



APO_社労士通信

育児・介護休業法の適用除外者

育児・介護休業法では、仕事と家庭の両立を支援するために様々な制度を定めていますが、法令で適用が除外されている労働者と、労使協定の締結(届出不要)により適用が除外される労働者の範囲が異なっています。非常に混乱しやすいところですので、今回はそれぞれの適用除外要件を整理してみましょう。

* 日雇労働者は全制度で法令により適用除外です

	法令で除外となる労働者	労使協定を締結すれば除外できる労働者
① 育児休業	・期間契約従業員で、申し出時点でいずれにも該当 ①入社1年未満 ②1歳に達する日を超えた雇用関係の継続が見込めない ③1歳に達する日から1年経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新しないことが明らか	・入社1年未満 ・申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らか(1歳6ヶ月までの休業については、1年以内を6ヶ月以内に読み替え) ・1週間の所定労働日数が2日以下
② 介護休業	・期間契約従業員で、申し出時点でいずれにも該当 ①入社1年未満 ②介護休業開始予定日から93日を超えた、雇用関係の継続が見込めない ③93日経過日から1年経過する日までに、労働契約期間が満了し、更新しないことが明らか	・入社1年未満 ・申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らか ・1週間の所定労働日数が2日以下
③子の看護休暇 ④介護休暇	法令除外の対象者なし	・入社6ヶ月未満 ・1週間の所定労働日数が2日以下
⑤所定外労働の免除(育児) ⑥時間外労働の制限(育児・介護)	法令除外の対象者なし	・入社1年未満 ・1週間の所定労働日数が2日以下
⑦深夜業の制限 (育児・介護)	・入社1年未満 ・申出に係る家族の16歳以上の同居家族がいずれにも該当 ①深夜就業していない(深夜就業が月3日以下を含む) ②心身状況が申出に係る子の保育/家族の介護ができる ③6週(多胎14週)以内に出産予定でなく、かつ産後8週以内でないこと ・1週間の所定労働日数が2日以下 ・所定労働時間の全てが深夜	労使協定による除外の対象者なし
⑧短時間勤務 (育児)	・1日の所定労働時間が6時間以下	・入社1年未満 ・1週間の所定労働日数が2日以下 ・業務の性質・実施体制上、短縮措置が困難
⑨短時間勤務 (介護)	法令除外の対象者なし	・入社1年未満 ・1週間の所定労働日数が2日以下

上記を参考にして、自社の育児・介護休業規程と労使協定の締結状況がどのようになっているか、今一度チェックしてみましょう。



知っておきたいミニ知識

第70回 休日、休暇、休業、退職の違い

【休日とは】休日には労働基準法で定められている法定休日と、就業規則などで会社が独自に定めている所定休日があります。いずれの休日も労働する義務のない日を指します。

【休暇とは】休暇とは労働する義務がある日に、会社はその労働義務を免除する日のことです。法令で定めている休暇には、労基法の年次有給休暇や生理休暇、育児・介護休業法による子の看護休暇や介護休暇があります。また会社独自の休暇として就業規則などで慶弔休暇、年末年始休暇、夏季休暇を定めることもできます。これらの休暇に共通しているのは、その取得が労働者の請求によって発生し、取得単位が1日や半日など比較的短期となっていることです。

【休業とは】休業も労働する義務がある日に、会社はその労働義務を免除する日を指します。法令で休暇との違いを定めるものはありませんが、一般的には比較的長期間に渡るものを言います。法令で定めるものとしては、産前産後休業、育児/介護休業があります。これらは原則として労働者からの請求によって権利が生じます。(ただし産後6週間は、請求は必要ありません)

【退職とは】退職に関しては法令による定めはなく、制度を設けなくても違法ではありません。制度を設ける場合には就業規則などで、退職の事由や退職期間などを定めておきます。退職には、何らかの理由により業務に就けない労働者に対し、会社が退職命令を発令することによって労働義務を免除する意味合いがあります。最も多いのが私傷病による退職ですが、退職期間満了時に復職できない場合は解雇や自然退職となる規定が多く、解雇猶予措置としての側面もあります。

お問い合わせは担当スタッフまたは下記までご連絡ください。

APO_社会保険労務士法人 三浦俊彦 / 本田和子 / 望月伸恵 / 吉本多津子 sic.info@apol.jp
〒162-0824 東京都新宿区揚場町1-18 飯田橋ビル7F 電話 03(5228)1820 FAX 03(5228)1830

ホームページもご覧ください。
<http://www.apoutsourcing.jp/>