

有期雇用や派遣で働いている方々と
事業主のみなさまへ

有期雇用労働者の 育児休業や介護休業について

- ・令和4年4月1日から有期雇用労働者の取得要件を緩和
- ・令和4年10月1日から産後/パパ育休（出生時育児休業）が始まりました

有期雇用労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めがある労働者）も、条件を満たせば、育児休業や介護休業をすることができます！（育児・介護休業法により権利として認められています。）

育児休業をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点で、次の要件を満たす方です。

子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

※ご注意：1歳以降の育児休業の取得について

子が1歳に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、上記の要件を満たす方は子が1歳6か月に達する日まで育児休業の期間を延長できます。

さらに、子が1歳6か月に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、子が2歳に達する日まで育児休業を延長することができます。その場合は、申出時点において、子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないことが必要です。

産後/パパ育休をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

会社の制度が法律の内容を上回る独自の制度を導入している場合もありますので、各制度の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署に確認しましょう。

休業取得にあたり、会社とトラブルになったり、法律の内容について詳しく知りたいときは、会社の所在地がある都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へお気軽にご相談ください。

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

育児休業をすることができる有期雇用労働者の要件について、解説します。(※)

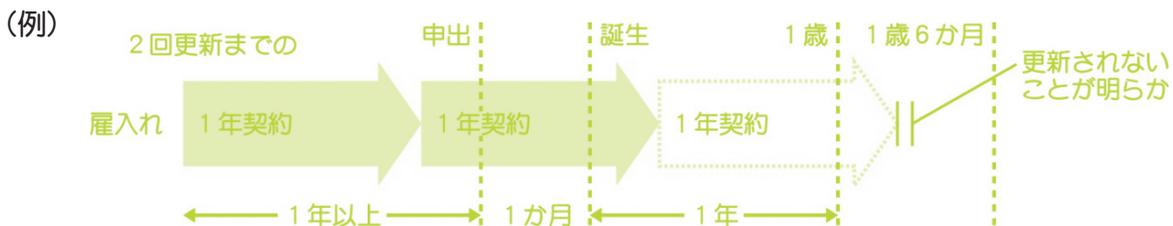
※産後パパ育休、介護休業についても、考え方は同じです。

子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

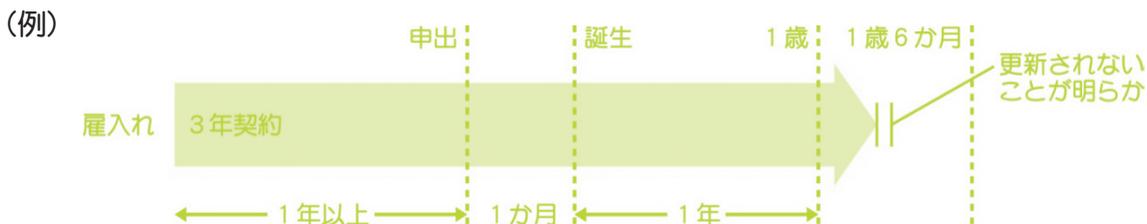
育児休業の申出があった時点で労働契約の更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「更新しない」とは判断されません。

要件を満たさないケース

α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である



ただし、α、βのケースに該当する場合であっても、以下の実態を見て判断することがあります。

- (1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
- (2) 同様の地位にある他の労働者の状況
- (3) 当該労働者の過去の契約の更新状況 等

(参考) 有期労働契約の更新について (労働基準法施行規則)

使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある者には、更新の判断基準を明示しなければなりません。また、令和6年4月1日以降は、更新上限（通算契約期間*または更新回数の上限）がある場合には、併せてその内容の明示が必要となります。*労働契約法第18条第

1項参照

妊娠から産休、育休、復職後の流れ

本人

【妊娠が分かったら】

■夫婦で子育てするために、休み方、働き方、育児・家事分担など、夫婦で話し合っておきましょう。

POINT

■出産予定日や休業の予定を早めに申し出ましょう。妊娠・出産後も仕事を続けたいという希望をはっきりと伝えましょう。男性も配偶者の妊娠を伝え、休業などに向けて準備しましょう。

■妊婦健康診査等を受けるための時間が必要な場合は、会社に申し出ましょう。

【会社が、受診のために確保しなければならない回数】

- 妊娠23週までは4週間に1回
- 妊娠24週から35週までは2週間に1回
- 妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- 医師等がこれと異なる指示をした場合はその回数

【勤務しなかった日・時間の給与】

- 有給か無給かは、会社の定めによります。

■妊婦健康診査等で医師等から「休憩が必要」「入院が必要」などの指導を受けた場合は、指導内容を会社に申し出て、必要な措置を講じてもらいましょう。

指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」を記入してもらいましょう。

【母性健康管理指導事項連絡カードの入手先】

- 母子健康手帳（母子健康手帳に様式が記載されている場合、それを拡大コピーして使うことができます。）
- 厚生労働省ホームページ
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>



