

Ⅱ－３ 事業主の義務

(第6条第1項、第2項)

- 事業主は、要件を満たした労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。
- ただし、次のような労働者について育児休業をすることができないこととする労使協定があるときは、事業主は育児休業の申出を拒むことができ、拒まれた労働者は育児休業をすることができません。
 - ① その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
 - ② 配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者
 - ③ その他育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者

(1) 要件を満たした育児休業の申出により労働者の労務提供義務は消滅し、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が労働者の休業を妨げることはできません（法第6条第1項本文）。

(2) 「労使協定」とは、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定のことをいいます（法第6条第1項ただし書）。

(3) 「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができると認められる労働者」とは、配偶者が次の①～④のいずれにも該当する場合をいいます（則第6条）。

したがって、配偶者が①～④のいずれか1つでも要件を欠いた場合には、労働者の育児休業の申出を拒むことはできません。

- ① 職業に就いていないこと（育児休業等により就業していない場合及び1週間の就業日数が2日以下の場合を含みます。）。
- ② 負傷、疾病等により子の養育が困難な状態でないこと。
- ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でなく、又は産後8週間以内でないこと。
- ④ 育児休業に係る子と同居していること。

(4) 「育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者」とは、次のいずれかの場合をいいます（則第7条）。

- ① 育児休業申出の日から1年以内（14 ページで説明する1歳6か月までの育児休業をする場合には、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 内縁の妻（夫）等が(3)の①～④のすべてに該当する労働者



ポイント解説

- ★ 妻が専業主婦や産後休業中であっても、少なくとも産後8週間までは、男性労働者も育児休業を取得することができます。

労使協定を締結することにより、「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者は育児休業の対象から除外することができます（法第6条第1項第2号）が、このような労使協定が締結されていても、男性労働者の場合、その妻が産後8週間までの期間中であれば「配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる」と認められる労働者には該当せず（則第6条第3項）、生まれた子についての育児休業を必ず取得することができます（前ページ(3)参照）。

- ★ 法第6条第1項及びこれに基づく則第6条及び第7条は、労使協定を締結した場合に育児休業の対象から除外できる者の範囲の最大限度を示しています。したがって、より狭い範囲の者を除外することは可能ですが、逆により広い範囲の者を除外することはできません（例えば、男性はすべて育児休業の対象から除外する旨の労使協定を締結することはできません）。