

「育児・介護休業等に関する規則の規定例（令和3年1月1日対応版）」 の令和4年4月1日法改正に伴う変更点



※規定例データはこちら（厚生労働省HP）→

★ 現在、上記規定例を参考に育児・介護休業等規定を作成されている場合、令和4年4月1日改正に伴う規定の変更点は以下となります。

●【4頁】ケース②「法に基づき一定範囲の有期契約労働者を育児休業の対象から除外する例」

(育児休業の対象者)
第2条
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、本条第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。
2 育児休業ができる有期契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
イ 入社1年以上であること。
ロ 子が1歳6か月（本条第5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こと。



(育児休業の対象者)
第2条
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5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。

●【4頁】ケース③「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例」

(育児休業の対象者)
第2条
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、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。
イ 入社1年以上であること。
ロ 子が1歳6か月（本条第5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こと。
2 略



(育児休業の対象者)
第2条
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5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。
2 略

●【12頁】ケース②「法に基づき一定範囲の有期契約労働者を介護休業の対象から除外する例」

(介護休業の対象者)
第6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、本条第2項に定める者に限り、介護休業をすることができる。
2 介護休業ができる有期契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
イ 入社1年以上であること。
ロ 介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）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こと。



(介護休業の対象者)
第6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（以下、「介護休業開始予定日」という。）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。

●【12頁】ケース③「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例」

(介護休業の対象者)
第6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、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。
イ 入社1年以上であること。
ロ 介護休業を開始しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）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こと。
2 略



(介護休業の対象者)
第6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（以下、「介護休業開始予定日」という。）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。
2 略

【ご注意ください！】育児・介護休業の対象除外者に係る労使協定について

令和4年4月1日改正法では、引き続き雇用されていた期間が1年未満の有期雇用労働者についても、休業申出の権利が付与されました。

このため、改正法の施行後において、有期雇用労働者も含め、引き続き雇用されていた期間が1年未満の労働者について休業申出を拒む場合は、そのことについて改めて労使協定を締結して下さい。

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、滋賀労働局雇用環境・均等室へ
TEL 077-523-1190
受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）