派遣労働者の場合

派遣先事業主も上記の措置を講じることが義務付けられています。会社に申し出て、上記の措置を講じてもらいましょう。

【妊娠中の職場生活】

■時間外労働の制限、休日労働の制限、深夜業の制限、軽易業務への転換などを請求することができます。

■産前休業の請求をする。

出産予定日から6週間前（双子以上の場合は14週間前）までの期間について、請求すれば取得できます。請求の手続きは、会社の定めによります。

【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。

男性は、出産予定日から育児休業・産後パパ育休を取得できます。

【産後休業】

出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、医師により支障がないと認められた業務については、産後6週間経過後に会社に請求することで就業できます。

■育児休業、産後パパ育休の申出をする。

希望する日から育児休業、産後パパ育休を開始するためには、育児休業は開始予定日の1か月前、産後パパ育休は2週間前（※）までに申し出る必要があります。女性が産後休業に続けて育児休業をする場合は、産前休業に入る前や産前産後休業中に、申出を行うこととなります。

申出は、休業開始予定日や終了予定日などを明らかにして、書面などにより行わなければなりません。2回に分割して取得できます。

※会社によっては労使協定で1か月前と定めている場合があります。

【育児休業中】

■復職に向けた準備をする

●復職後に勤務時間帯や残業など、これまでと同じ働き方ができるかどうか考えましょう。復職後は男女とも短時間勤務や所定外労働の制限等を利用することもできます。

●子どもが1歳になるまでの間に休業1回につき1回に限り期間を延長することもできます。この場合、当初終了しようとしていた日の1か月前までに申し出ることが必要です。

（注）保育所等に入れないなどの場合、最長2歳まで育児休業を延長することができます。この場合、2週間前（休業開始予定日によって2週間～1か月前）までに申し出ることが必要です。

●復職後の労働条件について会社に確認しましょう。

会社・上司

【妊娠中】

本人又は配偶者の妊娠・出産の申出があった場合、会社は個別に育児休業制度等の周知と取得意向を確認するために、面談等をしなければなりません。

申出があった場合、会社は、健康診査等のために必要な時間を確保しなければなりません。

申出があった場合、会社は指導内容に応じた適切な措置（妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠中の症状に対応する措置等）を講じなければなりません。

派遣労働者の場合

派遣元事業主だけでなく派遣先事業主も女性労働者が健康診査等を受けるための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

労働者が妊娠・出産したことや産前産後休業を取得したことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

また、会社は、上司・同僚からの妊娠、出産及び産前産後休業の利用等に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

産前産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されているほか、妊娠中及び出産後1年を経過しない労働者の解雇は原則として無効です。

会社は、育児休業、産後パパ育休の申出者に対して、休業開始予定日や終了予定日などを速やかに通知しなければなりません。

また、休業中の給与、休業後の配置などについてあらかじめ労働者全体及びその対象者に周知するよう努力しなければなりません。

会社が、育児休業等の取得を理由として、契約を更新しなかったり、休業を終了する日を超えて休業することを強要することは、法律で禁止されています。

また、会社は、上司・同僚からの育児休業等の利用に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務付けられています。

妊娠中

産前・産後休業／産後パパ育休

育児休業

【産後休業後、子どもが1歳になるまでに復職する場合に利用できる制度】

■育児時間

産後1年に達しない子どもを育てる女性は、1日2回各々少なくとも30分間の育児時間を請求できます。

■時間外労働・休日労働・深夜業の制限など

産後1年を経過しない女性は、請求することで妊娠中と同様にこれらが適用になります（軽易業務への転換を除く）。

■母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査等に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、医師等から指導を受けた場合には、指導内容を会社に申し出て、必要な措置を講じてもらいましょう。

■短時間勤務制度、子の看護休暇等（詳しくは、以下をご覧ください。）

【3歳未満又は小学校入学前の子どもを育てている方が利用できる制度】

■短時間勤務制度

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者のために、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければなりません。

■所定外労働の制限

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子を育てる労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはいけません。

■子の看護休暇

小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次有給休暇とは別に、1年につき5日間、子どもが2人以上なら10日間、病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。また、取得単位は1日又は時間単位です。

■時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないことになっています。

【その他の制度】

■年次有給休暇

年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数等に応じて付与されます。年次有給休暇の取得は原則1日単位ですが、会社と労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）が協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。



対象となる「子」の範囲は、

- ・育児休業、産後パパ育休：法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、その他これらに準ずるものです。
- ・介護休業：法律上の親子関係がある子（養子を含む）のみです。

仕事と介護の両立支援制度

■介護休業制度

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族1人につき通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能

■介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）の1日又は時間単位での介護休暇の取得が可能

■所定外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働を制限

■時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

■深夜業の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの労働を制限

■介護のための所定労働時間短縮等の措置

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け

①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度 ③始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の助成措置

■不利益取扱いの禁止

介護休業等の申出・取得したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

■介護休業等に関するハラスメントの防止措置

上司・同僚からの介護休業等の利用に関するハラスメントを防止する措置を講じることを事業主に義務付け

◎産前産後休業中、育児休業中、介護休業中の経済的支援について、詳しく知りたい方は、

○育児休業、産後パパ育休や介護休業をする方を経済的に支援します

(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00002.html)

