

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～

【労働者派遣事業者版】

目 次

1. 有期契約の派遣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) 派遣労働者の現状を調べる	11
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	13
(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）	13
①育児休業を取得できる有期契約労働者とは	13
②育児休業期間	13
(2) 育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討	14
(3) 就業規則の作成・変更	16
(4) 育児休業中の労働契約について	16
(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	20
(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) 派遣労働者に対して周知する	22
(2) 担当営業スタッフに対して周知する	25
6. 円滑な運用の方策	26
ステップ4：円滑な運用の方策	26
(1) 対応場面別の運用方策	26
① 育児休業取得の申出があった時の対応	26
②育児休業取得までの手続き	27
③派遣先との調整	29
④育児休業中の労働者に対するフォローアップ	30
⑤復帰に際して及び復帰後の配慮	32
⑥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）	35
⑦期間雇用者の育児休業に関するQ&A（本人向け）	39
参考資料	43
参考資料1. 関連法令や支援制度の活用	43
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.....	47
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.....	47

人事担当者・営業担当スタッフの皆様へ

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、登録型派遣労働者については「どういう派遣労働者が対象となるのかわかりにくい」「派遣社員は育児休業がとれないのでは？」といった制度自体に関する情報不足、またいろいろな就業感を持った労働者がいることから、「育児休業取得後は復職しなくとも良い」といった制度への誤った理解により、まだまだ円滑に育児休業が取得されているとは言え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、営業担当スタッフ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、登録型派遣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、労働者派遣事業者向けのマニュアルを作成しました。

各企業で人事労務の実務を担われる方、営業担当スタッフの皆様に、是非、派遣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。

なお、本マニュアルでは「派遣労働者」とは、原則として「登録型派遣労働者」のことをさすこととします。

1. 有期契約の派遣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～

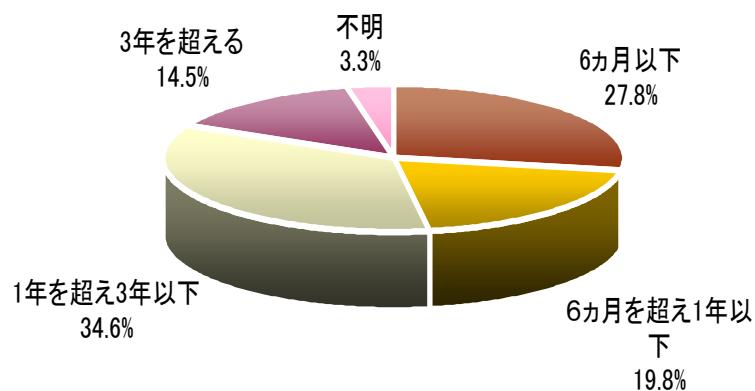
◆ 育児休業の取得は、育児・介護休業法上の労働者の権利です

「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派遣労働者を含む有期契約労働者も、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）

◆ 両立支援制度の充実が、派遣元企業の魅力アップにつながります

派遣労働者同一業務の継続期間も長期化しています。そのような中、派遣労働者の中には、出産しても育児休業を取得して復帰し、現在の派遣元で働き続けたいというニーズがあります。また、両立支援策等が充実していることは、継続して働き続ける理由にもなるとする労働者の割合も高いことから、派遣労働者に育児休業の取得促進等両立支援策を講じることは、スキルを身につけた派遣労働者が定着するという派遣元にとってもメリットもあります。

