

(2) 運用に迷ったら ～制度運用 Q&A～

この Q&A は育児・介護休業法に定める要件等に基づいた一般的な内容となっています。自社で利用する際、人事労務担当者は【注意点】について労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

①有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（派遣事業者向け）

この Q&A は有期契約労働者について、育児休業を開始するまで、休業中、復帰時の各段階で想定される諸問題とそれに対する対応方針・対応例を取りまとめたものです。育児休業のより円滑な取得を進めるための、確認・検討の材料としてご活用ください。

【育児休業の取得まで】

Q: 育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A: 以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方(申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等)を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者(当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その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。)

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

Q: 男性でも育児休業を取得することができますか

A: 取得できます。

Q: 育児休業が取得できない期間雇用者は産前産後休暇も取れないのでしょうか？

A: 契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

Q: 有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A: 原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、派遣スタッフが申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。

1) 保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2) 子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

- a.死亡したとき
- b.負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により子の養育が困難となったとき
- c.婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき
- d.6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

(パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について)

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合(父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含まれます。)には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。

【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間(例:3歳まで)や要件等については、自社の状況に応じて定めてください。

Q:産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください

A:産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

- 1)育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。
- 2)育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。
- 3)配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースがあります。

Q:復帰時の所属や契約内容に関する説明はどのように行うとよいでしょうか？

A:本人の不安払拭および復帰時のトラブル防止の観点から、産前・産後休業、育児休業に入る前に、復帰時の職務に関する取扱いを以下のとおり説明してください。

1)就業の場所

休業前の職場(派遣先)へ復帰できることが望ましいですが、復帰時には派遣スタッフが希望する就業条件が休業前とは異なることがあります(通勤時間短縮の希望等)。そのため、休業前の就業条件と異なること等により、必ずしも休業前の職場へ復帰できない場合があります。

このことを休業前に必ず派遣スタッフに伝えるようにしましょう。また、休業前の職場に復帰できない場合には、派遣スタッフが復帰後に希望する就業条件に見合う仕事を探すようにしましょう。なお、条件に合う仕事がないため、やむを得ず復帰時に仕事に就くことができないケースもあります。このことについても合わせて休業前に伝えておきましょう。

2)給与

休業前と同じであることが望ましいですが、復帰時の派遣スタッフの希望する条件等により、派遣先が変更となった場合には必ずしも同じと異なる場合があります。1)と同様、休業前に派遣スタッフへ伝えるようにしましょう。

3)所定労働時間

休業前と同じであることが望ましいですが、復帰時の派遣スタッフの希望する条件等により、派遣先が変更となった場合には必ずしも同じと異なる場合があります。1)と同様、休業前に派遣スタッフへ伝えるようにしましょう。

【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。

Q:妊娠判明後に、派遣事業者として留意すべき事項を教えてください

A:なるべく早い段階で、派遣先へ妊娠の報告を行います。

妊娠中は、個人の体調により程度の差はありますが、重い物を持ったり、長時間立ったままの仕事が辛くなる場合があります。また、つわりがひどい場合などは、急な欠勤や早退が想定されます。派遣先に迷惑がかからないよう、本人の状態を見ながら派遣先と相談し、派遣スタッフの業務内容の変更、勤務時間の見直し、派遣先でのサポート体制の依頼などを行うようにすると派遣スタッフも安心して働くことができます。

また、妊娠・出産したこと、産前産後休業の申出・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は禁止されています。

【育児休業の取得中】

Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰り下げることができます。

1)子が1歳に達するまでの休業→「休業終了予定日」の1か月前まで

2)子が1歳6か月に達するまでの休業→「休業終了予定日」の2週間前まで

【注意点】上記は育児・介護休業施行規則第15条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて決めてください。

Q:休業中に本人とコミュニケーションをとるべきでしょうか

A:職場から数か月も離れると、復帰に対する不安を感じることもあるようです。派遣スタッフの希望に応じて、営業担当者、もしくは総務担当者から休業中に電話やメール等でコミュニケーションを取り、育児の状況や職場の様子等を情報交換するとよいでしょう。

Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください

A:休業終了予定日が近づいたら派遣スタッフと連絡をとり、復職時の就業条件等を確認し、派遣スタッフの希望に沿った仕事を探すようにしましょう。

【育児休業からの復帰時】

Q:復帰時に想定される課題について教えてください。

A:ご家族のサポート状況にもより程度の差はありますが、復帰時は子どもの急な発熱や保育園の送り迎えなどにより、これまでのような働き方を継続することが難しい場合があります。結果として、遅い時間帯の勤務ができない、残業ができない、保育園が休みの日曜日・祝日などの出勤が難しくなるといった問題が生じることが想定されます。このような事情も勘案した上で、派遣スタッフの特性に応じた仕事を紹介するように心がけましょう。

