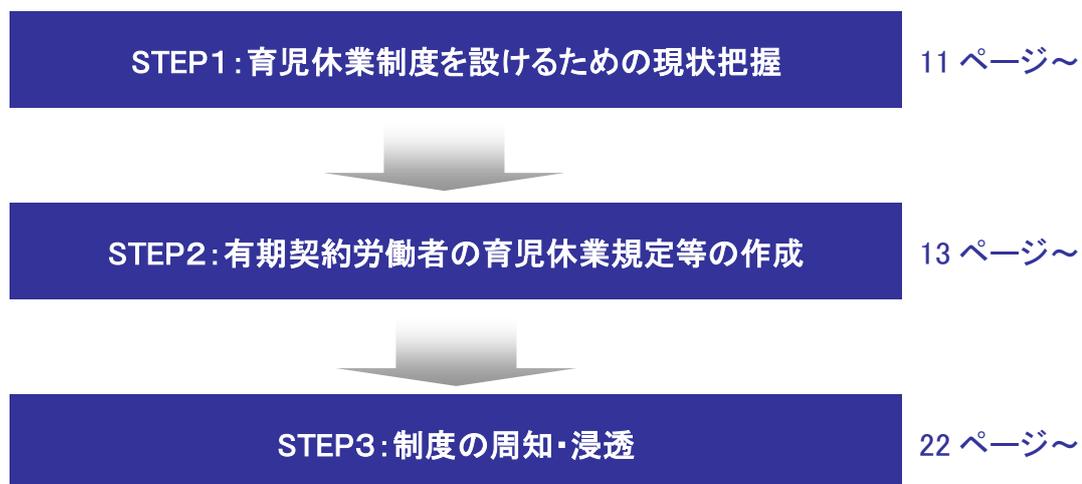


5. 社内環境整備のステップ

以下では、育児休業制度を導入する手順を紹介します。

順番に読んでいただければ、派遣労働者の育児休業制度の導入から運用までの流れを把握していただくことができます。

まず、育児・介護休業法の概要と対象者の要件などの法定基準を理解したうえで、自社の現状の確認から始めましょう。また、すでに取組を進めている企業では、自社の取組の段階に応じたSTEPから始めてください。



ステップ1 育児休業制度を設けるための現状把握

派遣労働者を対象とした育児休業制度を設けるに当たり、会社の現状を把握します。

(1) 派遣労働者の現状を調べる

留意ポイント

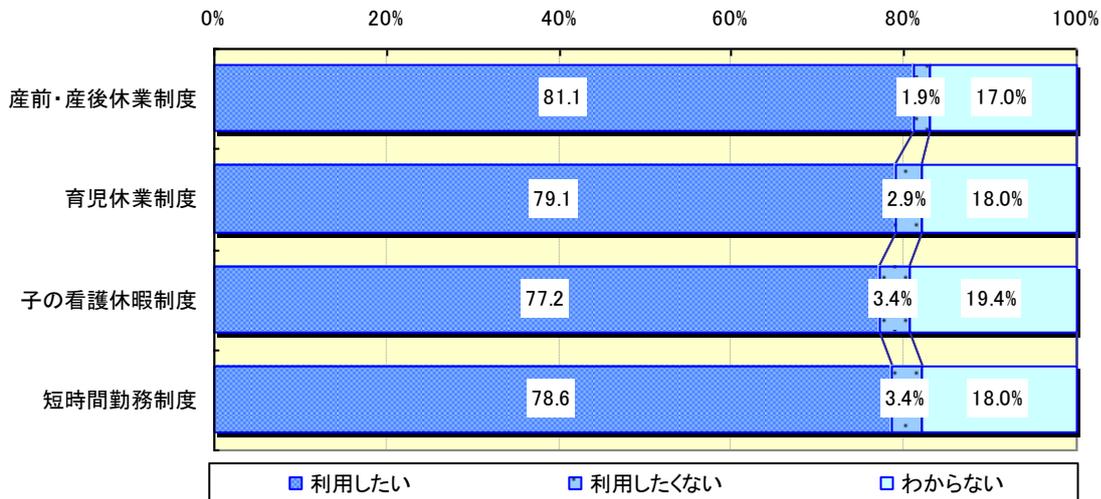
- 派遣労働者の現在の派遣継続状況、契約期間など現状の確認
- 派遣労働者等の育児休業制度導入に関する要望確認

派遣労働者に関する育児休業制度を検討するに際し、どのような要件を設定するかということとも関連するため、派遣労働者がどのような条件で雇用され、派遣されているのか（具体的な契約期間や契約更新の状況、労働条件や職務内容）を確認しておく必要があります。

また、育児休業制度導入に関する派遣労働者の要望などを把握することは、制度内容や具体的な運用を考える上で役に立ちます。営業担当者に状況を聞いたり、アンケート調査やグループヒアリングを行うなどして情報収集することも考えられます。

