

育児休業は、制度があるなしにかかわらず取得できる

Question 16

Q

育児休業を会社に申し出たら、「規則にないから」と拒否されました。また、友人は「パートは対象外だから」と拒否されたそうです。制度がないと、育児休業を取得できないのでしょうか。また、仮に育児休業を取得した場合、休業期間中は無給なのでしょうか。

Answer 16

A

育児・介護休業法では、全事業所を対象として、育児休業制度が義務化されています（法第5条～第9条）。

したがって、育児休業については、事業所に規則があるなしにかかわらず、また、事業主の許可を条件とすることなく、対象となる労働者が事業主に「休業申出書」を提出することによって取得することができます。

この法に基づく育児休業を請求できるのは、日々雇用及び期間雇用者（有期契約者）を除く男・女労働者ですが、以下の者については、労使協定で対象外にできます。ですから、お友達が期間雇用者である場合は、法的な権利はありませんが、法は最低限の水準を定めただけですから、会社に制度を設けるよう求めることは可能です。

【労使協定で対象外にできる者】

- ・ 継続雇用された期間が1年未満の者
- ・ 配偶者（内縁関係も含む）が常態として子を養育できる者
- ・ 1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

なお、休業期間中の賃金について、法律上特に定めがありませんが、休業中の賃金が労働契約上支払われない場合では、一定の要件の下で雇用保険制度から休業開始前賃金の40%が「育児休業給付」として支給されます。