

8. パートタイム労働者でも育児・介護休業が取得できます

パートタイム労働者にも、育児・介護休業法の定めるところにより、次の措置を講じなければなりません。

(1) 育児休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、その子が1歳に達するまでの間、育児休業をさせなければなりません。なお、一定の場合、労働者が申し出た場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、休業期間を延長させなければなりません。

(2) 介護休業制度

パートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をさせなければなりません。

※期間雇用者の場合、育児休業・介護休業は一定の要件を満たした労働者が対象となります。

(3) 子の看護休暇

小学校就学前の子を養育するパートタイム労働者が申し出た場合、事業主は、年5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を与えなければなりません。

(4) 勤務時間の短縮等の措置

3歳未満の子を養育し、または要介護状態にある対象家族の介護を行うパートタイム労働者については、勤務時間の短縮等の措置を講じてください。また、3歳から小学校就学前の子を養育し、または家族を介護するパートタイム労働者については、育児・介護休業の制度または勤務時間の短縮等の措置に準じた措置を講じてください。

※ なお、育児・介護休業法については、法律が改正され、平成22年度以降、制度が変更になります。詳しくは、厚生労働省ホームページ
(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>) をご覧ください。

9. パートタイム労働者であっても自由に解雇はできません

(1) 解雇の効力

① 期間の定めのない労働契約の場合

権利の濫用に当たる解雇は、労働契約法の規定により、無効となります。(労働契約法第16条)

② 有期労働契約(期間の定めのある労働契約)の場合

やむを得ない事由がある場合でなければ、契約期間中に解雇することはできません。期間の定めのない労働契約の場合よりも、解雇の有効性は厳しく判断されます。(労働契約法第17条)