

有期契約労働者の育児休業取得推進に向けて

～子育てしながら働き続けられる職場づくりのために～

目次

1. 有期契約労働者も育児休業を取得できることを知っていますか？ ～育児・介護休業法に定められた労働者の権利と育児休業に対するニーズ～	2
2. どのような有期契約労働者が育児休業を取得できるのでしょうか？ ～育児・介護休業法上、育児休業をすることができる有期契約労働者の解説～	4
3. 有期契約労働者にも適用となる育児休業以外の支援制度 ～育児・介護休業法に規定されている育児関連の措置～	8
4. 必要な手続きの流れを確認しましょう！ ～妊娠・出産・休業・復帰までのフローチャート～	9
5. 社内環境整備のステップ	10
ステップ1 育児休業制度を設けるための現状把握	11
(1) 有期契約労働者の現状を調べる	11
(2) 正社員の育児休業の取得状況を調べる	13
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	14
(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）	14
①育児休業を取得できる有期契約労働者とは	14
②育児休業期間	14
(2) 育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討	15
(3) 就業規則の作成・変更	17
(4) 育児休業中の労働契約について	18
(5) 制度導入に合わせて運用体制を整える	19
(6) 国の実施している支援制度の活用も検討	19
(7) 育児休業以外の育児支援策の実施	21
(8) 不利益取扱いの禁止	21
ステップ3 制度の周知・浸透	22
(1) 有期契約労働者に対して周知する	22
(2) 職場の管理者等に対して周知する	25
6. 円滑な運用のための方策	27
(1) 対応場面別の運用方策	27
①育児休業取得の申出があった時の対応	27
②育児休業取得までの手続き	29
③育児休業中の業務体制の整備（代替要員の確保等）	30
④育児休業中の労働者に対するフォローアップ	32
⑤復職に際して及び復帰後の配慮	33
(2) 運用に迷ったら ～制度運用 Q&A～	36
①有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（上司向け）	36
②有期契約労働者の育児休業に関する Q&A（本人向け）	40
参考資料	44
参考資料1. 関連法令や支援制度の活用	44
参考資料2. 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査について	48
参考資料3. 平成22年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する調査について	48

参考資料 4. 社内様式例 49

人事担当者の皆様へ

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下では「育児・介護休業法」といいます）が改正され、平成17年4月より、これまで対象外とされていた有期契約労働者も、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業をできること等が法律上認められるようになりました。

育児休業の取得率（出産した女性労働者あるいは配偶者が出産した男性労働者に占める育児休業取得者の割合）は年々増加しています。ただし、有期契約労働者については「どういう有期契約労働者が対象となるのかわかりにくい」「パートタイマーは（契約社員は／派遣社員は）育児休業がとれないのでは？」など、制度の理解があまり進んでいない現状であり、まだまだ育児休業の取得は進んでいない状況にあります。

育児休業の対象となる有期契約労働者に対して、育児休業の申出や育児休業を取得したことを理由として不利益な取り扱いをすることは、法律で禁止されています。しかし、職場の上司が制度の内容を十分に理解していないためにトラブルが生じ、コンプライアンス上の問題となるケースもあります。したがって、単に、社内規定を作る等の制度導入をはかるだけでなく、周知や具体的運用ノウハウの提示など、育児休業を取得しやすい社内環境整備もはかっていく必要があります。

このようなことから、有期契約労働者の方が育児休業を取得しやすく、働き続けやすい職場づくりを進めるために、このマニュアルを作成しました。作成にあたり、小売業、飲食業、福祉業における実態を調査するとともに、ヒアリング等による好事例を収集し、マニュアルの中で紹介しています。