8割前後の派遣労働者が育児休業制度や他の両立支援制度を利用したいと考えています

図表 <派遣労働者>両立支援制度の利用意向

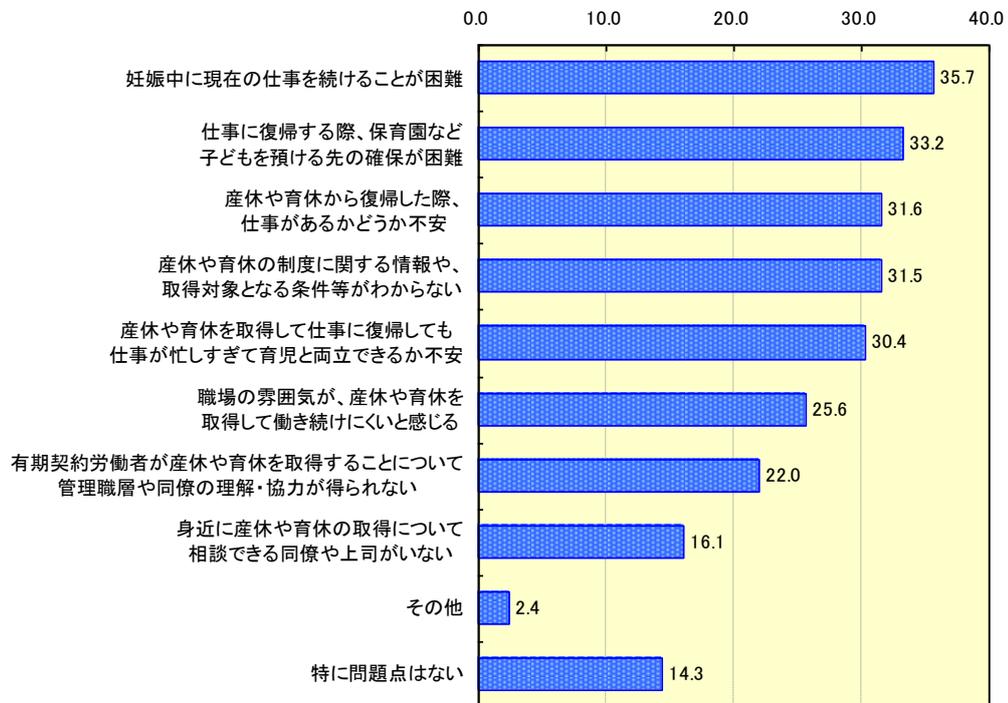


注：調査対象には、登録派遣以外の派遣労働者も含まれる。
(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業等の取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

産前・産後休業や育児休業を取得して、仕事を続けるために、どのような問題があるのかを把握することも重要です。

休みに入る前に妊娠期の就業継続が課題

図表 <有期契約労働者全体（派遣を含む）>産休・育休取得に当たっての問題点

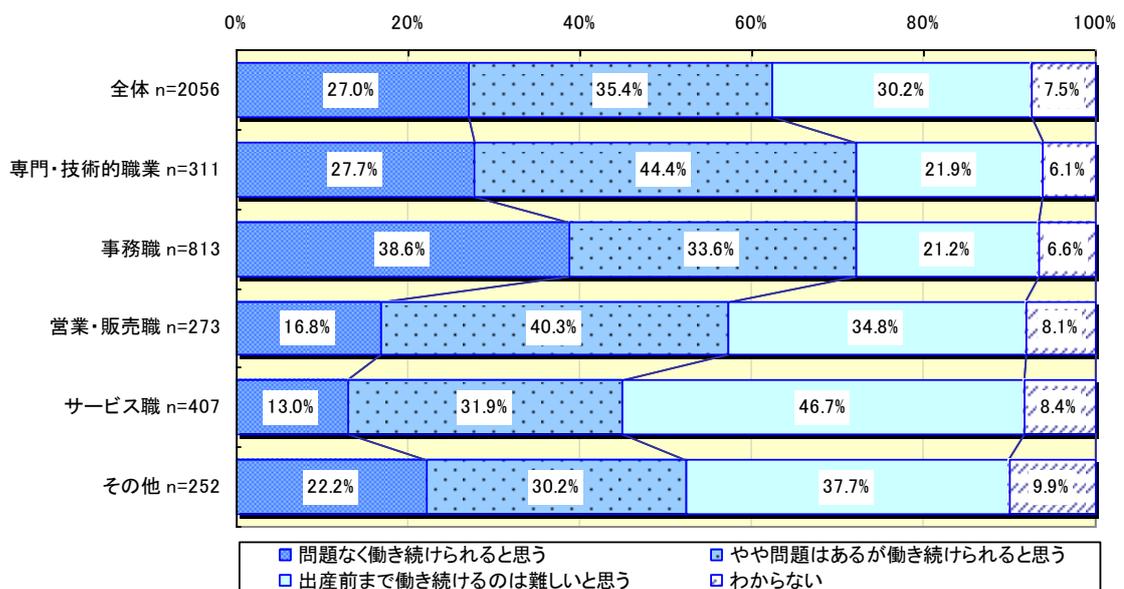


(資料) 平成 22 年度有期契約労働者の育児休業取得に関する労働者調査 (厚生労働省)

