

# 雇用クリーンプランナー ミニセミナー

法改正・ルール改正シリーズ第4回  
2022年 「(いわゆる) 育児休業法改正②」

## <2022年4月～ 育児休業法の改正②>

【第1段階 令和4年4月1日】

- A) 雇用環境整備の措置義務
- B) 育児休業の制度の個別周知・意向確認
- C) 有期雇用者の休業取得条件緩和



\* 有期雇用者の（雇用期間1年以上という）育児休業と介護休業の取得の要件が緩和されます。ただし、労使協定を締結することで対象から除外することが可能です。

現行	法改正後
(育児休業の場合) (1) 引き続き雇用された期間が1年以上 (2) 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかでない	(1)の要件を撤廃し、(2)のみに ※無期雇用労働者と同様の取り扱い (引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は <b>労使協定の締結により除外可</b> ) ※※育児休業給付についても同様に緩和

原則) 1年未満の者でも育児休業の対象になる  
例外) // 協定を締結すれば除外可能になる

# <労使協定書例> 未締結はトラブルになる可能性が大！

## 育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社（以下、「会社」という）と〇〇株式会社の従業員の過半数を代表する者（以下、「従業員代表」という）は、会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（1歳に満たない子を養育するための育児休業の申し出を拒むことができる従業員）

第1条 会社は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための育児休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 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従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（1歳から1歳6箇月までの子又は1歳6箇月から2歳までの子を養育するための育児休業の申し出を拒むことができる従業員）

第2条 会社は、次の従業員から1歳から1歳6箇月に達するまでの子又は1歳6箇月から2歳までの子を養育するための育児休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申し出の日から6箇月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（出生時育児休業の申し出を拒むことができる従業員）

第3条 会社は、次の従業員から出生時育児休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申し出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申し出を拒むことができる従業員）

第4条 会社は、次の従業員から介護休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申し出を拒むことができる従業員）

第5条 会社は、次の従業員から子の看護休暇の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社6箇月未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護休業の申し出を拒むことができる従業員）

第6条 会社は、次の従業員から介護休業の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社6箇月未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇、介護休業の時間単位取得について）

第7条 会社は、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、時間単位の子の看護休暇又は介護休業を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員から、時間単位の子の看護休暇又は介護休業の申し出があったときは、その従業員が第5条又は第6条に該当しない場合であっても、その申し出を拒むことができるものとする。

（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）

第8条 会社は、次の従業員から育児・介護のための所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（育児短時間勤務の申し出を拒むことができる従業員）

第9条 会社は、次の従業員から育児短時間勤務の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護短時間勤務の申し出を拒むことができる従業員）

第10条 会社は、次の従業員から介護短時間勤務の申し出があったときは、その申し出を拒むことができるものとする。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

第11条 会社は、第1条から第10条までのいずれかの規定により従業員の申し出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

（出生時育児休業の申出期限）

第12条 会社は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、会社は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の1か月前までとすることができるものとする。

- (1) 全従業員に対し、年1回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること
- (2) 育児休業に関する相談窓口を 部 課に設置し、従業員に周知すること
- (3) 育児休業について、〇〇株式会社として、毎年度「男性従業員の取得率 %以上 取得期間平均 か月以上」「女性従業員の取得率 %以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性従業員の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと
- (4) 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該従業員に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施し、当該従業員の意向の把握を行うこと

（出生時育児休業中の就業）

第13条 出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

（有効期間）

第14条 本協定の有効期間は、令和 年 月 日から令和 年 月 日までの1年間とする。ただし、有効期間満了の1箇月前までに、会社、従業員代表いずれからも申し出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

令和 年 月 日

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇〇〇 印

〇〇株式会社

従業員代表 〇〇〇〇 印

労働トラブル編～出産・育児・介護

【書式例 厚労省】 <https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/06.pdf>