各企業で人事労務の実務を担われる皆様に、是非、有期契約労働者の方の育児休業を取得しやすい環境を整えていただき、有為な人材の活用を図っていただきたいと思います。

1. 有期契約労働者も育児休業を取得できることを知っていますか？

～育児・介護休業法に定められた労働者の権利と育児休業に対するニーズ～

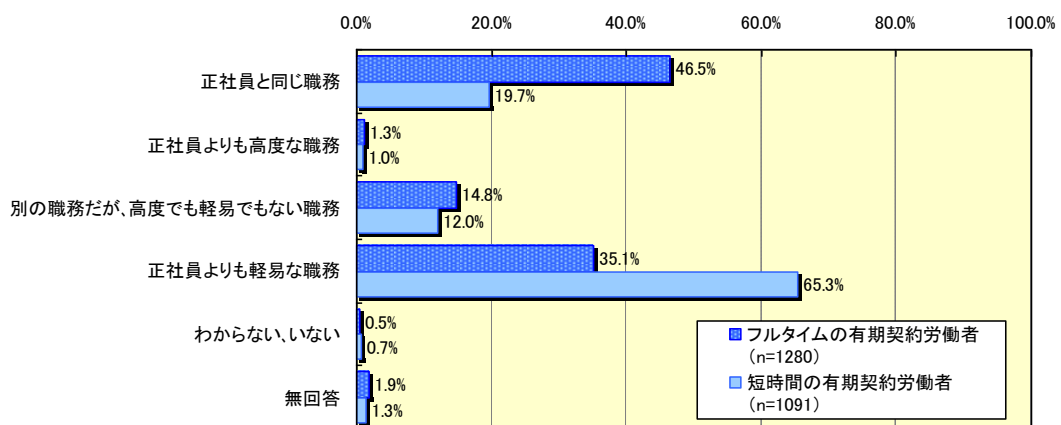
◇ 育児休業の取得は、育児・介護休業法上の労働者の権利です

「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。平成17年4月より、これまで対象外とされていた有期契約労働者も、一定の要件を満たす場合には、育児休業や介護休業をできること等が法律上認められています。（育児・介護休業法第5条、第11条）

◆有期契約労働者への育児と仕事の両立支援が必要となっています

仕事の内容からみても、正社員と同様の職務に従事している有期契約労働者（「正社員同様職務型」）、正社員とは別の職務であるが高度でも軽易でもない職務に従事している有期契約労働者（「別職務・同水準型」）など、基幹業務を担っている有期契約労働者もフルタイムで働く者を中心に多く、会社にとって重要な戦力となっています。

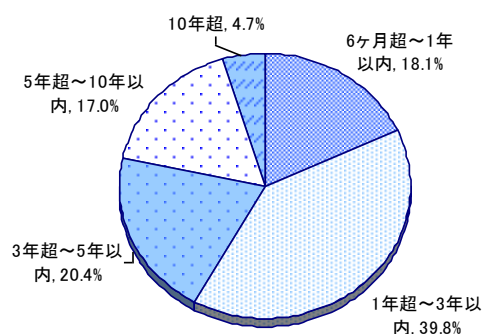
図表 職務タイプ別有期契約労働者の割合



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

また、勤続年数からみても、有期契約労働者は、必ずしも臨時的・短期的な業務に従事しているわけではなく、現在の勤務先での勤続年数は、平均でも約4年程度となっており、長期にわたって勤務している方が少なくありません。有期契約労働者が、会社にとって、職場を安定的に担う重要な戦力になっていることがうかがえます。有期契約労働者が仕事と育児の両立をしながら働くことのできる職場づくりは、一層重要となっています。

図表 有期契約労働者の勤続年数（現在の勤務先）



(資料)平成22年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査（厚生労働省）

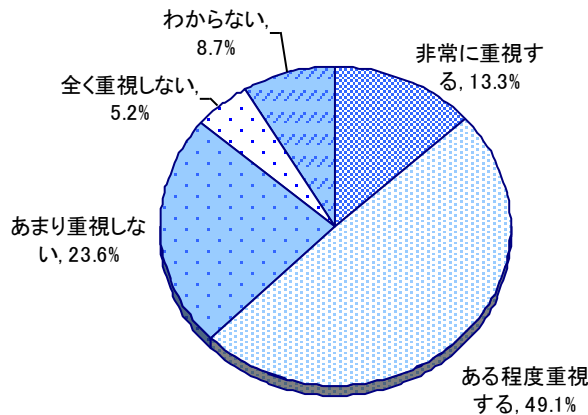
◆ 優秀な人材の獲得・定着のためにも重要です

人材不足感の強い業種や職種、子育て世代の労働者の割合が高い職場にかぎらず、様々な職場において、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）が実践できる、働きやすい環境を整備することは、人材の獲得・定着にあたって重要な要素といえます。

