

「雇用環境整備士資格（第Ⅰ種～第Ⅲ種）」講習会での講師への質問事項

回答者：馬場実智代（第Ⅰ種：担当講師）

平成 25 年 3 月 21 日付

質問

育児休業取得について、期間を定めない社員より入社1年未満で育休申し出があった場合、就業規則上は入社1年未満は休業取得の対象とならない旨定めているが育児介護休業法が優先され、休業を認めなければならないのでしょうか？

※期間を定めて雇用される者については取得要件として「雇用1年以上」というしぼりがあり、申し出があっても対象とならないと理解しています。

回答

正社員の方で入社1年未満の従業員より育児休業の申し出があった場合、労使協定に定めがあれば休業を認めないことができます。

【適用除外～育児休業を取る事が出来ない人】

育児休業は次のような労働者は対象になりません。

- 「日雇い労働者」
- 申出時点において、同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の「期間雇用者」
- 休業終了後、引き続き雇用される見込みがない「期間雇用者」

また、上記以外にも下記の様な一定の条件については「労使協定」を締結することで適用除外とすることができます。（監督署への届出は不要です）

- ◇雇用された期間が1年未満の労働者
- ◇1年（1歳6か月までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了する労働者
- ◇週の所定労働日数が2日以下の労働者

一見、似ている要件もありますが、労使協定なしで対象外にできるのはあくまでも「日雇い労働者」と「期間雇用者」限定です。正社員など「期間の定めのない」雇用契約を結んでいる労働者に対して“入社後1年未満は適用除外にする”というような場合には就業規則に定めるとともに、必ず労使協定が必要です。

質問

育児休業取得について、期間を定めて雇用される者で、雇用期間1年未満の人が産休取得後に体制が整わず復職できなかった場合に退職することは本人都合という理解で良いでしょうか？（産休取得対象外のため）

回答

（ ）書きの意味は育児休業取得対象外ということと判断して回答しますが、期間雇用の方が産休取得後、その労働者が継続雇用を希望し、仕事をしたいと言っているにも関わらず、事業主側の体制が整わずに退職する場合は、労働者の退職は会社都合の退職となり雇用保険の特定理由離職者となります。

質問

育児者の雇用における関係法令解説について、「ケース③」で軽易な作業に変更する事を認めなければいけないのは解りましたが、実際に変換できる業務がない場合にはどのような対応が考えられますか？

回答

新たに仕事を作ってまで対応をする必要はありませんが、医師の診断書や労働者の状況を良く聴き、どの様な仕事ならできるのかを確認し、できる仕事だけ任せ、できない仕事は免除するといった対応が求められます。このような場合、周りで働く労働者の理解にも十分配慮が必要となります。また、労働者との話し合いにより無給の休職あつかいにして出産まで休んでもらうケースもあります。いずれにしても対象労働者の状況を良く聞き、適切な対応が求められます。

質問

育児者の雇用における関係法令解説について、「ケース④」について短時間勤務の導入の仕方ですが、時間有給を利用するなどのやり方で問題ないのでしょうか？

回答

事業主は、3歳に満たない子を養育する従業員について、従業員が希望すれば利用できる、短時間勤務制度を設けなければなりません。短時間勤務制度は就業規則に規定されている等、制度化された状態になっていることが必要であり、運用で行われているだけでは不十分です。また、時間有給を利用した短時間勤務では、短時間勤務制度を導入しているとは認められません。