さらに、仕事の内容によっても、妊娠から出産前までの働き方の困難さにも違いがあります。自社で働く派遣労働者の仕事内容を踏まえ、課題を検討しましょう。

サービス職では特に妊娠期の就業継続が困難

図表 <有期契約労働者全体（派遣を含む）>職種別妊娠から出産前まで働き続けること



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

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

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、派遣元企業はあらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

(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）

自社の制度検討にあたり、育児・介護休業法上はどのようになっているのかを把握しましょう。

なお法律の規定は最低基準を示したものです。企業の判断でさらに上回る条件を設定することができます。

① 育児休業を取得できる有期契約労働者とは

以下の一定の要件を満たした有期契約労働者は、育児休業が取得できます。

<対象者の要件のチェックポイント>

育児・介護休業法上、育児休業を取得することができる有期契約労働者とは、育児休業の申出時点において、次の①から③のいずれにも該当する労働者です

- 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
- ② 子の1歳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
- ③ 子の2歳の誕生日の前々日までに、労働契約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

パートタイマー、契約社員、派遣労働者等、職場における名称を問わず、上記要件に該当する場合は、育児休業がとれます。

② 育児休業期間

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。ただし、以下のような場合には、子が1歳6か月に達するまで育児休業ができます。また、平成21年6月の改正により、父親と母親ともに、一定の要件を満たす育児休業を取得するときに、1歳2ヶ月までの1年間、育児休業の取得が可能となる制度（「パパ・ママ育休プラス」）も創設されました（平成22年6月30日施行）。

<休業期間のチェックポイント>

1歳6か月まで育児休業ができるのは、次の①、②のいずれかの事情がある場合です

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます

- ※ 育児休業の取得に関する要件等、育児・介護休業法の詳しい内容については「育児・介護休業法のあらまし」(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/27.html>)をご確認ください。また、平成22年6月30日に施行される改正法の詳しい内容については、厚生労働省HP(<http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/tp0701-1.html>)をご確認ください。又は都道府県労働局雇用均等室へおたずねください。
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/roudoukyoku/index.html>

(2) 育児休業の対象となる有期契約労働者や期間の検討

検討ポイント

その1 育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲

- 育児・介護休業法の規定どおりの要件とするのか、あるいはさらに上回る要件を設定するかを検討
- 上回る要件とする場合は、休業前の継続雇用期間をどう設定するか、休業後の雇用継続見込みや明らかな期間満了等の有無をどう設定するかを検討

その2 育児休業期間

- 育児・介護休業法の規定どおりとするのか、あるいはさらに上回る期間を設定するかを検討

育児休業制度を導入するに当たっては、①要件（対象となる労働者の範囲等）、②取得に必要な手続き、③期間等について定めて、就業規則に記載する必要があることから、これらの取得要件を自社でどうするか検討します。

育児・介護休業法に定められているものは、最低基準です（**<対象者の要件のチェックポイント>参照**）。従って、各社の実情に応じて、法律の規定を上回った内容の制度を設けることは可能です。派遣労働者の状況を踏まえて、法を上回る制度を設けている企業もあります。

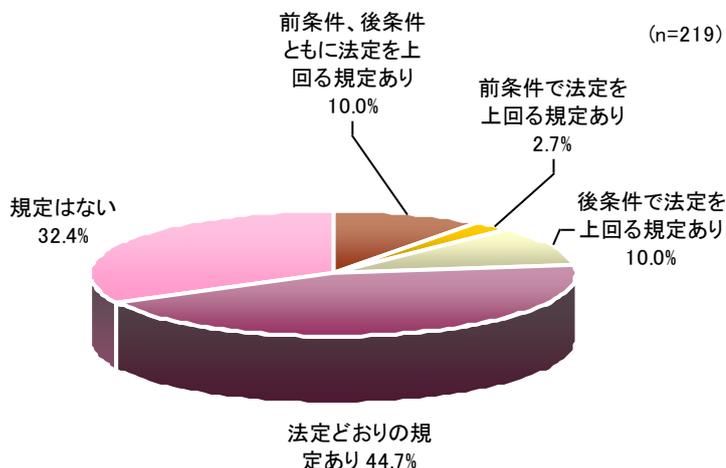
検討のポイントは、育児休業取得の要件として、休業前の継続雇用期間と休業後の雇用継続見込み等をどのように設定するか、育児休業期間をどのように設定するかです。自社の派遣労働者の現状に適した条件を設定しましょう。

