

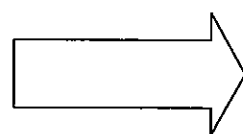
期間雇用者の適用問題について

以下のすべての要件を満たす期間雇用者について、育児休業制度の対象とする。介護休業制度も同様。

- 1 過去の契約期間と現在の契約期間を合計して、4年以上であること。
- 2 次回の契約について、更新の「可能性がある」こと。
- 3 1年以上継続して雇用されていること。
- 4 育児休業中に契約が更新されることとなる場合に、その契約期間の全部が休業となるような契約が結ばれないこと。

具体的な適用のパターンについては、次頁のとおり。

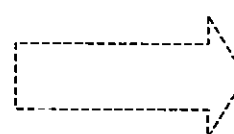
【次頁の図の凡例】



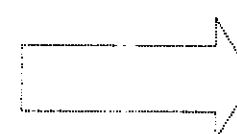
過去の契約



現在の契約

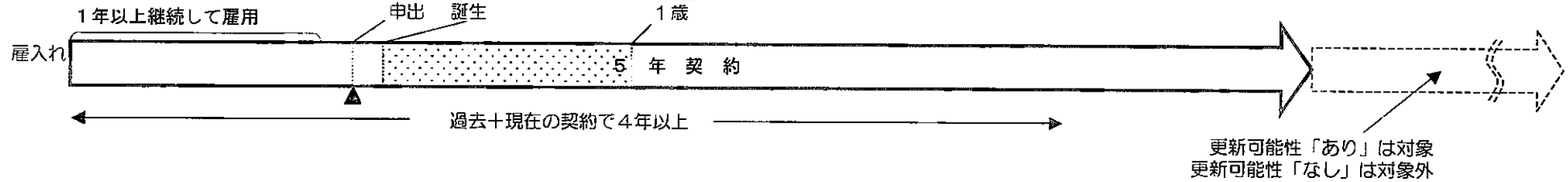


申出時点で、更新可能性がありと判断できる契約

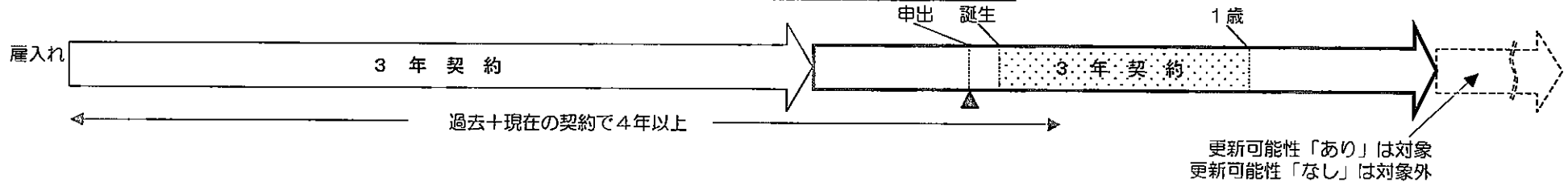


申出時点で、更新される可能性があるかどうか判断できない契約

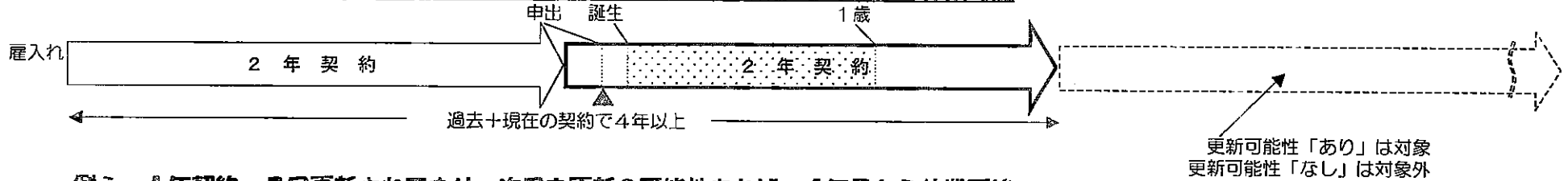
例あ 5年契約…更新の可能性あれば、2年目から休業可能



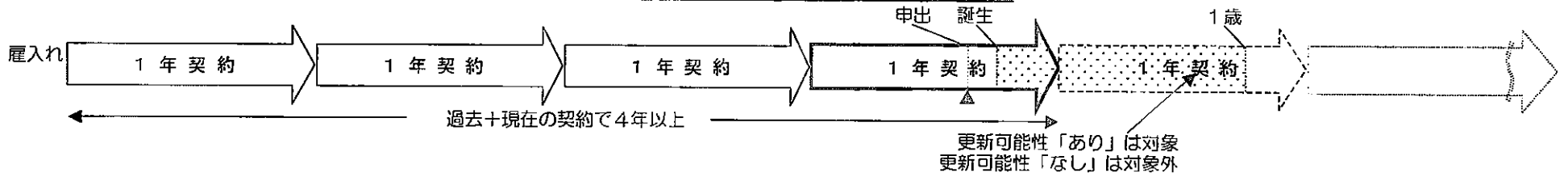
例い 3年契約…1回更新されており、次回も更新の可能性あれば、4年目から休業可能



例う 2年契約…1回更新されており、次回も更新の可能性あれば、3年目から休業可能



例え 1年契約…3回更新されており、次回も更新の可能性あれば、4年目から休業可能



例お 契約期間の全部が休業となるような契約となる場合は、休業を取得できない

