業の申出期限は、出生時育児休業開始予定日の1か月前までとする。従業員が、出生時育児休業を申し出た場合において、申出にかかる出生時育児休業の開始を希望する日（以下「開始希望日」という）が、申出の翌日から起算して1か月を経過する日（以下「1か月経過日」という）前の日であるときは、会社は、開始希望日から1か月経過日までの間のいずれかの日を出生時育児休業開始予定日として指定する。

以下略

以上

に留意が必要です。本書式例では、人員の増員、業務の廃止・整理・外部委託、他部署との調整等

(3) について規定しています。
② 定量的な目標設定と周知等
② の定量的な目標設定について

は、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とされているため、本書式例で

は、厚労省の書式を参考に、男性の取得率および平均取得期間の目標を記載しています。

(4) 意向を把握するための取組み

前提として、ことし4月1日以

降、すべての事業主は、妊娠・出産の申出をした従業員に対して、個別周知と意向確認の措置を講じることが必要とされています。

③ の意向を把握するための取組みは、この意向確認の措置を上回る内容である必要があります。

具体的には、個別周知と意向確認の措置の後、従業員から回答がない場合にリマインドをする取組み等が該当するとされており、本書式例では厚労省の書式を参考に回答がない場合の取組みについて規定しています。

ただし、労働者がまだ決めていない場合等は未定という形で把握すれば足りるため、確定的な回答を得ることまで求められているわけではありません。

(5) 第2条（申出期限）

労使協定においては、申出期限を1か月前まで伸ばすことが可能です。本書式例では、1か月前までとしています（会社が十分と考えるのであれば、3週間前まで等とすることも可能です）。●