

育児休業 や 介護休業 を することができる 期間雇用者 について

有期契約や派遣で働いている方々と
事業主のみなさまへ

期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）でも、休業することで今後も働き続けることができると見込まれる一定の範囲であれば、育児休業や介護休業をすることができます！

育児・介護休業法により認められています。

このパンフレットでは、育児休業や介護休業をすることができる期間雇用者の範囲について解説しています。

育児休業 とは？

原則として1歳未満の子を養育するために、休業をすることができます。
ただし、保育所への入所を希望しているものの、子どもを保育所に預けられないといった事情がある場合は1歳6か月まで休業を延長することができます。

介護休業 とは？

要介護状態にある家族を介護するために、最大93日まで休業をすることができます。

※このパンフレットは、法律により育児休業や介護休業をすることのできる範囲について解説していますが、企業によっては法律を上回る範囲で育児休業や介護休業をすることができる制度としている場合もあります。



厚生労働省・都道府県労働局 雇用均等室

育児休業をすることができる期間雇用者の範囲

●育児休業をすることができる期間雇用者は、申出の時点で、次の①～③の全てを満たす方です。

- 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
- 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

介護休業をすることができる期間雇用者の範囲

●申出時点において、次の①～③のいずれにも該当する労働者です。

考え方は育児休業と同様です。

- 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 介護休業開始予定日から 93 日を経過する日（93 日経過日）の翌日以降も引き続き雇用されることが見込まれること
- ③ 93 日経過日から 1 年を経過する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

※育児休業の申出は、原則として休業開始の 1 月前まで、介護休業の申出は休業開始の 2 週間前までに、することとされています。

①、②、③ の要件について、それぞれ解説します。

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

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、

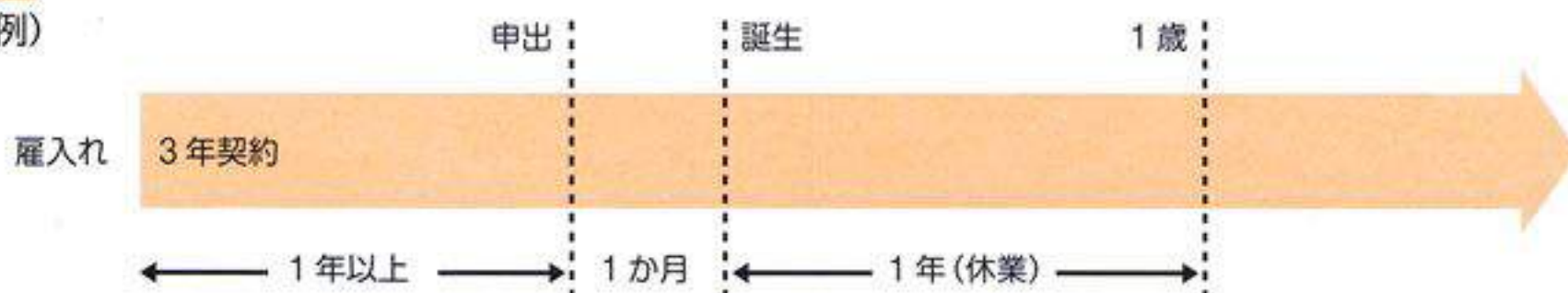
- 1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
- 2) 同様の地位にある他の労働者の状況
- 3) 同様の地位にある他の労働者の過去の契約の更新状況

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)

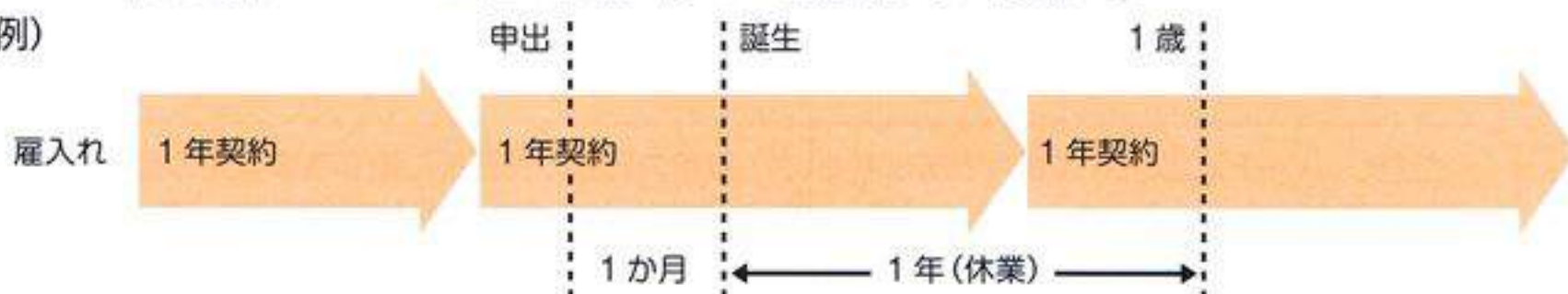


B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※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たります。

