

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。



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、

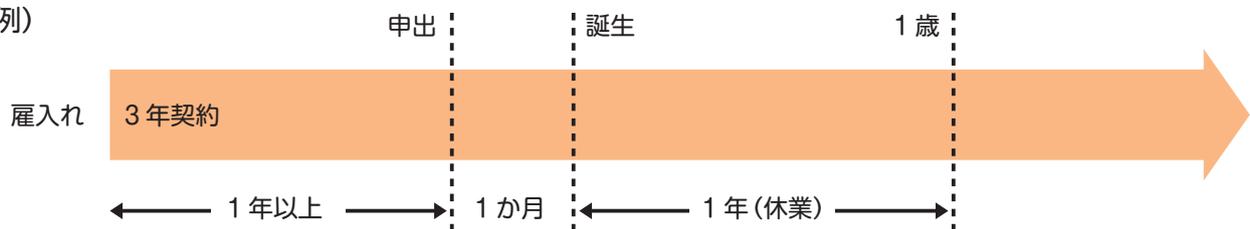
- 1) 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動
- 2) 同様の地位にある他の労働者の状況
- 3) 同様の地位にある他の労働者の過去の契約の更新状況

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)

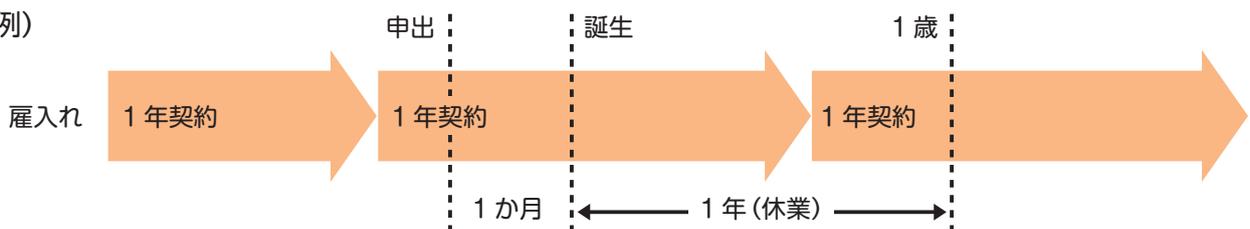


B 書面または口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点の契約と同じ長さでもう一度契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

※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。

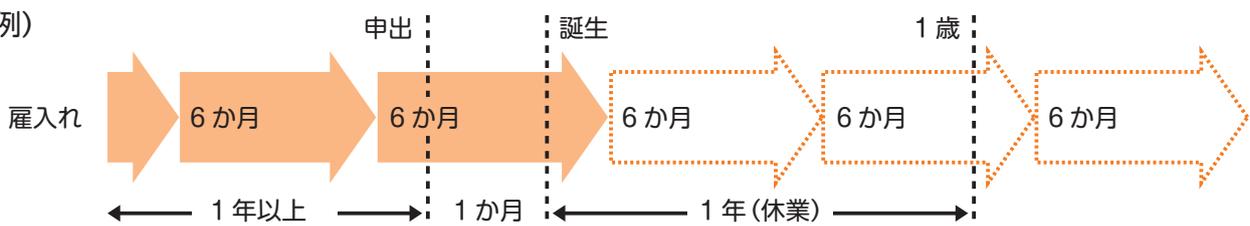
- (1) 契約を更新する場合がある。
- (2) 業績が良ければ更新する。
- (3) 更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する。

(例)



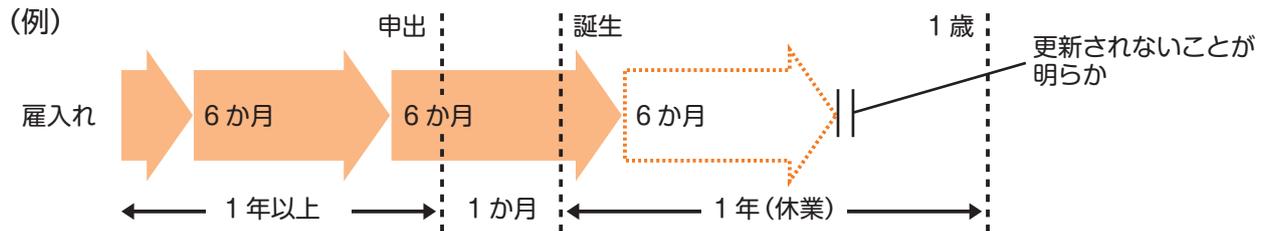
C 書面又は口頭で労働契約が自動更新であると明示されている場合で、更新回数の上限が明示されていない、又は、更新回数の上限が明示されているが、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳の誕生日以後