有期契約労働者を対象とした調査でも、仕事や勤務先の選択にあたって、約6割の労働者が両立支援制度を重視すると回答しています。

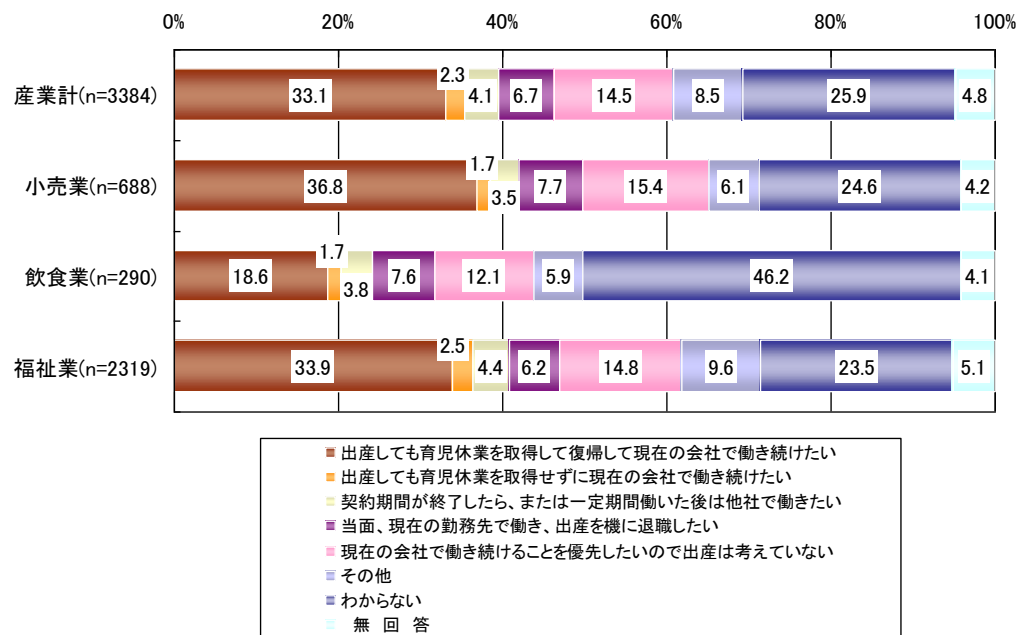
また、有期契約労働者の多い業種である小売、飲食、福祉業では、約3割の労働者が、「出産しても育児休業を取得して復帰して現在の会社で働き続けたい」と回答しており、「当面、現在の勤務先で働き、出産を機に退職したい」と回答した6.7%を大きく上回っています。

図表 仕事や勤務先の選択にあたっての両立支援制度の重視度



(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査（厚生労働省）

図表 今後、現在の勤務先で働き続けたいですか。



(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：労働者調査（厚生労働省）

2. どのような有期契約労働者が育児休業を取得できるのでしょうか？

～育児・介護休業法上、育児休業をすることができる有期契約労働者の解説～

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

育児休業申出の直前の1年間について、勤務の実態に即し雇用関係が実質的に継続していることをいいます。契約期間が形式的に連続しているか否かにより判断するものではありません。例えば、年末年始や週休日を空けて労働契約が結ばれている場合や、前の契約終了時にすでに次の契約が結ばれている場合は、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

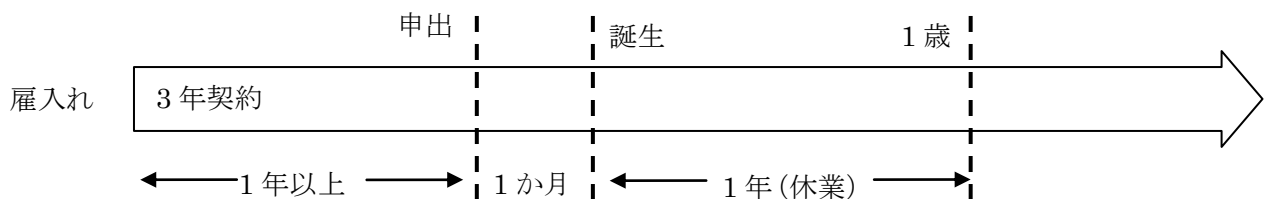
②子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