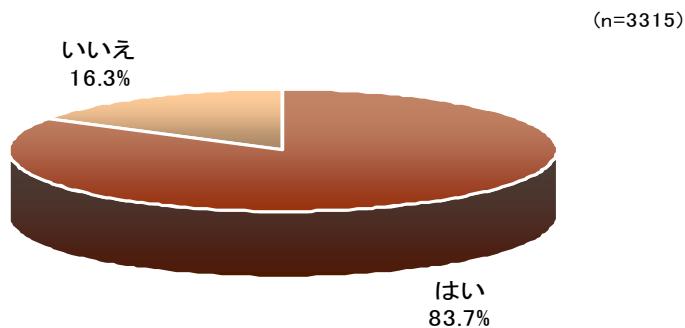
図表 派遣労働者の同一業務の継続期間（登録型派遣労働者）



（資料）派遣労働者実態調査（平成20年、厚生労働省）

両立支援策等が充実していることが勤続理由に「なる」との回答が 80%以上をしめています

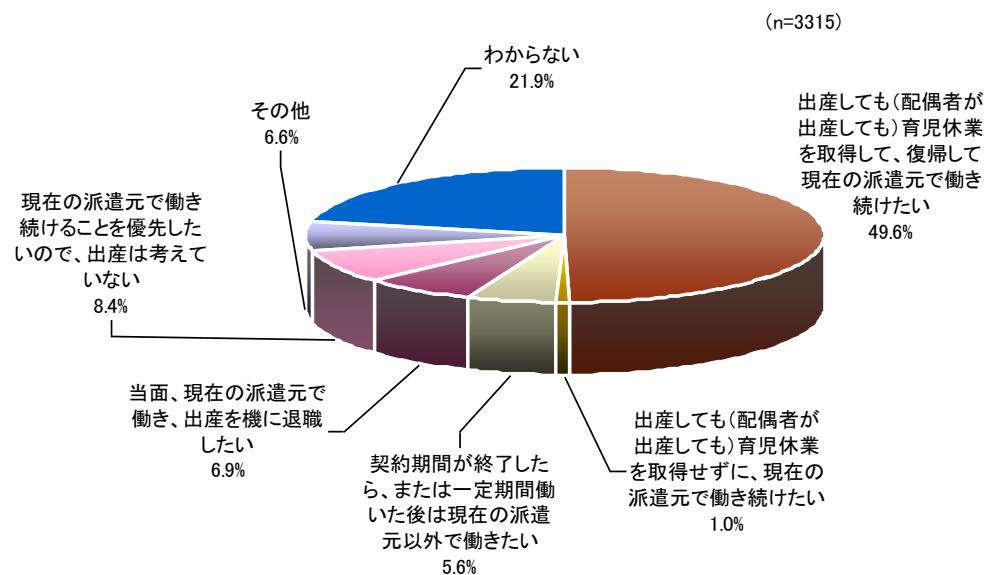
図表 両立支援策等が充実していることが勤続理由になるか
(育児休業制度など、会社の仕事と家庭の両立支援策が充実していることを、
仕事を続けるかどうかや、派遣元を選ぶ際に考慮しますか。)



(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（派遣労働者調査）

「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」との回答が約半数を占めています

図表 今後、現在の派遣元で働き続けたいですか。
現在の勤務先で働きつづけたいか



(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（派遣労働者調査）

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。

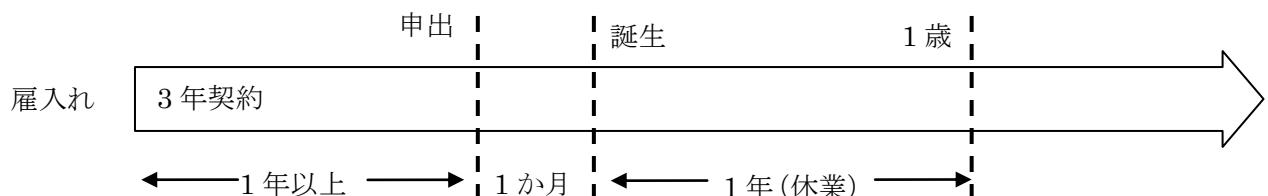
② 子の1歳の誕生日以降も引き続き雇用されることが見込まれること

- 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、
 - 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
 - 同様の地位にある他の労働者の状況
 - 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

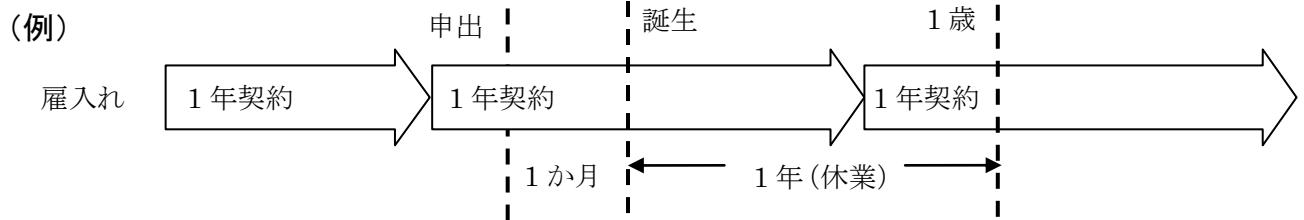
(例)