また、派遣労働者が育児休業を取得するときの、労働契約の更新等の方法の基本的な考え方についても、併せて検討しておきましょう。詳しくは（4）を参照してください。

育児休業取得対象者について2割以上の企業が法定を上回る規定を設けている

図表 派遣労働者の育児休業に関する規定の有無

(「貴社には、派遣労働者を対象とした育児休業制度の規定がありますか。」「貴社において、派遣労働者の育児休業取得の要件としているものすべてを○で囲んでください。」から作成。)

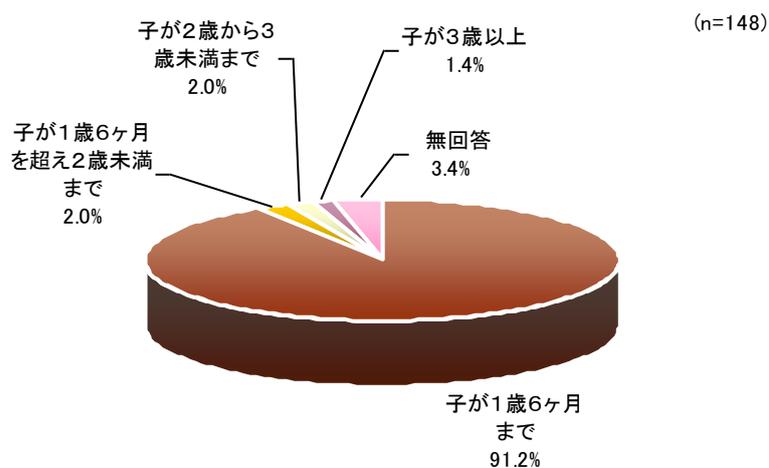


(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

育児休業期間をどのように設定しているか

図表 育児休業期間 (育児休業規定がある企業に対する設問)

(貴社の定める派遣労働者の休業期間は次のどれにあてはまりますか。)



(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

★事例★ 要件（休業後の雇用継続見込みや明らかな期間満了等の有無）の緩和
・要件の1つである「子どもが1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること」は緩和して運用している。派遣労働者本人に、復職の意思があれば、育児の取得を認めている。

（3）就業規則の作成・変更

「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。

「育児休業」は労働基準法上「休暇」に含まれ、就業規則に必ず記載されなければならない事項であるため、あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要があります。

有期契約労働者の育児休業制度の内容を決定したら、就業規則に規定（あるいは既存の就業規則を変更）し、所轄の労働基準監督署に届出を行います。

【法律では】

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職等の事項について就業規則を作成し、行政官庁（労働基準監督署）に届け出なければならない、とされています。（労働基準法第89条）

（4）育児休業中の労働契約について

実施ポイント

- 育児休業中は派遣労働者と派遣元との労働契約が継続していることが大前提
- その場合、育児休業期間中（あるいはその前の産前・産後休業期間中も含めて）派遣労働者と派遣元との労働契約を更新する方法や、派遣元への直接的な雇用とする方法をとっている例あり
- 契約期間は、これまでの契約期間を更新する方法や、育児休業終了までの期間とする方法をとっている例あり

① 育児休業期間中の労働契約の取扱い

育児休業は、労働契約が締結されている事業主と労働者の中で、労働契約が継続していることを前提として「休業」を可能とする制度なので、育児休業期間中、派遣先で就業ができない場合でも、派遣元は、何らかの形で派遣元と派遣労働者の労働契約を継続させる対応をしています。