- ・ 育児休業申出があった時点で明らかになっている事情に基づき判断します。
 - ・ 「引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約が更新される可能性について、書面または口頭で示されていることから判断されます。
- ※ただし、労働契約の更新可能性が明示されていないときは、
- 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
- などの実態を見て判断されます。

☆②の要件を満たすケース

A 申出時点の労働契約の終了日が子の1歳の誕生日以後

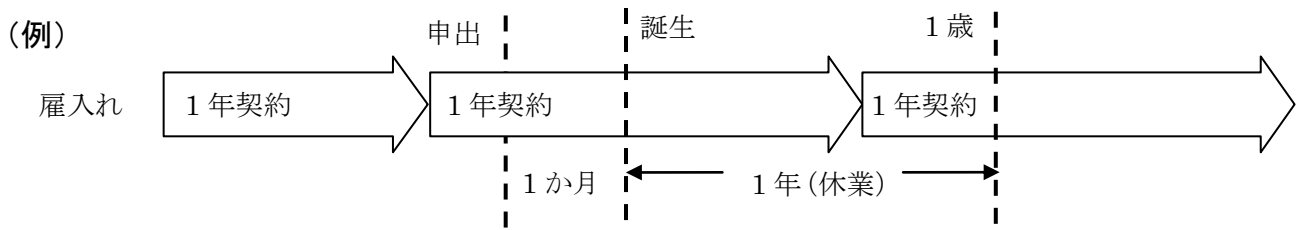
(例)



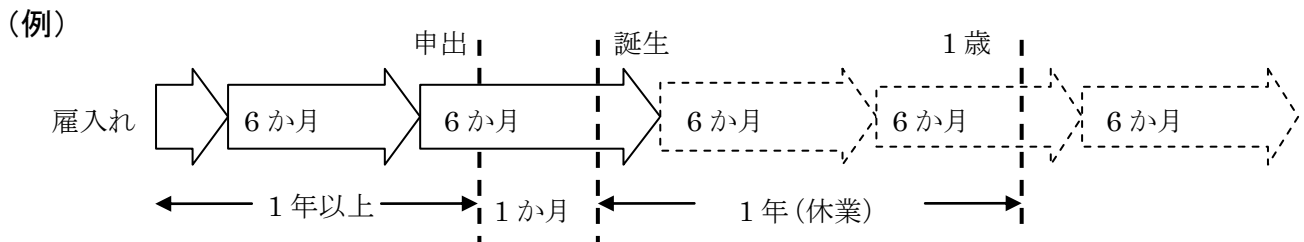
B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※労働契約が更新される可能性の明示とは、以下のような場合があたります。

- (1)契約を更新する場合がある。
- (2)業績が良ければ更新する。
- (3)更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する。

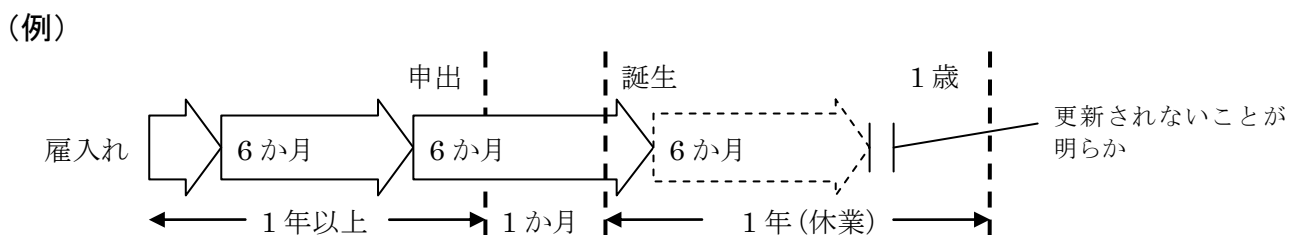


**C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上
限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約
が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後**