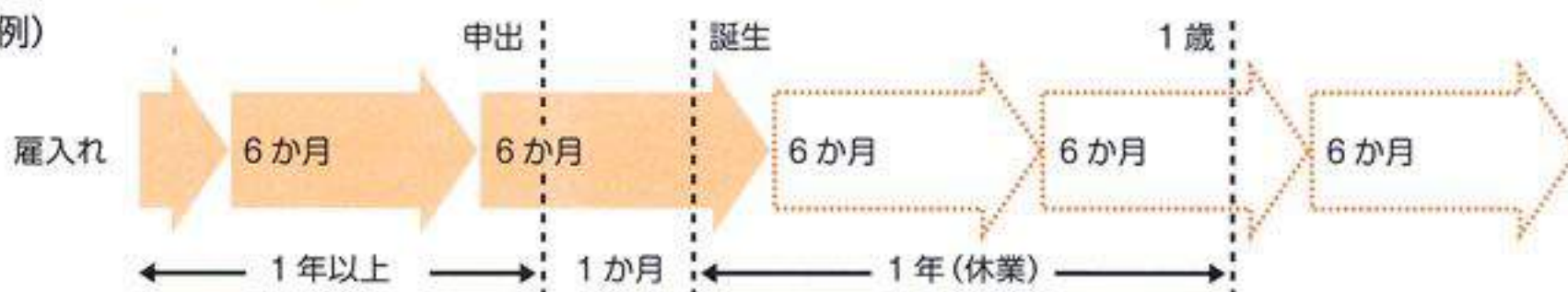
- (1) 契約を更新する場合がある。
- (2) 業績が良ければ更新する。
- (3) 更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する。

(例)



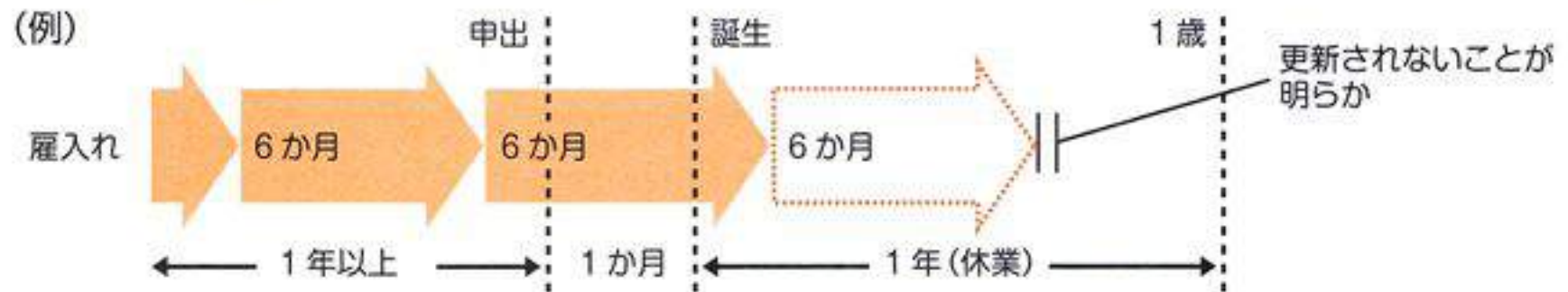
C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

(例)

