

Ⅱ 育児休業制度

Ⅱ－１ 育児休業の対象となる労働者

(第2条、第5条第1項、第6条第1項)

- この法律の「育児休業」をすることができるのは、原則として1歳に満たない子を養育する男女労働者です。
- 日々雇い入れられる者は除かれます。
- 期間を定めて雇用される者は、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができます。
 - ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 子が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（子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に、労働契約期間が満了し、かつ、労働契約の更新がないことが明らかである者を除く）
- 労使協定で定められた一定の労働者も育児休業をすることはできません。

- (1) この法律の「育児休業」とは、子を養育するためにする休業をいいます。労働者と法律上の親子関係がある「子」であれば、実子、養子を問いません。もちろん父親、母親のいずれでも育児休業をすることができます。

(2) 期間を定めて雇用される労働者の育児休業についての考え方は次のとおりです。

育児休業の対象となる一定の範囲の期間雇用者とは、申出時点において、次の①、②のいずれにも該当する労働者です。

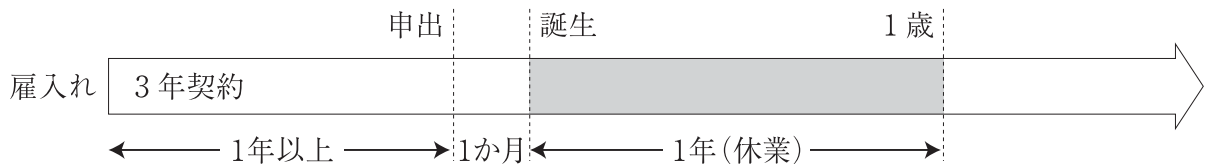
- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（1歳の誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

☆ 「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」かどうかは、育児休業申出のあった時点で判明している事情に基づいて判断されます。

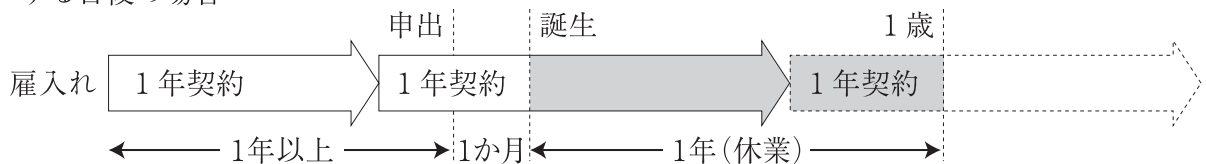
☆ 「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」かどうかは、労働契約の更新可能性についての書面又は口頭での明示内容から判断されますが、明示がないときは、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断されます。

☆ 「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」のは、例えば次のa)、b)、c)のような場合です。この場合、6ページの「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」でなければ、育児休業をすることができます。

a) 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歳に達する日後の場合



b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで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歳に達する日後の場合



※ 労働契約の更新可能性の明示とは、書面又は口頭で、例えば、「契約を更新する場合がある」、「業績が良ければ更新する」、「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」などの明示がある場合がこれにあたります。

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歳に達する日後の場合