Q:復帰時に当面実施すべき事項はどういったものがあるでしょうか？

A:育児期にある派遣スタッフが能力を十分に発揮し業務運営に貢献するためには、派遣先の理解・協力が欠かせません。派遣先と相談の上、「育児のためこれまでとは同じ働き方が難しくなる」ことを、派遣スタッフが働く職場で説明してもらい、周囲の従業員の理解・協力を得るようにすると良いでしょう。特に、育児の経験がない従業員などに対しては、こうした説明を行うことが重要と考えられます。

②期間雇用者の育児休業に関する Q&A（本人向け）

この Q&A は有期契約労働者で育児休業制度の取得を予定されている方向けに作成したものです。ご不明点の確認にご活用ください。

【育児休業の取得まで】

Q: 妊娠したことが分かりました。どうしたらよいでしょうか

A: なるべく早い段階で、まずは派遣元（派遣会社）に連絡します。その後、派遣元の担当者と相談の上、職場（派遣先）の上司へ報告を行うようにしましょう。また、妊娠中は、個人によって状況は異なりますが、一般的に体に大きな負荷がかかる仕事ができなくなることも想定されますので、仕事の分担の見直しなどについても必要に応じて職場の上司へ依頼するようにしましょう。

また、給付金等の手続きもありますので、速やかに【派遣元（派遣会社）の相談窓口】へ申し出るようにしましょう。

妊娠中、出産後の女性労働者に対する母性健康管理については、「女性にやさしい職場づくりナビ」（<http://www.bosei-navi.go.jp>）をご参照ください

Q: 育児休業の申出が可能な有期契約労働者の範囲を教えてください

A: 以下の要件の何れも満たす方は、育児休業をすることができます。ただし、労使協定で除外されている方（申出日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかである方、または、一週間の所定労働日数が2日以下の方等）を除きます。

①雇用期間が継続して1年以上ある者

②養育する子が1歳に達する日（以下「1歳到達日」という。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者（当該子の1歳到達日から1年を経過する日までの間に、その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。）

詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条（育児休業の申出）に定める要件です。労使協定の締結有無等自社の状況に応じて定めてください。

Q: 男性でも育児休業を取得することができますか

A: 取得できます。

Q: 育児休業が取得できない有期契約労働者は産前・産後休業も取れないのでしょうか？

A: 契約内容により育児休業が取得できない方であっても、女性については産前・産後休業は取得することができます。

Q: 有期契約労働者が取得可能な育児休業の期間を教えてください

A: 原則として、子が出生した日から1歳の誕生日の前日までの期間で、本人が申し出た期間です。また、1歳の誕生日以後の期間についても、「当該申出に係る子について、本人またはその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合」で、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、

育児休業を取得することができます。

1) 保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2) 子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)が下記の何れかに該当した場合

a. 死亡したとき

b. 負傷、疾病または身体上若しくは精神上的の障害により子の養育が困難となったとき

c. 婚姻の解消その他の事情により、常態として子と同居しなくなったとき

d. 6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間)に出産する予定であるか、または産後8週間を経過しないとき

(パパ・ママ育休プラス制度・両親ともに育児休業を取得する場合の特例について)

平成22年6月の育児・介護休業法の改正により、父母ともに育児休業を取得する場合(父母が同時に育児休業を取る場合のみならず、父母が交代で育児休業を取る場合も含まれます。)には、上記の「1歳の誕生日の前日までの期間」を「1歳2か月の誕生日の前日までの期間」に読替え適用します。

※この場合も育児休業を取得できる期間は、これまでどおり、1年間になります。すなわち、子が1歳2か月までの間に、父の場合、育児休業期間の上限は1年間、母の場合、産後休業期間と育児休業期間を合わせて1年間となります。詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

【注意点】上記は、育児・介護休業法に定める要件です。法定以上の取得可能な期間(例:3歳まで)や要件等については、自社の状況に応じて定めてください。

Q:産前・産後休業、育児休業の期間中に受け取れる国からの給付金等について教えてください

A:産前・産後休業の期間中は健康保険から「出産手当金」「出産育児一時金」が、育児休業の期間中は雇用保険から「育児休業給付金」が支給されます。これらの給付金等が支給されるためには、対象期間中にそれぞれ健康保険、雇用保険の被保険者であることが必要ですので注意が必要です。支給額などの詳細は、【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

