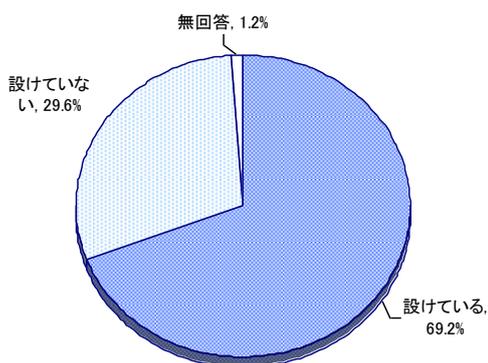


ステップ2 有期契約労働者の育児休業制度等の検討・導入

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、企業はあらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

従業員101人以上の企業（農林水産業、鉱業、労働者派遣業を除く）を対象に平成22年10月に実施した調査では、有期契約労働者を対象とした育児休業規定を設けている企業は約7割でした。

図表 有形契約労働者を対象とした育児休業規定の設置状況



（資料）平成22年度有期契約労働者の育児休業取得に関する企業調査（厚生労働省）

では、具体的な制度の検討や導入方法についてみていきましょう。

（1）育児・介護休業法の概要と法定基準の把握（4ページを参照）

自社の制度検討にあたり、育児・介護休業法上はどのようになっているのかを把握しましょう。

①育児休業を取得できる有期契約労働者とは

以下の一定の要件を満たした有期契約労働者は、育児休業が取得できます。

<対象者の要件のチェックポイント>

育児・介護休業法上、育児休業を取得することができる有期契約労働者とは、育児休業の申出時点において、次の①から③のいずれにも該当する労働者です

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子の1歳誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

パートタイマー、契約社員、派遣労働者等、職場における名称を問わず、上記要件に該当する場合は、育児休業がとれます。

②育児休業期間

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。ただし、以下のような場合には、子

が1歳6か月に達するまで育児休業ができます。また、平成21年6月の改正により、父親と母親ともに、一定の要件を満たす育児休業を取得するときに、1歳2ヶ月までの間で1年間、育児休業の取得が可能となる制度（「パパ・ママ育休プラス」）も創設されました（平成22年6月30日施行）。

＜休業期間のチェックポイント＞

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます

※ 育児休業の取得に関する要件等、育児・介護休業法の詳しい内容については「育児・介護休業法のあらまし」（<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>）をご確認ください。

（2）育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討

検討ポイント

その1 育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲

- 育児・介護休業法の規定どおりの要件とするのか、あるいはさらに上回る要件を設定するかを検討
- 上回る要件とする場合は、休業前の継続雇用期間をどう設定するか、休業後の雇用継続見込みや明らかな期間満了等の有無をどう設定するかを検討

その2 育児休業期間

- 育児・介護休業法の規定どおりとするのか、あるいはさらに上回る期間を設定するかを検討

育児休業制度を導入するに当たっては、①要件（対象となる労働者の範囲等）、②取得に必要な手続き、③期間等について定めて、就業規則に記載する必要があることから、これらの取得要件を自社でどうするか検討します。

育児・介護休業法に定められているものは、最低基準です（＜**対象者の要件のチェックポイント**＞参照）。従って、各社の実情に応じて、法律の規定を上回った内容の制度を設けることは可能です。会社の有期契約労働者の状況を踏まえて、法を上回る制度を設けている企業もあります。

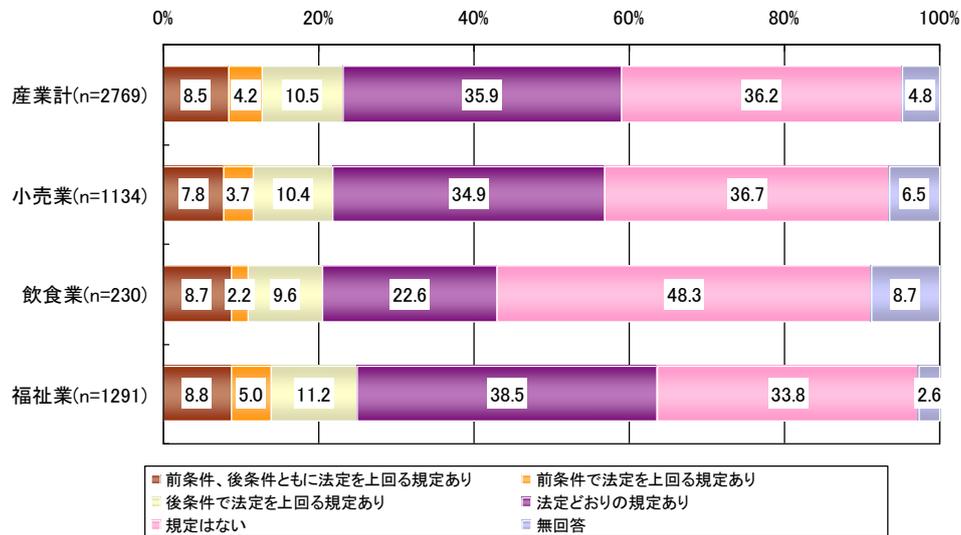
検討のポイントは、育児休業取得の要件として、休業前の継続雇用期間と休業後の雇用継続見込み等をどのように設定するか、育児休業期間をどのように設定するかです。自社の有期契