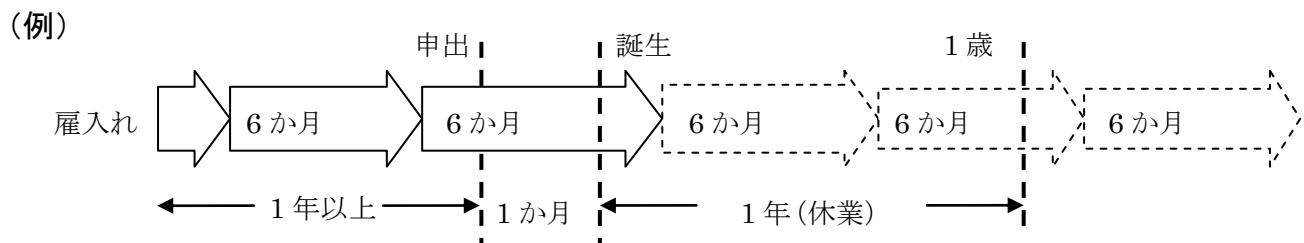
B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※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。

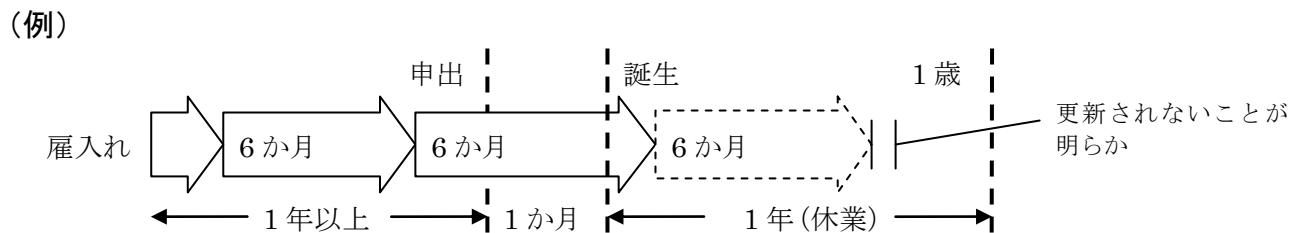


C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後



★②の要件を満たさないケース

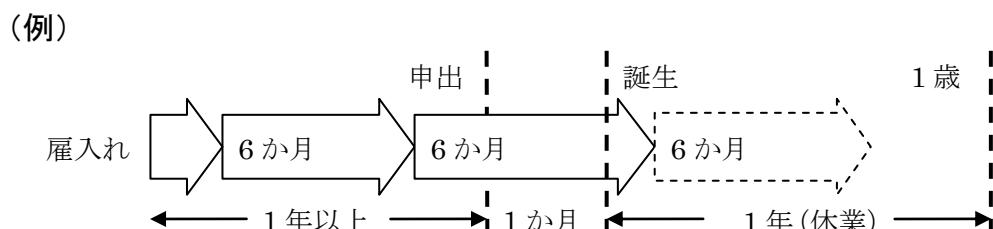
D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前



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。

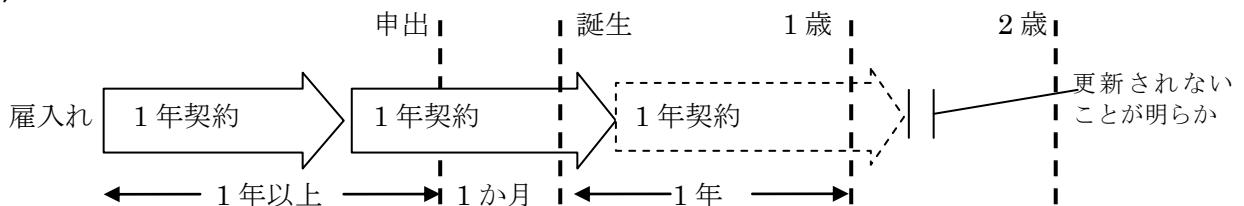
**③子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、
契約が更新されないことが明らかでないこと**

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実である
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

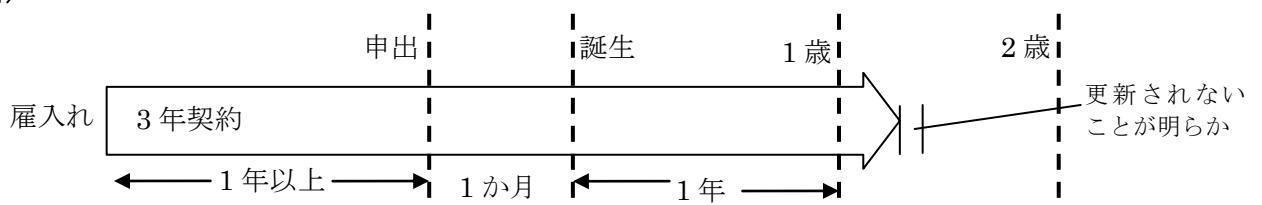
**α 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が
更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生
日の前々日までの間である**