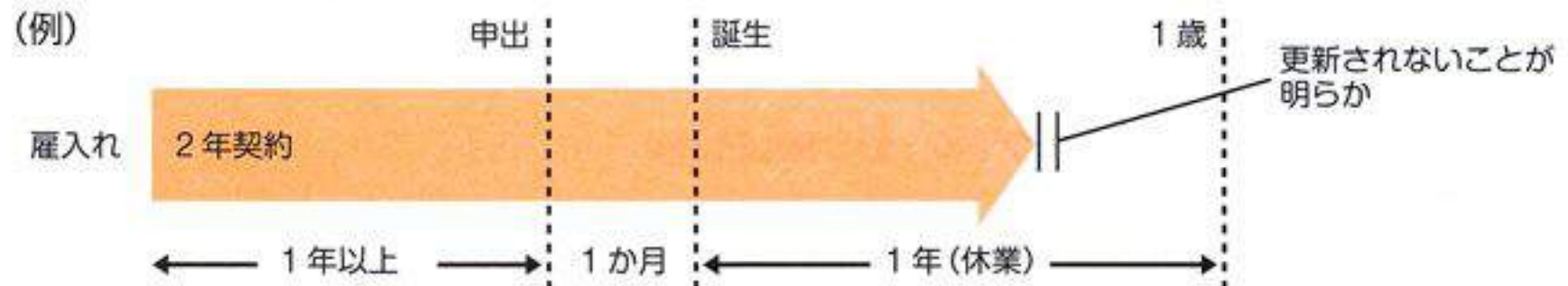


②の要件を満たさないケース

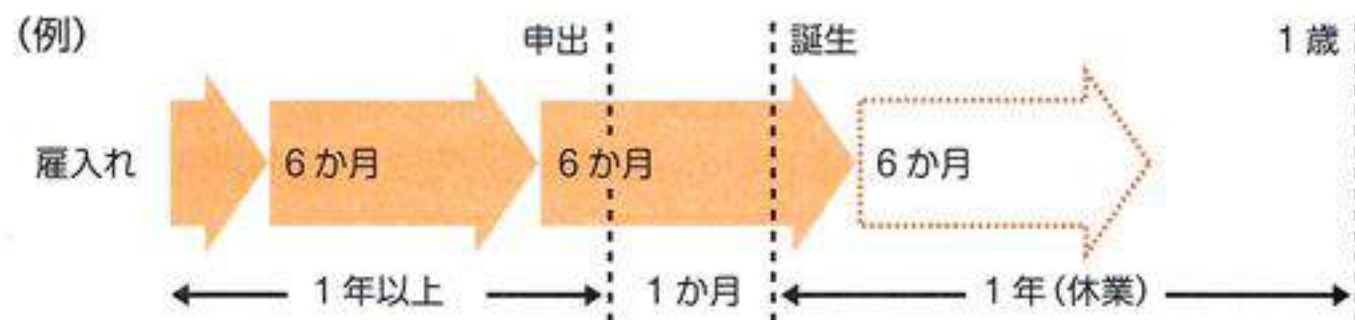
- D** 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前



- 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



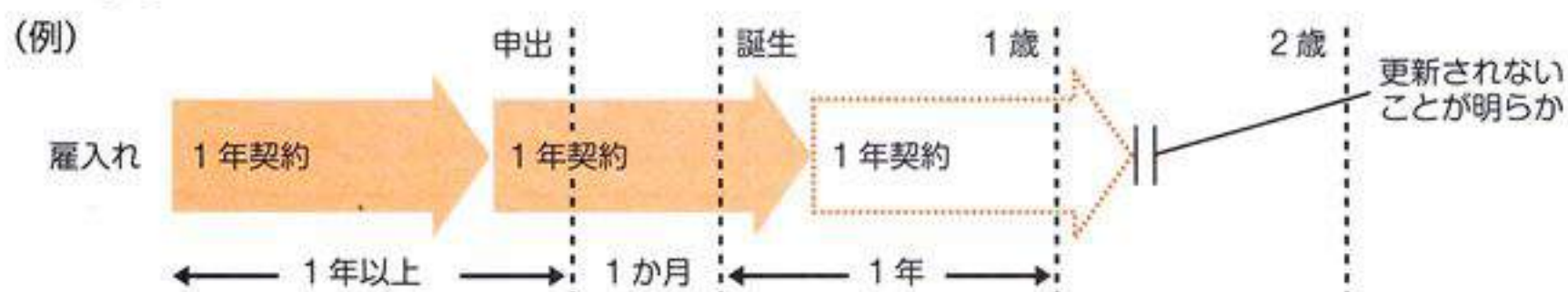
ただし、A～Fに該当する場合であっても、(1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、(2) 同様の地位にある他の労働者の状況、(3) 当該労働者の過去の契約の更新状況、等の実態を見て判断されることもあります。

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

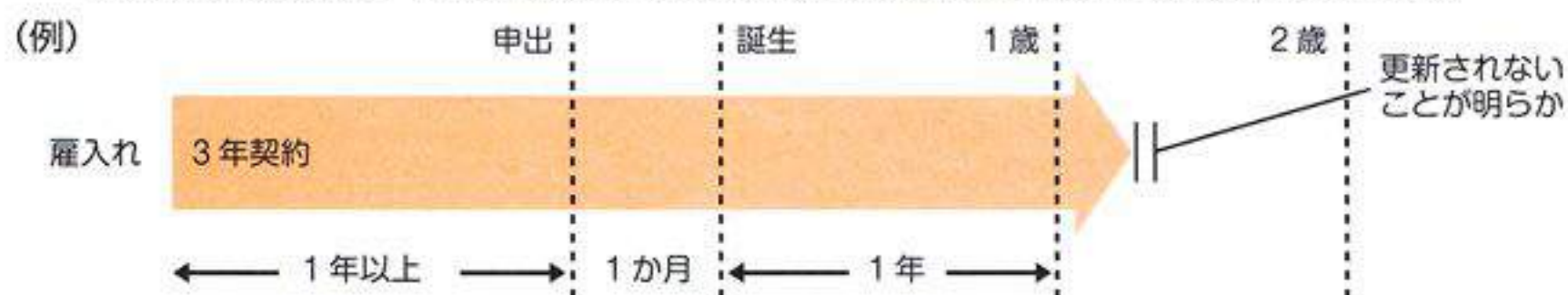
育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