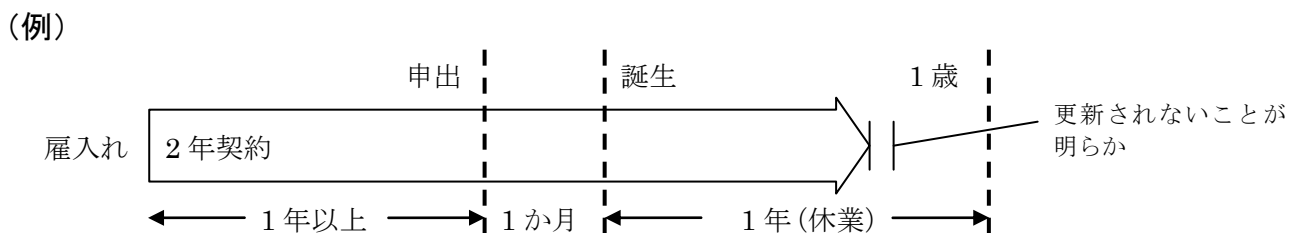


☆②の要件を満たさないケース

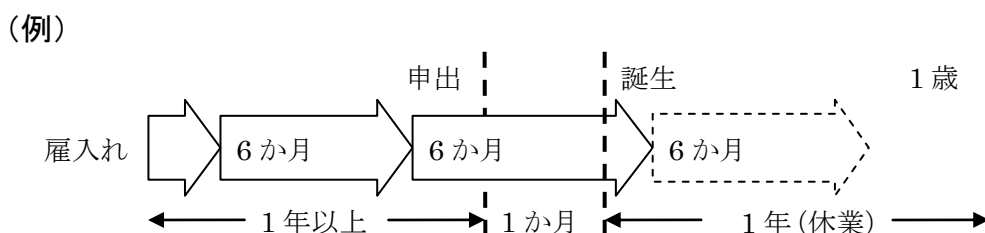
**D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が
更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前**



**E 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、申出時点の労働契約の
期間の末日が子の1歳の誕生日の前日以前**



**F 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されているが、申出時点の契約と同一
の長さで契約が更新されても、その更新後の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕
生日の前日以前**



☆ただし、A～Fに該当する場合であっても、
 (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、
 等の実態を見て判断されることもあります。

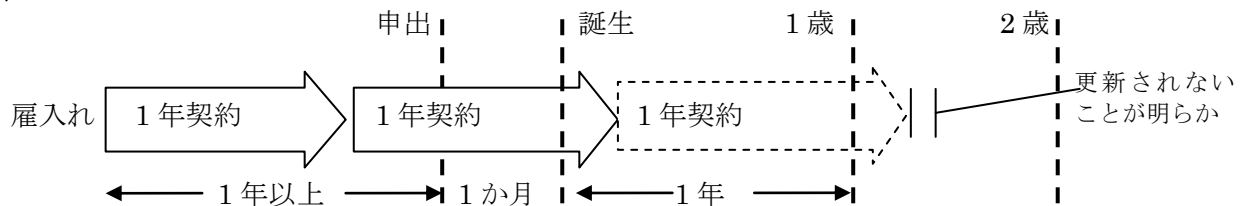
③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと

育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確かであるか否かによって判断されます。

☆③の要件を満たさないケース

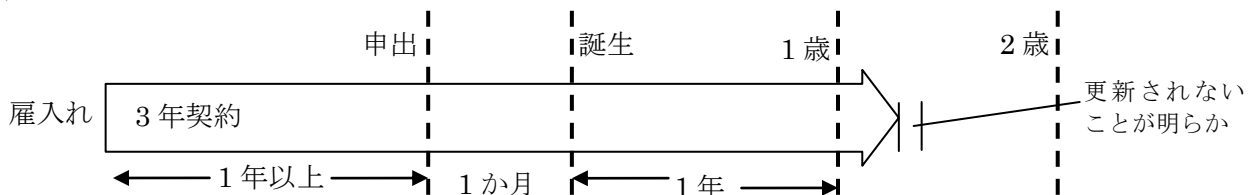
α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