各社の状況や派遣労働者の状況、派遣先との関係等を踏まえて、育児休業中の取り扱いをどのようにするかを決めます。

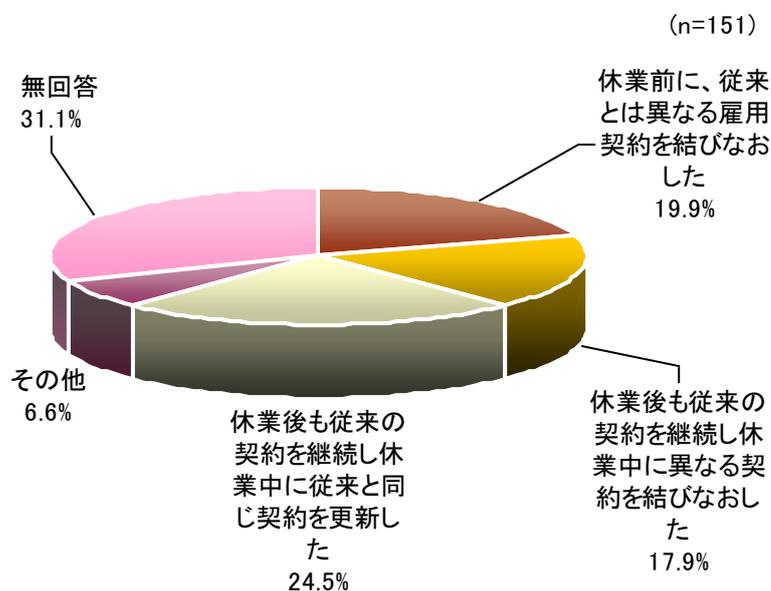
育児休業後の派遣労働者と派遣元の労働契約については、

- i) 休業後も従来の契約を継続し、休業中に従来と同じ契約を更新するもの
 - ii) 休業前に、従来とは異なる労働契約を結びなおすもの
 - iii) 休業後も従来の契約を継続し、休業中に従来と異なる契約を結び直すもの
- などのやり方があります。また、ii や iii で契約を結び直す場合は、育児休業終了予定までの期間とすることが多いという調査結果もあります。

図表 育児休業を開始した際の雇用契約についての対応

(育児休業取得者がいた企業への設問)

(貴社では、育児休業を開始した派遣労働者がいた場合、雇用契約(派遣元-派遣労働者)について、通常どのように対応する場合がありますか。)



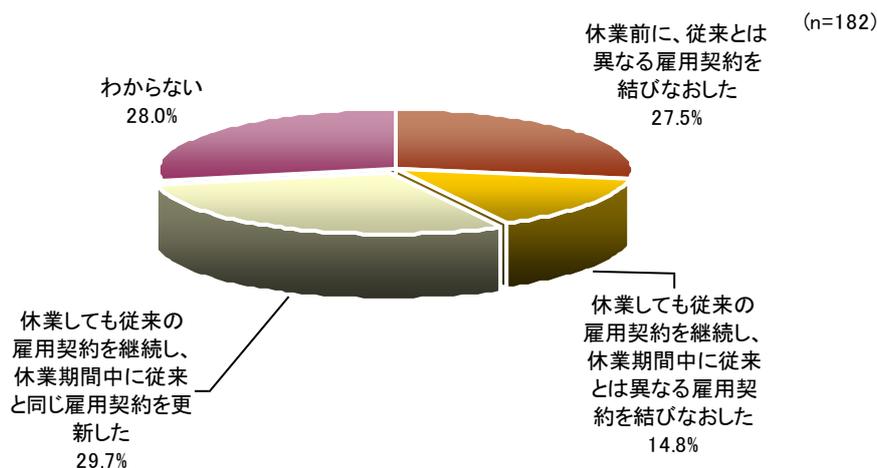
(資料) 有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣事業者調査)

育児休業取得経験のある派遣労働者を対象とした調査でも、育児休業に入る前、あるいは休業期間中に派遣労働者とも合意の上、雇用契約を結びなおしている例が4割程度あります。結びなおした際の雇用契約期間は休業終了予定までの期間とするものがほとんどとなっています。

図表 育児休業を開始した際の雇用契約の状況

(育児休業を取得するにあたって、雇用契約をどのようにしましたか。)

(育児休業を取得した派遣労働者への設問)

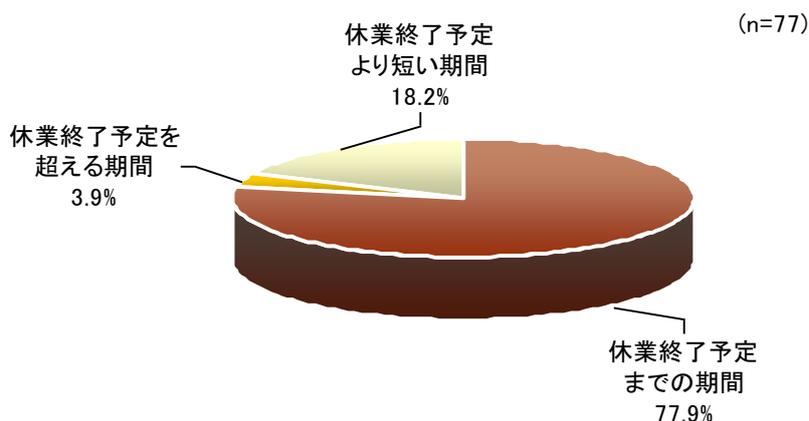


(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

図表 育児休業を開始した際に結びなおした際の契約期間

(結びなおした際の契約期間は、どの程度でしたか。)

(育児休業開始前に雇用契約を結びなおした企業への設問)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

(5) 制度導入に合わせて運用体制を整える

留意ポイント

- 育児休業の相談の窓口を明確にし、取得申請の手順とあわせて周知する
- 派遣先との調整手順を明確にする

派遣労働者を対象とした育児休業制度を導入したら、それに合わせて具体的に相談、申請を行う窓口、申請の手順などの運用体制を明確にしておくことが重要です。派遣先での派遣スタッフの状況を把握している担当の営業スタッフが、育児休業の相談窓口となるなど、各社の状況に応じ効率的なやり方を検討しましょう。