被保険者区分	受け取れる給付金等
雇用保険→被保険者ではない 健康保険→被保険者ではない	なし
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者でない	育児休業給付金
雇用保険→被保険者である 健康保険→被保険者である	出産手当金、出産育児一時金、育児休業給付金

※パパ・ママ育休プラス制度を利用した場合に、以下の要件をすべて満たすときは、子供が1歳2か月に達する日の前日までの間に最大1年まで育児休業給付金が支給されます。

1) 育児休業開始日が、1歳に達する日の翌日以前である場合。

2) 育児休業開始日が、配偶者が取得している育児休業期間の初日以後である場合。

3) 配偶者が子供の1歳に達する日以前に育児休業を取得していること。

※「出産育児一時金」は国保もしくは被保険者の扶養家族でも支給されます。

※育児休業開始日前の雇用保険の被保険者期間が短い方は育児休業給付金が支給されないケースがあります。詳細は【派遣元の相談窓口】までお問合せください。

Q:復帰時の所属や契約内容の取扱いはどのようになるのでしょうか？

A:復帰時の取扱いについて以下の点等を確認しましょう。

1)就業の場所

休業前の職場(派遣先)へ復帰できることが望ましいですが、復帰時に希望する就業条件が休業前と異なる場合等には、必ずしも休業前の職場へ復帰できない場合もあります。

このような場合には、新たに条件に見合う仕事を派遣会社に探してもらうようにして下さい。

2)給与

休業前の職場に同じ条件で復帰した場合には変更はありません。ただし、同じ職場に復帰せず、新たな職場で仕事をする場合には変更となることがあります。

3)所定労働時間

休業前の職場に同じ条件で復帰した場合には変更はありません。ただし、同じ職場に復帰せず、新たな職場で仕事をする場合には変更となることがあります。

【注意点】育児休業からの復帰については、原則として「原職または原職相当職に復帰させることが多く行われている」ことに配慮してください。また、上記②、③について変更を行う場合は、労働条件の変更に該当しますので、労働契約法第8条(労働契約の内容の変更)に則り、本人の同意を得ることが必要です。

【育児休業の取得中】

Q:育児休業終了予定日を子が1歳までの期間としていましたが、保育園が決まりませんでした。休業期間の延長は可能でしょうか。また、その場合の育児休業給付金はどうなるのでしょうか

A:前述のとおり、子が1歳の誕生日以後の期間についても、以下の何れかに該当する場合は、1歳6か月に達するまでの期間、育児休業を取得することができます。また、延長した期間についても雇用保険の被保険者であれば育児休業給付金が支給されます。速やかに【派遣元の相談窓口】まで申し出てください。

1)保育所における保育を希望し、申込を行っているが、子が1歳に達する日後の期間について保育所に入所できない場合

2)子が1歳に達する日後の期間について、常態として当該子の養育を行う予定であった配偶者(子の親)がつぎの何れかに該当した場合

【注意点】上記は、育児・介護休業法第5条(育児休業の申出)に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況に応じて定めてください。

Q:「休業終了予定日」の変更手続きの方法について教えてください

A:育児休業前に申請した「休業終了予定日」について、以下の期日までに申し出ること、1回に限り繰り下げるすることができます。希望される際は、速やかに【派遣元の相談窓口】までご連絡ください。

1)子が1歳に達するまでの休職→「休業終了予定日」の1か月前まで

2)子が1歳6か月に達するまでの休職→「休業終了予定日」の2週間前まで

【注意点】上記は育児・介護休業法施行規則第15条に定める要件です。法定以上の要件については自社の状況

に応じて定めてください。

Q:復帰が近づいた際の実施事項について教えてください

A:休業終了予定日が近づいたら派遣元(派遣会社)と連絡をとり、復帰後の仕事(就業条件、処遇等)のことについて話し合うようにしましょう。なお、復帰後当面の働き方については、保育園への送り迎えなどで働けない時間帯があることが分かっている場合については、派遣元に伝え、条件に合うような仕事を探してもらうよう依頼しましょう。

【育児休業からの復帰時】

Q:復帰時に当面実施すべき事項はどういったものがあるでしょうか？

A:子どもの急な発熱等で遅刻・早退・欠勤が発生することが見込まれることをふまえ、必要に応じて、派遣先に対し、サポートの体制を敷けないか相談してみてください。