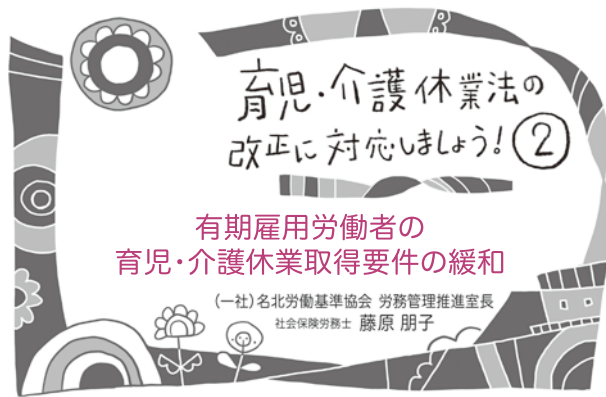


育児介護休業法は、令和4年4月より段階的に改正が行われています。前回は、4月から改正施行されている①育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、②妊娠・出産



を申し出た労働者に対する個別周知と休業取得の意向確認について説明いたしました。

今回は、③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和について、

す。

③有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

具体的には、これまで育児・介護休業の対象外とされてきた入社1年未満の有期雇用労働者の取得が認められることとなりました。これにより、有期雇用労働者は、
○育児休業は「子が1歳6か月までの間に契約が満了することが明らか」
○介護休業は「介護休業開始予定日から93日経過日から6カ月を経過する日までに契約が満了することが明らか」
に該当しない場合、休業の申し出をすることができるようになりました。

れた期間が1年未満の者を育児・介護休業の対象外とすることができず。今後は、有期雇用労働者もこの労使協定の対象とすることによって、同様に入社1年未満の者を対象外とすることができま



雇用労働者も対象に含めようとする場合は、労使協定の内容が同じであったとしても、協定を再締結することが必要となります。

なお、前述の「契約が満了することが明らか」に該当するかは、労働契約時に契約更新をしない旨が明確にされていたかどうかで判断されると考えられます。有期労働契約を締結する場合、契約更新の有無を明示する必要がありますが「契約更新することがあり得る」というような契約が多いのではないかと思われます。この場合、「契約が満了することが明らか」ではないため、有期雇用労働者は育児・介護休業を申し出ることができなくなります。

今回ご説明したこの改正への対応には、まず、育児・介護休業に関する規定の中で、入社1年未満の有期雇用労働者を育児・介護休業の対象から

除外していた部分を削除すること、そして、入社1年未満の有期雇用労働者をこれまでと同様に育児・介護休業申し出の対象から外す場合は、労使協定を再締結することが必要となります。

愛知県下各労働基準協会では改正育児・介護休業法に関する『労働者・出産育児を申し出た労働者へのインターネット研修』と『労務人事・相談窓口担当者向けインターネット研修』を実施しています。

詳しくは、次のQRコードもしくは当協会総合受付（☎052-961-1666）にお問い合わせください。



①「育児休業・パパ育児研修」[労働者からの相談代行]案内
②勤労者労働総合相談センター

タイトル・イラスト
木村武司