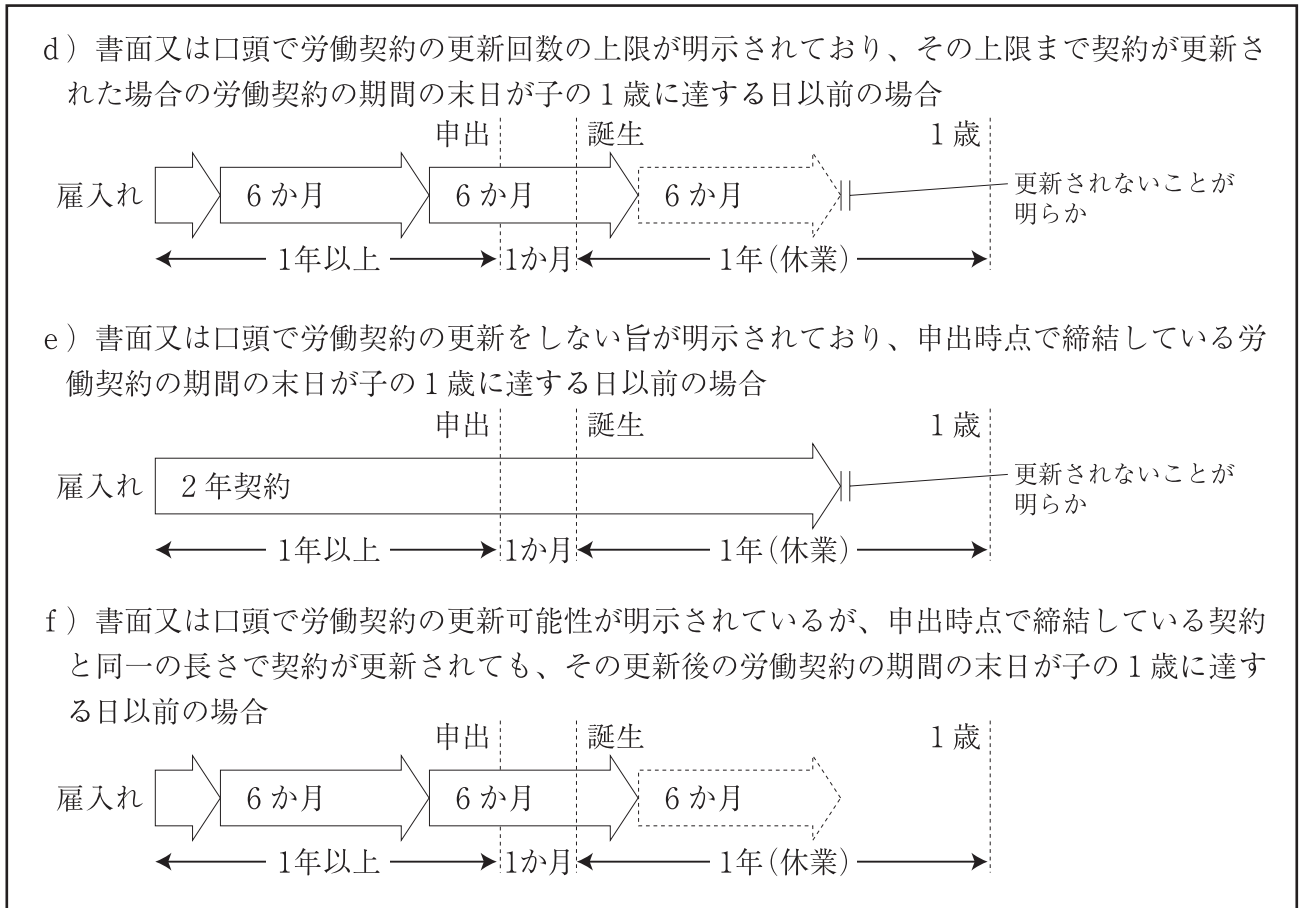


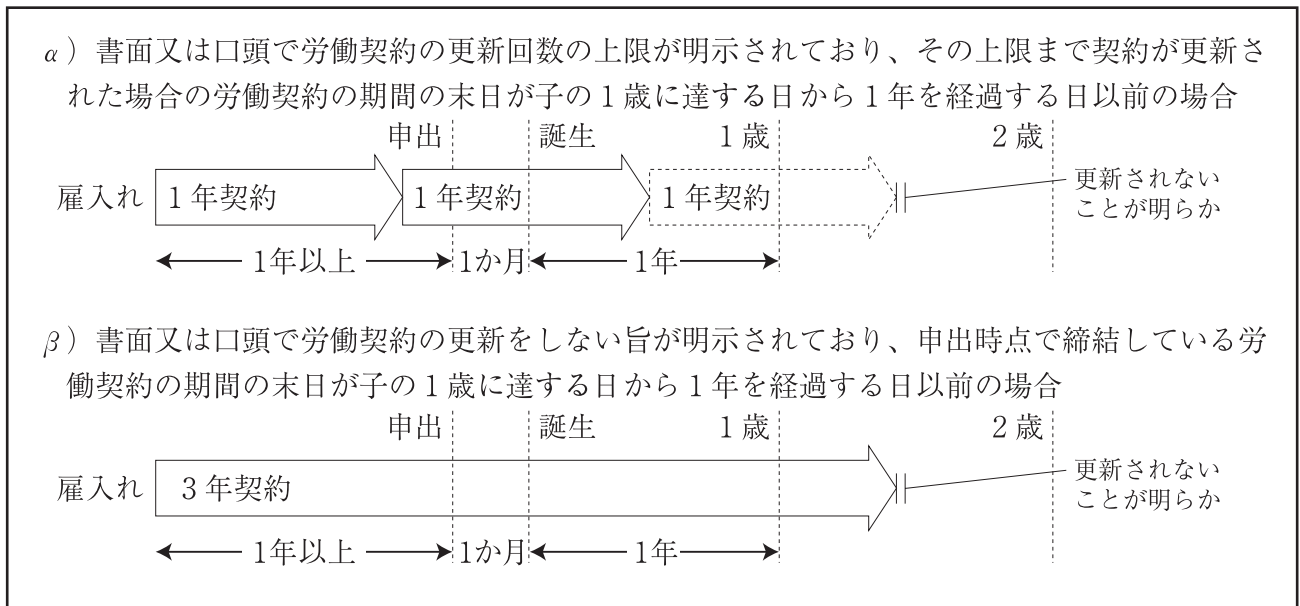
☆ 次のd)、e)、f)のような場合は、原則として「1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とはみなされません。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。



☆ なお、a)、b)、c)に当たる場合であってもd)、e)、f)と同様に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る場合もあります。



☆ 「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」であるのは、例えば次の α)、 β)のような場合です。



(3) (2)に該当するか否かにかかわらず、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、当該契約が期間の定めのない契約と実質的に異なる状態となっている場合には、育児休業の対象となります。その判断に当たっては、次の点に留意してください（指針）。

- ① 有期労働契約の雇止めの可否が争われた裁判例における判断の過程においては、主に次に掲げる項目に着目して契約関係の実態が評価されていること。
 - a 業務内容の恒常性・臨時性、業務内容についての正社員との同一性の有無等労働者の従事する業務の客観的内容
 - b 地位の基幹性・臨時性等労働者の契約上の地位の性格
 - c 継続雇用を期待させる事業主の言動等当事者の主観的態様
 - d 更新の有無・回数、更新の手續の厳格性の程度等更新の手續・実態
 - e 同様の地位にある他の労働者の雇止めの有無等他の労働者の更新状況