(例)

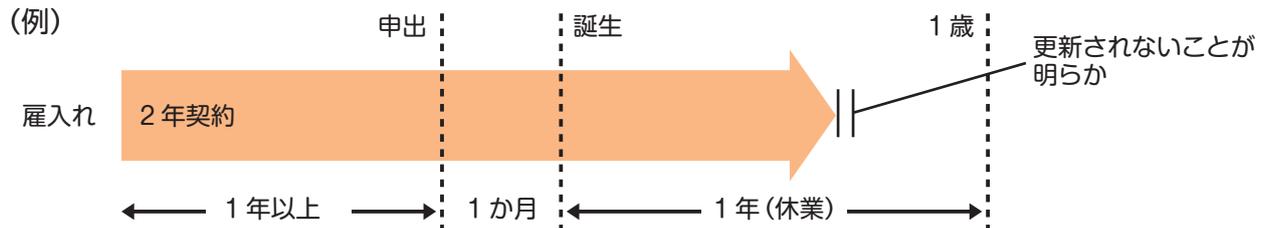


②の要件を満たさないケース

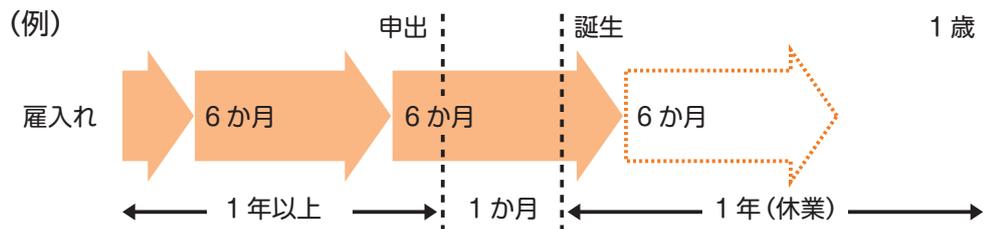
D 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日以前



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。

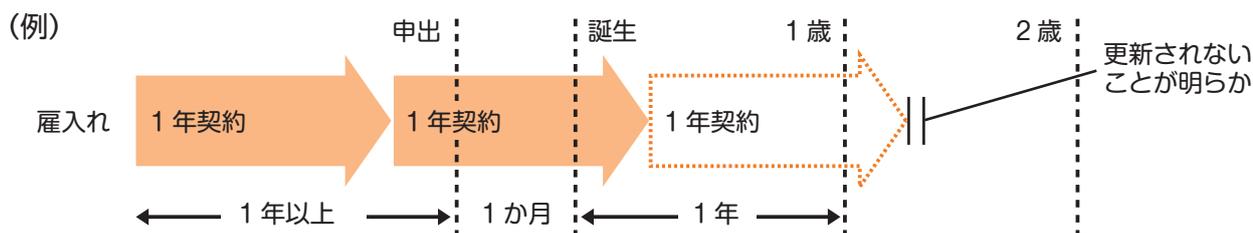
3

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

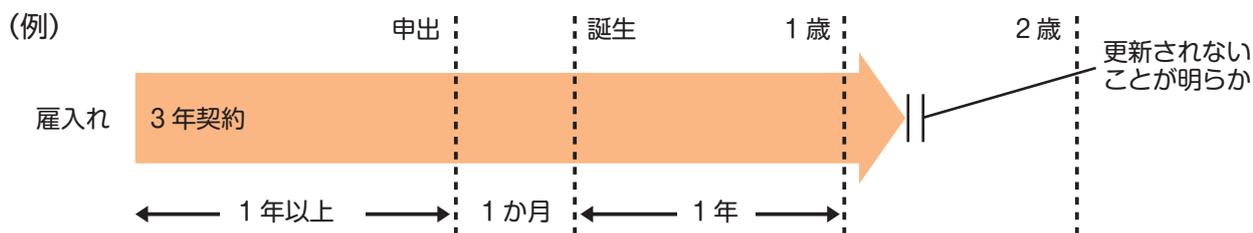
育児休業の申出があった時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断されます。

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いえません。



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。

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)

A、B、C
の場合

D、E、F
の場合

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

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	020-0045	盛岡市盛岡駅西通1丁目9番15号 盛岡第2合同庁舎	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4号 秋田第二合同庁舎2階	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 03-6893-1100	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	500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎4階	058-245-1550	058-245-7055
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	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3階	095-801-0050	095-801-0051
熊本	860-8514	熊本市春日2-10-1 熊本地方合同庁舎9階	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	宮崎市橘通東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>