

労務トラブルを防ぐ

「社内規程」  
「労使協定」は  
こうつくる

72

## 育児短時間勤務制度の適用除外に関する 労使協定（改正対応）

2025年4月から改正育児介護休業法が施行されます。そのなかに、育児短時間勤務制度の適用除外に関する改正があります。そこで今回は、育児短時間勤務制度の適用除外に関する労使協定について、留意点を説明します。

弁護士 田村 裕一郎  
弁護士 古田 裕子

### 掲載テーマ

12月号…降格規程

1月号…育児短時間勤務制度の適用除外に関する労使協定（改正対応）

2月号…子の看護休暇に関する規定（改正対応）

3月号…介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認に関する書面

### ① 育児短時間勤務制度の適用除外とは

使用者は、3歳未満の子を養育する従業員（日雇い従業員や1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は除く）が希望した場合、所定労働時間の短縮措置（1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する措置。以下、「育児短時間勤務制度」という）を認める必要があります（2025年10月からの改正（選択措置義務）にも注意してください）。

ただし、労使協定において定めた場合、次の従業員については適用を除外することが可能です。

- ① 入社1年未満の従業員
- ② 1週間の所定労働日が2日以下の従業員
- ③ 業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務制度の適用が困難と認められる業務に従事する従業員
- ④ ③の従業員については、育児短時間勤務制度の適用を除外する場合、一定の措置のうちのいずれか（代替措置）を講ずることが義務付けられています。2025年4月以降の代替措置の具体的な内容は次のとおりですが、今回の法改正により㉔テレワークの措置が選択肢に追加されました。
- ㉔ 育児休業に関する制度に準ずる措置

### ② 労使協定作成にあたっての留意点

#### (1) 適用除外について

育児短時間勤務制度について、

- ① 始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、保育施設の設置運営等）
- ㉔ テレワーク等の措置

なお、右記代替措置とは別に、今回の改正で、すべての事業主を対象として、育児のためのテレワークの導入が努力義務にもなるなど、テレワークの活用が重視されています。

前述の①～③の従業員を適用除外とする場合、労使協定の締結が必要となります。

労使協定を締結していない場合、①～③の従業員からの育児短時間勤務制度の適用の申出を拒否することはできません。

なお、日雇い従業員や1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は、労使協定がなくとも制度の対象のため、適用の申出を拒否することが可能です。対象か否かについては、就業規則等において明確にしておくべきです。

本書式例では、①～③に該当する従業員を適用除外とする内容とされています。

## ■育児短時間勤務制度の適用除外に関する労使協定の例

### 育児短時間勤務制度の適用除外に関する労使協定

〇〇株式会社と従業員代表〇〇は、育児のための所定労働時間の短縮措置（以下、「育児短時間勤務制度」という）の適用除外について、次のとおり協定する。

#### 第〇条（適用除外）

会社は、次のいずれかに該当する従業員から就業規則〇条〇項（育児短時間勤務制度）の申出があったときは、その申出を拒むことができる。

- (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
- (3) 業務の性質または業務の実施体制に照らして育児短時間勤務制度を適用することが困難と認められる次の業務に従事すると会社が指定した従業員
  - (ア) 〇〇部において〇〇の業務に従事する従業員
  - (イ) (略)

#### 第〇条（代替措置）

- 1 前条(3)により育児短時間勤務制度の適用除外とされた従業員は、代替措置として、テレワークの適用を申し出ることができる。
  - 2 前項のテレワークの措置内容および申出については次のとおりとする。
    - (1) テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他会社の認めた場所とする。
    - (2) テレワークの適用を申し出の場合、所定の申請書に必要事項を記入のうえ、原則として、適用開始日の1か月前までに、〇〇部に申し出るものとする。
    - (3) テレワーク中の勤務については、テレワーク規程に定める。
- (略)

(2) **業務の性質または業務の実施体制に照らして困難な業務**  
 ③の業務の性質または業務の実施体制に照らして育児短時間勤務制度を適用することが困難な業務としては、  
 ① 国際路線等に就航する航空機

において従事する客室乗務員等の業務  
 ② 労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事し得る労働者数が著しく少ない業務  
 ④ 流れ作業方式や交代制勤務による製造業務であって、短時間

勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務  
 ⑤ 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務等  
 が具体例として挙げられている

す。ただし、①～⑤に形式的に該当すれば要件を満たすと認められるわけではなく、また、①～⑤以外にも該当するものはあるとされている点に留意が必要です。

#### (3) 代替措置

③の代替措置について、㉔テレワークが選択肢に追加されました。しかし、すべての場合に代替措置をテレワークとすることができるとは限りません。

たとえば、具体例の①や②等はテレワークが困難な業務であるため、代替措置としてテレワークを選択することはできません。

本書式例では、出勤しなくても勤務が可能な業務（具体例の③や④に近いパターン）であることを前提として、代替措置としてテレワーク等の措置を定めています。

③の適用除外については、(i) ③の従業員を適用除外とすること、(ii) その代替措置を、就業規則等にも規定する必要がある点にも留意が必要です。

なお、代替措置を就業規則だけでなく労使協定で定める必要があるか否かについては、様々な見解がありますが、本書式例では、従業員の意思を尊重する観点から、労使協定でも定めています。●