

育児休業関係

Q 私傷病休職中に妊娠した社員に対し、 育児休業を認めなければならないか

当社の社員で、メンタルヘルス不調により私傷病休職をしている者がいます。先日、当該社員より妊娠したとの報告があり、出産予定日が休職満了日間際となるようです。現在も復職するのは難しい状況で、おそらく出産まで引き続き休職することになると思われます。この場合、本人から申し出があれば、育児休業を認めなければならないのでしょうか。

(東京都 H社)

A 1年以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者について労使協定により育児休業の適用除外を定めている場合には、産後休業後30日経過後であれば、休職期間満了により雇用関係を終了することは法的には可能である。しかし、育児中の労働者保護の観点および復職には慎重な判断を要することからすれば、育児休業期間満了時まで判断を留保することが望ましい

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1.改正育児・介護休業法の施行

ご質問に回答する前に、令和3年に改正された育児・介護休業法の内容と施行日について簡単に紹介します。施行日は、①令和4年4月1日施行、②令和4年10月1日施行、③令和5年4月1日施行の3段階に分けられています。

まず、①令和4年4月1日施行の制度としては、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠・出産の申出者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務づけ、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和があります。面談または書面交付によって制度の周知を行い、さらに休業取得を申し出た個別の労働者ごとに、取得の意向を確認することが求められます。なお、これらの周知および意向確認は、労働者が希望する場合はFAXまたは電子メールで行うことができます。また、育児・介護休業取得の要件緩和により、有期雇用労働者についても1年以上の雇用期間があることを要件

として維持するためには、労使協定を締結して適用を除外しておく必要があります。

これらの内容については、既に施行済みですので、未対応の企業においては速やかに対応する必要があります。

次に、②令和4年10月1日施行の制度としては、出生時育児休業（産後パパ育休）、育児休業の分割取得制度があります。

出生時育児休業（産後パパ育休）とは、女性に認められている出生後の産後休業と同時期（出生後8週間）に取得できる男性（父親）用の育児休業制度です。また、育児休業は子が1歳に達するまでに分割して2回まで取得可能となります。

これらの制度は、就業規則の内容にも影響がありますので、就業規則の改定作業が必要です。厚生労働省には既に改正法に対応する内容のモデル就業規則が公表されていますので、参考になるでしょう。

最後に、③令和5年4月1日施行の制度として、従業員1000人超の事業主について、育児休業取得状況の公表が義務化されます。

対象事業主は、従業員1000人超の企業のみが対象ではありますが、男性の育児休業等の取得率か、男性の育児休業等と企業独自の育児目的休暇の合計数を基準とした取得率のいずれかの情報を公表する必要がありますので、このためのデータ収集を始めておく必要があります。

2. 私傷病休職の趣旨と産前休業・育児休業の関係

私傷病休職は、企業の就業規則に基づき、通常どおりの就労ができない労働者を療養に専念させるために労働義務を一定期間免除する制度です。法律上の制度ではないため、各社の就業規則の内容に応じて対応する必要がありますが、休職期間満了時に、復職可能な状態（治癒）となっていない場合には、当然退職（または解雇）となる旨定められていることが一般的です。

育児休業制度は、労働義務が存在していることを前提として、育児・介護休業法が定める期間について、労働者の労働義務を免除する権利を与える制度です。

私傷病休職制度の適用によって既に労働義務が免除されていることからすれば、重複して制度の利用を認める必要はなく、育児休業を重ねて認める必要はないといえます。ただし、労働基準法により産前産後休業期間中および産後休業後30日間は、解雇制限がなされている趣旨（同法19条1項本文）からすれば、産前産後休業期間中および産後休業後30日間については、たとえ休職期間が満了したとしても、解雇に類似する制度である当然退職により雇用関係を終了させることはできないと考えるべきでしょう。

3. 解雇制限の産後休業後30日と休職期間満了日を考慮した判断

ところで、ご質問によれば、出産予定日が休職

期間の満了日間際となるということです。そのため、出産日前後の休職期間満了の時点で復職の可否を判断する機会があることとなります。そして、産前産後休業期間中およびその後30日間とはもかく、育児休業制度に関しては、育児休業申し出の日から1年以内（1歳6カ月までおよび2歳までの育児休業をする場合には6カ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者は労使協定により適用を除外することが可能です（育児・介護休業法施行規則8条1号）。そこで、労使協定により適用を除外している場合は、産後休業後30日経過時点において復職の可否を判断し、復職ができないようであれば、育児休業の適用を認める必要はないと考えられます。

対象労働者はメンタルヘルス不調の状態であり、かつ復職は難しい状況とのことであり、出産予定日間際に休職期間を満了し、労使協定による適用除外が定められているのであれば、産後休業後30日経過時点において復職が可能であるか否かを判断し、復職が不可能な状態であれば、雇用関係を終了させられる可能性はあります。

一方で、育児休業申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが「明らかな」場合でなければならぬことからすると、復職が不可能であることの判断は極めて慎重に行われるべきであり、複数の医師から診断を得ておくなどの対応を行っておくべきでしょう。

また、育児休業期間中には、社会保険料の負担の免除の制度などもあることから、たとえ法的に休職期間満了により雇用関係を終了することが可能であるとしても、育児中の労働者保護の観点から、育児休業期間満了時まではその判断を留保しつつ、育児休業期間満了時において復職可能か否か判断することも視野に入れて対応することが望ましいと考えられます。