(例)



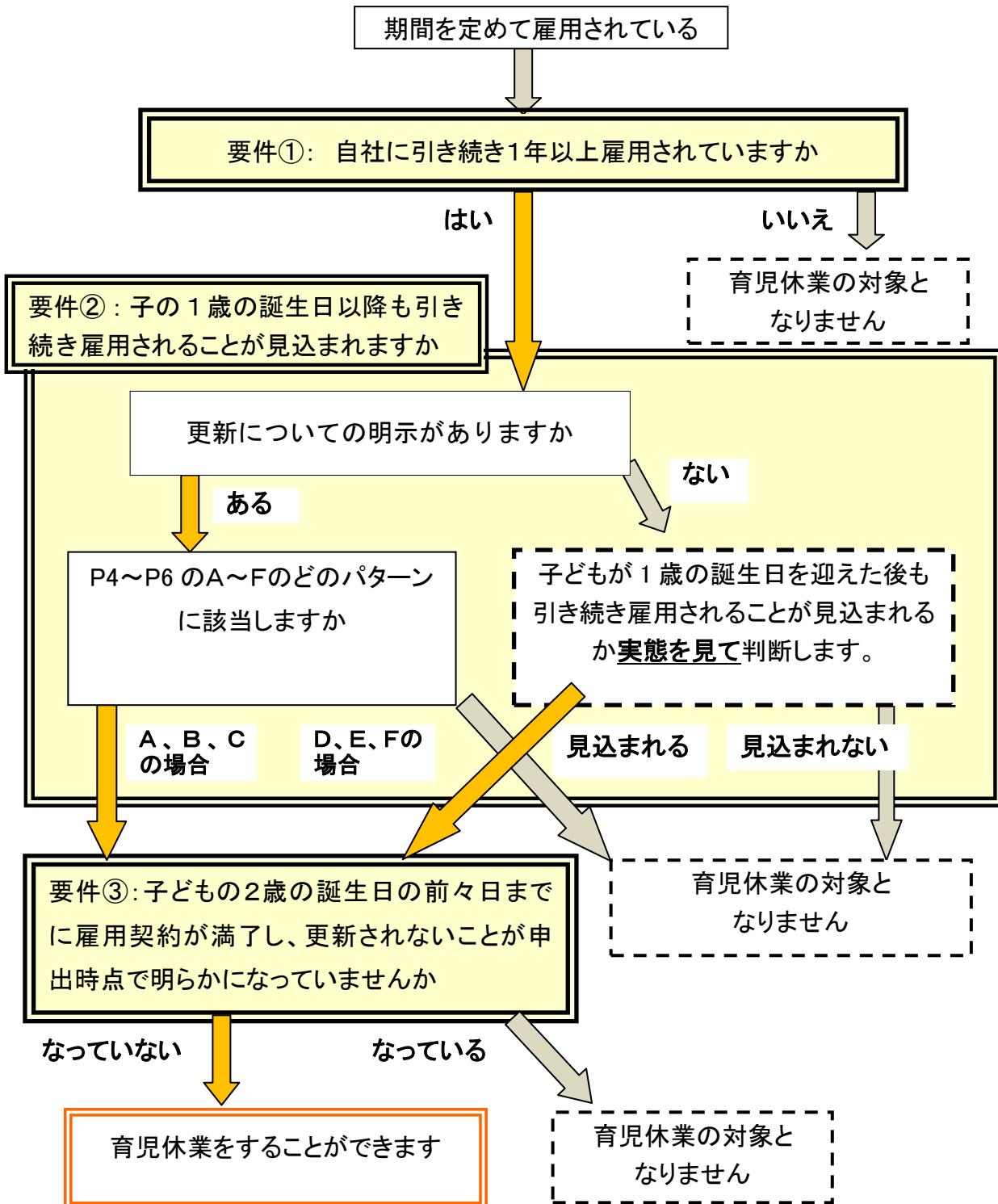
**β 書面又は口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結してい
る労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日まで
の間である**

(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。