育児休業取得の意志を速やかに伝達し、休業に向けた手続と、派遣先との間で代替の派遣スタッフを速やかに調整するなどの派遣元でのプロセスを円滑に進められるような効率的な事務フローを構築します。

そして、窓口や調整の流れが決まったら、担当するスタッフや派遣労働者に周知を図ります。

★ 事例★ 相談窓口の設置、運用体制整備

- ・制度の構築に関しては、弁護士への相談のほか、担当課長に社会保険労務士を配し、法律、実務共に体制を整えている。

(6) 国の実施している支援制度の活用も検討

検討ポイント

- 支援制度は活用し、育児休業制度導入に伴う負担の軽減を図る
- 利用に必要な要件は関係機関に確認

派遣労働者が育児休業を取得した場合、派遣元企業に様々な負担が生じるのでは…という懸念はないでしょうか。この点に関しては、国の制度で様々な支援措置が講じられています。例えば育児休業中の社会保険料は事業主・被保険者とも全額免除になるなど、休業中の社員に対する会社負担は軽減されるような仕組みになってきています。

また、育児休業期間中は無給としても法律上問題はなく、実際、無給とする企業の割合が高いですが、育児休業取得者が一定の要件を満たす場合、労働者に対して雇用保険から「雇用継続給付」として「育児休業給付金」の支給（参考参照）があります。

利用にあたって必要な要件があり、制度によっても条件が異なることがありますので、あらかじめ関係機関や社会保険労務士などに相談しましょう。

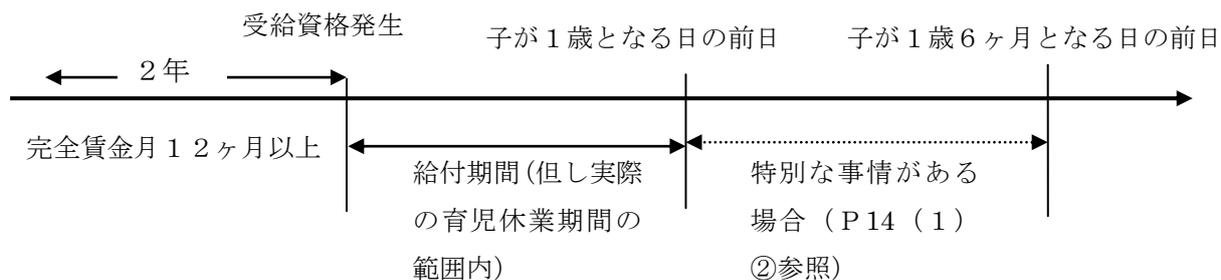
(→44ページ「経済的な支援」を参照。)

(参考) 育児休業給付の支給対象となる育児休業について

育児休業給付の支給対象となる育児休業は、育児休業を取得する有期契約労働者について以下の条件を必要としています。

- i) 育児休業給付の受給資格があること（休業を開始した日前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月（以下完全賃金月）が通算して12月以上あること）
- ii) 育児休業開始時において、1年以上雇用が継続しており、かつ、1歳に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがあること（2歳までの間に、労働契約の期間が満了し、かつ、当該労働契約の更新がないことが明らかである者を除く。）。

ii) の要件は、育児介護休業法上、育児休業の対象となる有期契約労働者と同じです。また、i) の要件は、育児休業給付の受給に当たり特に必要となるものであり、この要件も併せて確認をすることが、育児休業給付の対象となるか否かの確認においては必要です。（詳細は、ハローワークにおたずねください。）



(7) 育児休業以外の育児支援策の実施

検討ポイント

- 育児・介護休業法に定める育児休業以外の措置の制度化が必要

育児・介護休業法においては、育児休業のみならず、短時間勤務など育児をしながら働き続けるための措置が、有期契約労働者にも適用されます。

有期契約労働者が、育児をしながら働き続けやすい環境を作るために重要な事項ですので、業態や労働者の状況も踏まえ、制度化し、就業規則に規定するなど、対応しましょう。

(8) 不利益取扱いの禁止

育児・介護休業法においては、育児休業等の申出・取得をしたことを理由に解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止しています。

ステップ3 制度の周知・浸透

制度があっても利用されなくては意味がありません。制度の整備と併せて、制度を利用しやすい環境づくりを行うことが重要なのです。そして、そのような環境づくりのためには、育児休業等の制度をいかに周知するかがポイントとなります。

(1) 派遣労働者に対して周知する

実施ポイント

- 「知らない人が多い」ことを前提に、積極的に情報を提供
- 派遣元の担当営業スタッフから確実に伝達することも効果的
- あらかじめ育児休業を制度化し、就業規則に規定する必要がある。また、労働条件の明示義務もあり

