

### (3) 育児休業と介護休業

- 育児休業等に関する労使協定 (p. 123～124)
- 介護休業に関する労使協定 (p. 125)

育児休業や介護休業については、育児・介護休業法により定められている休業であり、従業員からしてみれば法律で定められている休業であるため、当然に権利として休業を主張できるものであります。しかし、休業中は有給か無給か、会社側に決定権があります。ただし、従業員側からすれば、無給となった場合には、雇用保険制度から給付金がもらえる制度があり、雇用保険の被保険者であれば、ハローワークでの手続きを経て、給付金をもらうことができます。

しかし、雇用保険制度は週の所定労働時間が20時間未満と少ない従業員の場合、加入することができません。また、雇用保険に加入できないということは、育児や介護の休業を取得した場合に、給付金は当然もらうことができません。また、労働時間の少ない従業員は、会社の休日に育児や介護の時間が取りやすいことから、会社としては、休業の対象者とするのがなじまない従業員を、育児・介護休業の対象外とすることができます。ただし、事業主が一方的に対象となる者を決めることはできず、労使協定を締結する必要があります。この労使協定は、労働基準監督署への届出は不要です。

まずは、p. 123 の「育児休業等に関する労使協定」の見本を見てください。これは、育児休業だけではなく、第2条から第4条で規定している通り、子の看護休暇や所定外労働の免除、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員を定めることができます。

まず、「第1条 育児休業の申出を拒むことができる従業員」を定め、「第2条 子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員」では、入社6カ月未満の者と所定労働日数が週2日以下の者を対象外としています。「第3条 所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員」「第4条 育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員」についても同様に、対象外とする者を定めています。第1条の育児休業については、雇用保険の被保険者となってから1年未満の者について、給付金が支給されないことを理由に、申出を拒むことができる者と規定することもできます。

子の看護休暇や所定外労働の免除は、週の所定労働日数が少ない従業員にはなじまないこともあり、申出を拒むことができるとする場合が多く見られます。同様の理由で、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員として、「1日の所定労働時間が6時間以下」とすることも多く見られます。

## 介護休業に関する労使協定

株式会社タミヤ（以下「会社」という）と株式会社タミヤの従業員代表は、会社における介護休業等に関し、次の通り協定する。

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第 1 条 会社は、次に掲げる従業員から介護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 採用 1 年未満の従業員
- 2 申出の翌日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

（介護のための時間外労働申出を拒むことができる従業員）

第 2 条 会社は、次に掲げる従業員から介護短時間勤務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 採用 1 年未満の従業員
- 2 申出の翌日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

（介護休暇を拒むことができる従業員）

第 3 条 会社は、次に掲げる従業員から介護休暇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 採用 1 年未満の従業員
- 2 申出の翌日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

（従業員への通知）

第 4 条 会社は、第 1 条から第 3 条の規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を当該申出をした従業員に通知するものとする。

（有効期間）

第 4 条 本協定の有効期間は、平成 24 年 10 月 1 日より平成 25 年 9 月 30 日までとする。  
ただし、有効期間満了の 1 カ月前までに、会社と従業員代表のいずれからも申出がないときは、さらに 1 年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成 24 年 9 月 21 日

株式会社タミヤ  
代表取締役社長 田宮 八郎 印

株式会社タミヤ  
従業員代表 町田 太郎 印