

ロ イに該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください（指針）。

① 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して契約関係の実態が評価されていること。

- a 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
- b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
- c 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
- d 更新の有無・回数、更新の手続の厳格性の程度等更新の手続・実態
- e 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況

② 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①に掲げる項目に関し、次のa及びbの実態がある場合には、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められることが多いこと。

a ①aに関し、業務内容が恒常的であること、及び①dに関し、契約が更新されていること。

\* 「業務内容が恒常的」とは、当該事業において業務が定まって変わらないものをいい、例えば、情報処理業におけるプログラミング業務などがこれに当たるものと考えられます。

「恒常的」の対義語は「臨時的」であり、一定期間で作業終了が予定される補助業務についているなど業務内容の臨時性が認められる場合には、「業務内容が恒常的」とはいえません。

b aに加え、少なくとも次に掲げる実態のいずれかがみられること。

a) ①cに関し、雇用継続を期待させる事業主の言動が認められること。

\* 「雇用継続を期待させる事業主の言動」としては、例えば、労働者の長期にわたって働きたいとの希望に応じるような趣旨のことをほのめかすことなどがこれに当たるものと考えられます。

b) ①dに関し、更新の手続が形式的であること。

\* 「更新の手続が形式的」としては、例えば、必ずしも契約期間満了の都度直ちに契約締結の手続をとっておらず次の契約期間の始期の経過後に契約を締結することもあること、労働条件や契約期間などの契約内容についての交渉もなく使用者が記名押印した契約書に労働者が署名押印して返送するという機械的な手続を行っていることなどがこれに当たります。

c) ①eに関し、同様の地位にある労働者について過去に雇止めの例がほとんどないこと。

③ 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例においては、①aに関し、業務内容が正社員と同一であると認められること、又は、①bに関し、労働者の地位の基幹性が認められることは、期間の定めのない契約と実質的に異なる状態に至っているものであると認められる方向に働いていると考えられること。