約労働者の現状に適した条件を設定しましょう。

また、有期契約労働者が育児休業を取得するときの、労働契約の更新等の方法の基本的な考え方についても、併せて検討しておきましょう。詳しくは（４）を参照してください。

育児休業取得対象者について2割以上の企業が法定を上回る規定を設けています

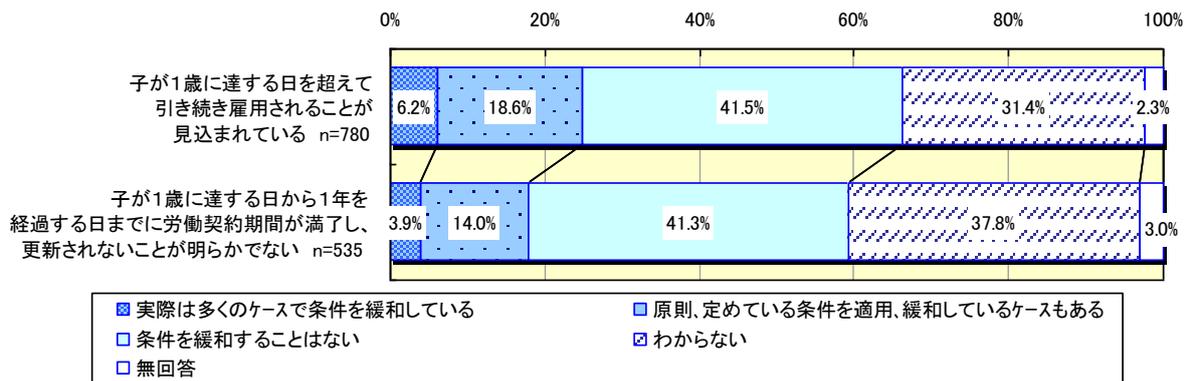
図表 有期契約労働者の育児休業に関する規定の有無



(資料)平成 21 年度有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査：本部・本社（厚生労働省）

さらに、実際の運用では、条件を緩和している企業もあります

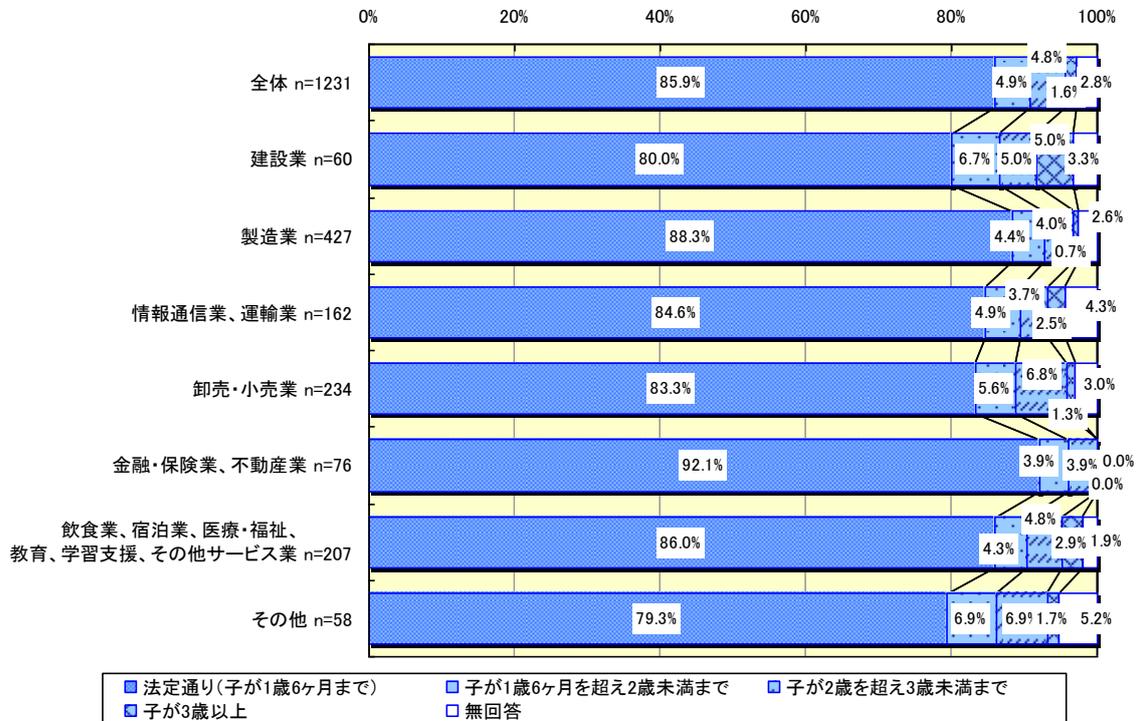
図表 運用上での条件の緩和状況



(資料)平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する企業調査（厚生労働省）

育児休業期間について法定を上回る規定を設けている企業もあります

図表 業種別有期契約労働者の育児休業制度の休業期間
(育児休業規定がある企業への設問)



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する企業調査 (厚生労働省)

★事例★ 育児休業取得対象者

- ・ 有期契約労働者でも勤続 1 年以上の人は雇用継続の見込みの状況にかかわらず、すべて育児休業取得の対象としています。(小売)

★事例★ 育児休業期間

- ・ 有期契約労働者でも、保育所利用の便宜を考慮して育児休業期間は、子が 1 歳を迎え、最初の 4 月までとしています。保育所への入所ができない場合は 6 ヶ月、場合によっては最大 1 年間の延長が可能です。(小売)
- ・ 有期契約労働者でも育児休業は子どもが 3 歳まで取得可能にしています。(社会福祉法人)

(3) 就業規則の作成・変更

「育児休業」は原則として 1 歳に満たない子を養育するための休業であり、労働者の申出を要件としています。