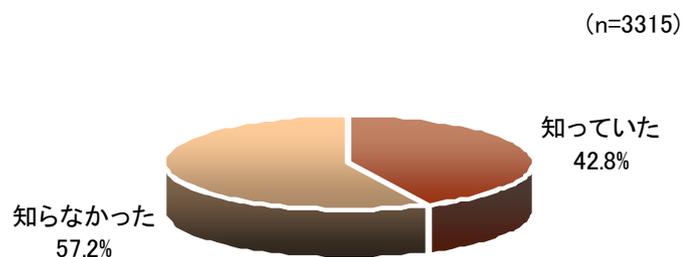
平成17年の育児・介護休業法の改正により有期契約労働者も育児休業の取得が可能となり、一定の要件を満たす派遣労働者も育児休業の対象となりましたが、自分自身が対象となりうることを知らない派遣労働者も多いのが現状です。派遣労働者の半数以上が法的な権利として育児休業を取れることを「知らなかった」、派遣元の制度についても「あるかどうか判らない」と回答している調査結果もあります。

妊娠したら仕事を辞めなくてはならない、と思っている派遣労働者も多いのです。「出産後も子育てをしながら仕事を続けることができること」を積極的に伝えていくことが大切です。

派遣労働者も育児休業を取れることを知らない人が半数以上

図表 育児休業を取得できることを知っていた／知らなかった割合

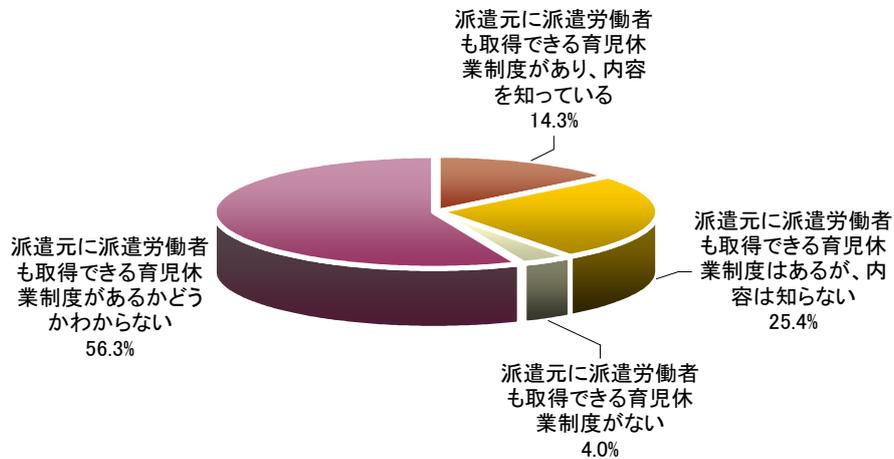
(あなたは、法律上、有期契約で働く方であっても、一定の要件を満たせば育児休業を取得できることをご存知でしたか。)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

図表 派遣元の育児休業制度について知っていたか

(n=3315)



(資料) 派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

様々な働き方の労働者がいることを前提に、様々な伝達方法、伝達機会を検討しましょう。

【周知方法の例】

- ・登録時に就業規則を説明
- ・労働契約、社会保険などに関する研修で説明
- ・登録後は参照したい時に自由に閲覧できる環境をつくる
- ・派遣元の担当者を通じて知らせる
- ・妊娠・出産・子育て期間に利用できる制度をまとめたガイドブックを作成、配布
- ・登録スタッフ向けイントラネットへの掲載 など

情報提供の手段はさまざまありますが、資料だけでは伝わりにくいこともありますので、口頭で説明できる体制整備が望まれます。事例や実態調査の結果も参照して、各社の実情に応じた周知方法を工夫してみましょう。

派遣労働者が派遣元へ期待した周知方法としては「派遣元担当者からの説明」が約半数を占め最も多いという調査結果もあります。日頃から派遣労働者とコンタクトをとることの多い担当スタッフから育児休業について確実に伝達することは効果的であり、このようなやり方が定着する方法を検討しましょう。