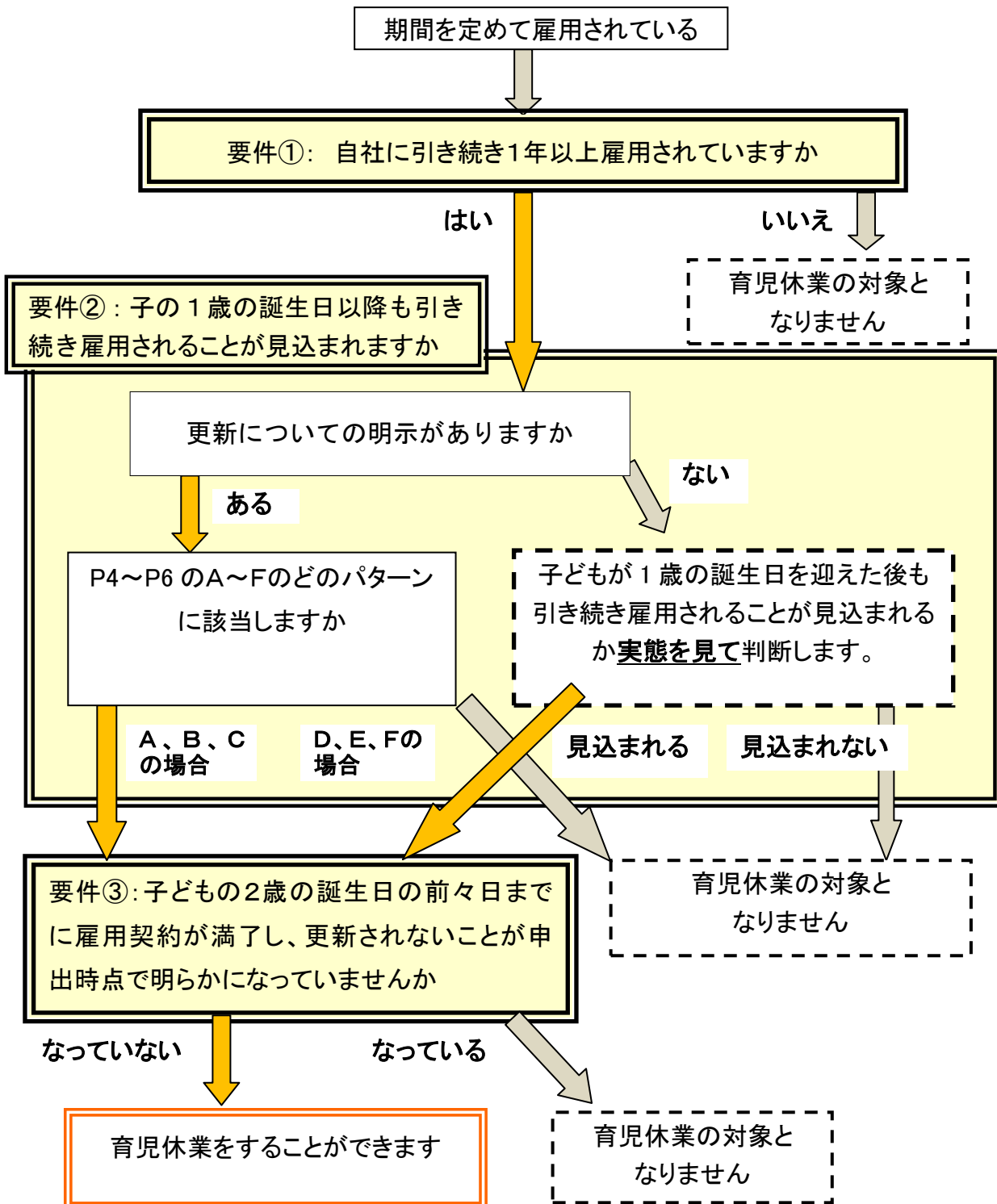
β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である

(例)



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

有期契約労働者が育児休業をすることができるかの判断フローチャート



※上記の要件に該当する期間を定めて雇用されている労働者（日々雇用される者を除く）は、所定労働時間や勤務日数の多少にかかわらず、制度利用の対象となります。ただし、労使協定により除外されている1週間の所定労働日数が2日以下の労働者等の場合には申出を拒むことができます。