

育児・介護休業規定例より抜粋（④有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件）

1 育児休業

（育児休業の対象者）

第 条

→→ 入社1年以上要件がなくなりました 【令和4年4月1日施行】

*（ただし、労使協定を締結することにより、入社1年未満の労働者を対象外にすることができます）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第 項の申出にあっては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

* 《法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する場合》

- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から1年（本条第 項から第 項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（1歳以降の育児休業の場合）

2 介護休業

（介護休業の対象者）

第 条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から93日経過日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業をすることができる。

《法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する場合》

- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員