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



- 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



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。

(参考) 有期労働契約の更新について (有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準 (厚生労働省告示))
使用者は、有期労働契約の締結に際し、労働者に対して、更新の有無を明示しなければならず、更新する場合がある旨明示したときは、更新の判断基準を明示しなければなりません。

事例 1

2009年4月1日から、1年契約で雇用され、2010年4月1日に更新しています。更新については、「更新の可能性がある」といわれています。現在は2010年4月20日で、2010年7月1日に子どもを出産する予定ですが、育児休業はとれますか？

→ 2 ページの①～③それぞれの要件について見ていきます。

①：1年以上継続して雇用されています。



②：「更新の可能性がある」といわれています。

また、同一の長さ（1年間）で契約が更新されたら、その契約の末日（2012年3月31日）は子どもの1歳の誕生日（2011年7月1日）よりも後になります。

→ 3 ページのBの場合に該当



③：更新の上限が明示されていないので、子の2歳の誕生日の前々日において、労働契約がないことが明らかになっていません。



したがって、①～③の全ての要件を満たすので、育児休業できます。

事例 2

登録型派遣社員

2008年4月1日から現在（2010年1月10日）までA社に派遣されています。現契約期間は2009年12月1日～2010年1月31日で、契約の状況は以下のとおりです。

- ・2か月ごとに契約更新を行い、その都度継続雇用の希望を聞かれる。
- ・更新については「更新する場合があります」と明示されている。
同じ派遣元から派遣されている4人の同僚は、20回以上契約を更新している人もいるが、本人の都合以外に雇い止めされた例はない。
- ・派遣先での業務は恒常的なもの。

2010年3月5日に子どもを出産予定ですが、育児休業はとれますか？

→ 2 ページの①～③それぞれの要件について見ていきます。

①：1年以上継続して雇用されています。



②：「更新の可能性がある」といわれていますが、同一の長さ（2か月）で契約が更新されても、その契約の末日は子の1歳の誕生日の前日より前です。

→ ケースFに該当します。

しかし、

- (1) 更新する可能性があること（雇用の見込みに対する事業主の言動）
- (2) 同僚が雇い止めされた例がなく、20回以上契約が更新されている場合もあること（同様の地位にある他の労働者の状況）
- (3) 2008年4月1日から現在（2010年1月10日）まで、10回契約が更新されていること（当該労働者の過去の契約の状況）

等の実態を見て判断すると、子の1歳の誕生日以降も雇用の継続が見込まれます。



③：更新の上限は明示されていないので、子の2歳の誕生日の前々日において、労働契約がないことが明らかだとは言えません。



したがって、①～③の全ての要件を満たすので、育児休業できます。

期間雇用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

期間を定めて雇用されている

要件① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていますか (p.2)

はい

いいえ

育児休業の対象となりません

要件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ますか (p.3)

要件② 更新についての明示がありますか

ある

ない

3～4ページのA～Fのどのパターンに該当しますか

ただし、4ページにあるように、実態を見て子どもの1歳の誕生日以降の雇用継続の見込みを判断する場合があります。

A、B、C
の場合

D、E、F
の場合

子どもが1歳の誕生日を迎えた後も引き続き雇用されることが見込まれるか
実態を見て判断します。(p.4)

見込まれる

見込まれない

要件③ 子どもの2歳の誕生日の前々日までに雇用契約が満了し、更新されないことが申出時点で明らかになっていませんか (p.5)