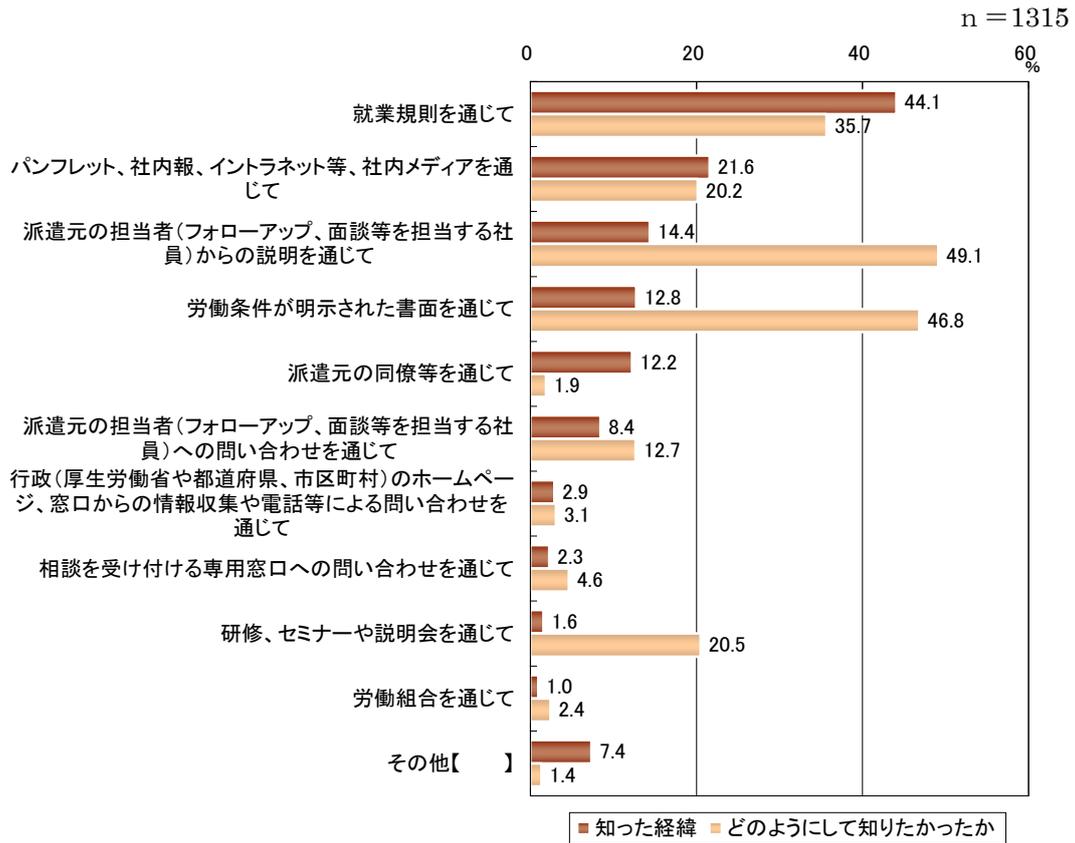
【法律では】

使用者は労働契約の締結に際し、労働者に対して労働条件を明示しなくてはなりません。(労働基準法第15条)

派遣労働者は「労働条件が明示された書面を通じて知りたい」と思っているが、
 現実とは異なる

図表 派遣元の育児休業制度のことを、どのようにして知りましたか
 どのようにして知りたかったか

(知った経緯／本当はどのようにして知りたかったか：派遣元の育児休業制度を知っていた人への設問)



(資料)派遣労働者の育児休業等の利用状況に関する調査 (H21) (派遣労働者調査)

★事例★ 情報提供ツールの整備

- ・派遣労働者には社会保険等のルールを記した冊子を配布しており、育児休業もその中に解説が記されています。労働者からの問い合わせも多く、ほぼ同じ内容が記されたホームページも用意しています。
- ・ウェブ上で育休を含めた様々な制度を閲覧することができます。
- ・スタッフには会社のルールが記載されたハンドブックを配っています。その中に、就業規則、育児介護休業規程を掲載しています。

(2) 担当営業スタッフに対して周知する

実施ポイント

- 担当営業スタッフは、派遣労働者、派遣元、派遣先をつなぐキーパーソン。育児休業等育児支援に関する制度を正しく理解してもらうことが重要
- このような担当営業スタッフへの本部のサポート体制も整備

担当営業スタッフは、派遣労働者、派遣元、派遣先をつなぐキーパーソンです。育児休業取得を希望する派遣労働者も、「自分も育児休業が取れるのか。」「取れるとしたらどうすればいいのか。」などの相談をしやすいのは担当営業スタッフです。担当営業スタッフに制度を知ってもらい、育児休業取得の希望者が出た時にきちんと対応してもらうようにすることが大切です。

そのためには子育て支援全般の十分な知識を持ってもらう必要があります。単に育児休業の制度があることを知ってもらうだけでなく、関連する育児支援制度も含めて、取得の要件、申請手順、派遣先への伝達などの相談に対応してもらえるような知識を備えてもらうことが重要です。それには派遣元企業の組織的なサポート体制が欠かせません。各社の実情に応じ、周知方法を工夫することが効果的です。

【担当営業スタッフへの周知の方法】

- ・ スタッフ対応の総合的研修で育児支援、育児休業制度について説明
- ・ 担当営業スタッフ向けの業務マニュアルの作成
- ・ イン트라ネットページへの掲載 など

★事例★

- ・ 営業担当の社員が育児休業制度のことをよく知らないために、派遣労働者に「育児休業を取れない(とれる)」などと発言してトラブルになることがありました。それを教訓に社員に制度を周知し、専門の窓口に連絡するように指示をしています。