

- ⑨ 配偶者が1歳までの育児休業をしている労働者が、1歳以降の育児休業の申出を行う場合には、配偶者が育児休業をしていること及び申出が許される事情
- (4) 事業主は、労働者に対して申出に係る子の出生等を証明する書類の提出を求めることができます。ただし、期間を定めて雇用される労働者が労働契約の更新に伴って更新後の労働契約期間の初日を育児休業開始予定日とする申出をする場合にあっては、再度の書類の提出を求めることはできません（則第5条第2項ただし書）。
- (5) 育児休業の申出を1人の子につき1回を超えて行うことができる特別の事情は次のとおりです（則第4条）。
- ① 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき。
 - ② 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき。
 - ③ 配偶者が死亡したとき。
 - ④ 配偶者が負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき。
 - ⑤ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき。

ポイント解説

- ★ 育児休業に関し、この法律に示されたものより労働者に有利な条件を設定することは、労働者の福祉の増進を目的とするこの法律の趣旨からも当然許されますので、各事業所において1回を超える申出を可能とする範囲を広くすること、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲よりも広くすること等を定めることは自由です。
- ★ 逆に、育児休業の対象となる労働者の範囲をこの法律で示された範囲より狭くすること、申出の手続についてこの法律の規定より厳しい条件を設けること、例えば、3月前の申出を要件とすること等は許されず、このような定めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

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