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

有期契約労働者の育児休業制度の内容を決定したら、就業規則に規定（あるいは既存の就業規則を変更）し、所轄の労働基準監督署に届出を行います。

【法律では】

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等の事項について就業規則を作成し、行政官庁（労働基準監督署）に届け出なければならない、とされています。（労働基準法第89条）

（４）育児休業中の労働契約について

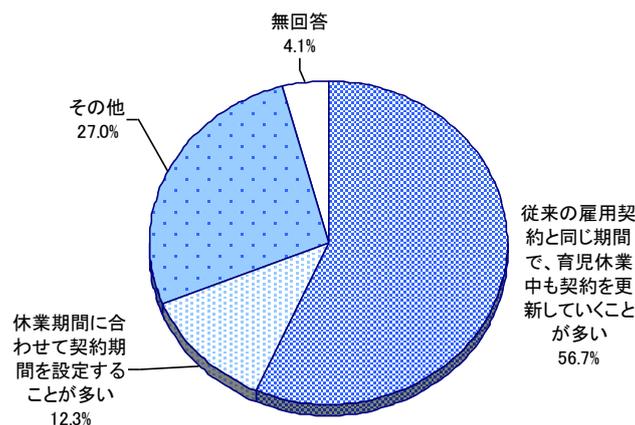
実施ポイント

- 有期契約労働者の育児休業中の労働契約の取扱（更新の方法、期間設定）の基本的な考え方を検討

育児休業後の有期契約労働者との労働契約をどうするか、という点については、育児休業期間と個々の労働者の契約期間などによっても異なってきます。一方、育児休業制度の導入にあたり、労働契約の取扱について、基本的な考え方をあらかじめ検討しておくことが効果的です。

育児休業中の労働契約の取扱については、休業後も従来の契約を継続し、休業中に従来と同じ契約を更新するものが多いですが、労働者も合意の上、異なる労働契約を結び直している企業もあります。

図表 育児休業を開始した有期契約労働者の雇用契約
(育児休業取得した労働者がいた企業への設問)



(資料) 平成22年度有期契約労働者の育児休業取得に関する企業調査 (厚生労働省)

(5) 制度導入に合わせて運用体制を整える

留意ポイント

- 育児休業取得の相談、推進の窓口を明確にする
- 取得申請の様式、手順も明確にする

有期契約労働者を対象とした育児休業の規定を整えたら、それに合わせ具体的に申請を行う窓口、申請の手順などの運用体制を明確にしておくことが重要です。有期契約労働者は「自分たちは正社員とは違うので、休業取得は無理」とはじめてから思っている方も少なくありません。すべての育児休業をとりたい労働者が制度を実際に利用できる体制づくりが重要です。