なっていない

なっている

育児休業をすることができます

育児休業の対象となりません

育児休業の対象となりません

都道府県労働局雇用均等室へ

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX 番号
北海道	060-8566	札幌市北区北 8 条西 2 丁目 1 番 1 号 札幌第 1 合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青 森	030-8558	青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩 手	020-0023	盛岡市内丸 7 番 25 号 盛岡合同庁舎 1 号館	019-604-3010	019-604-1535
宮 城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町 1 番地 仙台第 4 合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋 田	010-0951	秋田市山王 7 丁目 1 番 3 号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山 形	990-8567	山形市香澄町 3 丁目 2 番 1 号 山交ビル 3 階	023-624-8228	023-624-8246
福 島	960-8021	福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨 城	310-8511	水戸市宮町 1 丁目 8 - 31	029-224-6288	029-224-6265
栃 木	320-0845	宇都宮市明保野町 1 番 4 号 宇都宮第 2 地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群 馬	371-8567	前橋市大渡町 1 丁目 10 番 7 号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼 玉	330-6016	さいたま市中央区新都心 11 - 2 ランド・アクシス・タワー 16 階	048-600-6210	048-600-6230
千 葉	260-8612	千葉市中央区中央 4 丁目 11 番 1 号 千葉第 2 地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東 京	102-8305	千代田区九段南 1 - 2 - 1 九段第 3 合同庁舎 14 階	03-3512-1611	03-3512-1555
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通 5 丁目 57 番地 横浜第 2 合同庁舎 13 階	045-211-7380	045-211-7381
新 潟	951-8588	新潟市中央区川岸町 1 丁目 56 番地	025-234-5928	025-265-6420
富 山	930-8509	富山市神通本町 1 丁目 5 番 5 号	076-432-2740	076-432-3959
石 川	920-0024	金沢市西念 3 丁目 4 番 1 号 金沢駅西合同庁舎	076-265-4429	076-221-3087
福 井	910-8559	福井市春山 1 丁目 1 番 54 号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山 梨	400-8577	甲府市丸の内 1 丁目 1 番 11 号	055-225-2859	055-225-2787
長 野	380-8572	長野市中御所 1 丁目 22 番 1 号	026-227-0125	026-227-0126
岐 阜	500-8842	岐阜市金町 4 丁目 30 番地 明治安田生命岐阜金町ビル 3 階	058-263-1220	058-263-1707
静 岡	420-8639	静岡市葵区追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎 5 階	054-252-5310	054-252-8216
愛 知	460-0008	名古屋市中区栄 2 丁目 3 番 1 号 名古屋広小路ビルヂング	052-219-5509	052-220-0573
三 重	514-8524	津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋 賀	520-0051	大津市梅林 1 丁目 3 番 10 号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京 都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451	075-241-0504	075-241-0493
大 阪	540-8527	大阪市中央区大手前 4 丁目 1 番 67 号 大阪合同庁舎第 2 号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵 庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1 丁目 1 番 3 号 神戸クリスタルタワー 15 階	078-367-0820	078-367-3854
奈 良	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8581	和歌山市黒田 2 丁目 3 番 3 号 和歌山労働総合庁舎 4 階	073-488-1170	073-475-0114
鳥 取	680-8522	鳥取市富安 2 丁目 89 番 9 号	0857-29-1709	0857-29-4142
島 根	690-0841	松江市向島町 134 番 10 号 松江地方合同庁舎 5 階	0852-31-1161	0852-31-1505
岡 山	700-8611	岡山市北区下石井 1 丁目 4 番 1 号 岡山第 2 合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
広 島	730-8538	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎第 2 号館	082-221-9247	082-221-2356
山 口	753-8510	山口市中河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 1 号館	083-995-0390	083-995-0389
徳 島	770-0851	徳島市徳島町城内 6 番地 6 徳島地方合同庁舎 4 階	088-652-2718	088-652-2751
香 川	760-0019	高松市サンポート 3 番 33 号 高松サンポート合同庁舎 3 階	087-811-8924	087-811-8935
愛 媛	790-8538	松山市若草町 4 番 3 号 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
高 知	780-8548	高知市南金田 1 番 39 号	088-885-6041	088-885-6042
福 岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東 2 丁目 11 番 1 号 福岡合同庁舎新館	092-411-4894	092-411-4895
佐 賀	840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎	0952-32-7218	0952-32-7224
長 崎	850-0033	長崎市万才町 7 番 1 号 住友生命長崎ビル 6 階	095-801-0050	095-801-0051
熊 本	860-0008	熊本市二の丸 1 番 2 号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大 分	870-0037	大分市東春日町 17 番 20 号 大分第 2 ソフィアプラザビル 6 階	097-532-4025	097-537-1240
宮 崎	880-0805	宮崎市橋通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿児島	892-0847	鹿児島市西千石町 1 番 1 号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖 縄	900-0006	那覇市おもろまち 2 丁目 1 番 1 号 那覇第 2 地方合同庁舎 (1 号館) 3 階	098-868-4380	098-869-7914

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>