

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」
「労使協定」は
こうつくる

45

有期雇用従業員の 育児休業の取得要件に関する労使協定

育児介護休業法（ことし4月施行）において有期雇用従業員の育児休業の取得要件が緩和されました。そこで今回は、有期雇用従業員の育児休業の取得要件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

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 有期雇用従業員の育児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

1 有期雇用従業員の育児休業の 取得要件に関する労使協定とは

改正前の育児介護休業法では、有期雇用従業員は、法律上、①入社1年以上、かつ②子が1歳6か月に達する日までの間に契約が満了することが明らかでない場合に、育児休業を取得することができませんでした。

改正法（ことし4月施行）では、①入社1年以上の要件が撤廃され、②のみが要件となりました。そのため、労使協定で何も定めていない企業における有期雇用従業員は、②の要件を満たせば、育児休業を取得することができます。

2 労使協定作成にあたっての 留意点

(1) 第1条1項

労使協定では、育児休業を取得できる従業員の対象から除外する

ただし、企業は、労使協定で定め
た場合、育児休業を取得できる従
業員の対象から一定の従業員を除
外することができ、そのなかの1
つに「入社1年未満の従業員」が
あります。

したがって、有期雇用従業員に
ついても、労使協定を締結するこ
とによって、引き続き①入社1年
以上という要件があるのと同様の
状況を維持することが可能です。

従業員として、㉠入社1年未満の
従業員、㉡申出の日から1年以内
に雇用関係が終了することが明ら
かな従業員、㉢1週間の所定労働
日数が2日以下の従業員を定める
ことが可能であり、本書式例でも
㉠㉡㉢の有期雇用従業員を定めて
います。

なお、申出を行なうにあたって
は、前述のとおり、有期雇用従業
員について、②の法律上の要件で
ある「子が1歳6か月に達する日
までの間に労働契約が満了するこ
とが明らかでない」ことを満たす
ことも必要です。

また、この②の要件については、
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確
実」であるか否かによって判断さ
れます。

具体的には、㉣書面または口頭
で労働契約の更新回数の上限が明
示されており、その上限の更新の
場合の労働契約の末日より後に1
歳6か月に達する場合や、㉤書面
または口頭で労働契約の更新をし
ない旨が明示されており、労働契
約の期間の末日より後に1歳6か
月に達する場合が、「労働契約の更
新がないことが確実」な場合に該
当します。

(2) 第1条2項

ことし10月から施行される、出
生時育児休業（産後パパ育休）に

■有期雇用従業員の育児休業取得要件に関する労使協定の例

有期雇用従業員の育児休業取得要件に関する労使協定

株式会社〇〇と従業員代表□□は、有期雇用従業員の育児休業および出生時育児休業の取得要件に関し、次のとおり協定する。

第1条 会社は、次の有期雇用従業員から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。

- (1) 入社1年未満の有期雇用従業員
- (2) 申出の日から1年（法第5条第3項および第4項の申出にあたっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな有期雇用従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の有期雇用従業員

2 会社は、次の有期雇用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。

- (1) 入社1年未満の有期雇用従業員
- (2) 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有期雇用従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の有期雇用従業員

以下略

以上

についても、労使協定で対象から除外する従業員を定めることができます。

育児休業の場合との違いは、①が申出の日から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となる点です。

また、有期雇用従業員の出生時

育児休業については、法律上の申出の要件（②）として、「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、労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと」を満たす必要があります。

(3) その他

本書式例は、有期雇用従業員のみを対象としています。

なお、改正前から特に無期雇用従業員と有期雇用従業員を区別せず、「育児休業を取得できない従業員」を労使協定で定めていた場合には、その労使協定をもって⑦入

社1年未満の有期雇用従業員を「育児休業を取得できない従業員」として定めていると扱うことができるかについて、厚生労働省は否定する立場を取っています。

したがって、無期雇用従業員と有期雇用従業員を区別せず入社1年未満の従業員を除外する労使協定を定めている場合であっても、

⑦入社1年未満の有期雇用従業員を除外するためには、ことし4月1日以降に改めて（有期雇用従業員であることを明確にしたうえで）労使協定を締結することが必要です（まだ労使協定を締結していない場合は締結すべきです）。

また、無期雇用従業員については除外するための労使協定を締結していない場合に、有期雇用従業員についてのみ、除外するための労使協定を締結した場合、日本版同一労働同一賃金に反するリスクがあります。

したがって、このリスクを踏まえると、無期雇用従業員についてのみ労使協定がない場合には、（i）本書式例の労使協定とは別に、無期雇用従業員に関する労使協定を締結するか、または（ii）不合理でないことが説明できるかを検討すべきです。