運用体制の整備としては育児休業取得の相談と申請の窓口、担当者を明確にしておくようにしましょう。支店など複数の事業所がある場合には、事業所毎に担当者を決めておくなど、職場の実情に合わせて整備しましょう。

★事例★ 相談窓口の設置

- ・ 人事部が、社員からの育児休業相談窓口になっています。社員も気楽に人事部へ相談、質問しています。(小売)
- ・ 有期契約労働者で育児休業取得の希望者がいた場合、最初の相談の窓口は各店舗の店長になります。(小売)
- ・ 各店舗(職場)に労務全般の支援を担当する庶務担当者(役職者)をおいています。有期契約労働者の育児休業を積極的に支援しています。(小売)

(6) 国の実施している支援制度の活用も検討

検討ポイント

- 支援制度は活用し、育児休業制度導入に伴う負担の軽減を図る
- 利用に必要な要件は関係機関に確認

有期契約労働者など、労働者が育児休業を取得した場合、会社に様々な負担が生じるのでは…という懸念はないでしょうか。この点に関しては、国の制度で様々な支援措置が講じられています。例えば育児休業中の社会保険料は事業主・被保険者とも全額免除になるなど、休業中の社員に対する会社負担は軽減されるような仕組みになってきています。

また、育児休業期間中は無給としても法律上問題はなく、実際、無給とする企業の割合が高いですが、育児休業取得者が一定の要件を満たす場合、労働者に対して雇用保険から「雇用継続給付」として「育児休業給付金」の支給（参考参照）があります。

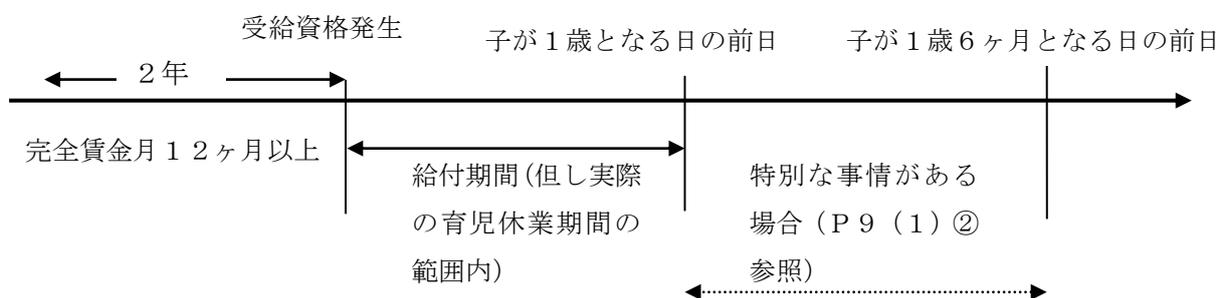
しかしながら、利用にあたって必要な要件があり、制度によっても条件が異なることがありますので、あらかじめ関係機関や社会保険労務士などに相談しましょう。

（→45ページ「経済的な支援」を参照。）

（参考）育児休業給付の支給対象となる育児休業について

育児休業給付の支給対象となる育児休業は、育児休業を取得する有期契約労働者について

- i) 育児休業給付の受給資格があること（休業を開始した日以前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月（以下完全賃金月）が通算して12月以上あること）
 - ii) 育児休業開始時において、1年以上雇用が継続しており、かつ、1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあること（2歳までの間に、労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）が必要です。
- ii) の要件は、育児介護休業法上、育児休業の対象となる有期契約労働者と同じです。また、i) の要件は、育児休業給付の受給に当たり特に必要となるものであり、この要件も併せて確認をすることが、育児休業給付の対象となるか否かの確認においては必要です。（詳細は、ハローワークにおたずねください。）



(7) 育児休業以外の育児支援策の実施

検討ポイント

- 育児・介護休業法に定める育児休業以外の措置の制度化が必要

育児・介護休業法においては、育児休業のみならず、短時間勤務など育児をしながら働き続けるための措置が、有期契約労働者にも適用されます。

有期契約労働者が、育児をしながら働き続けやすい環境を作るために重要な事項ですので、業態や労働者の状況も踏まえ、制度化し、就業規則に規定するなど、対応しましょう。

(制度の内容は8ページを、対象となる有期契約労働者の範囲は14ページをご参照ください。)

(8) 不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法においては、育児休業等の申出・取得をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。