

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

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。「育児・介護休業法」）の改正により、休業の取得によって雇用の継続が見込まれる一定の範囲の期間雇用者が育児休業や介護休業の対象となりました。（平成17年4月1日施行）このリーフレットではその内容を解説します。

なお、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、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態となっている場合には、一定の範囲に該当するか否かにかかわらず、育児休業や介護休業の対象となります。



両立支援キャラクター
両立するべえ

詳しくは都道府県労働局雇用均等室までお問い合わせください。

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-831-3762
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3818-8408	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-421-6157	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		

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>

厚生労働省・都道府県労働局

新たに育児休業の対象となった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。

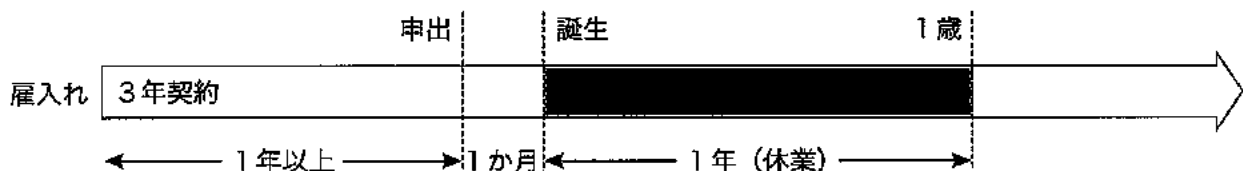
- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日。以下「1歳到達日」といいます。）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（1歳到達日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

☆「1歳到達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歳到達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歳到達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、4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歳到達日後の場合

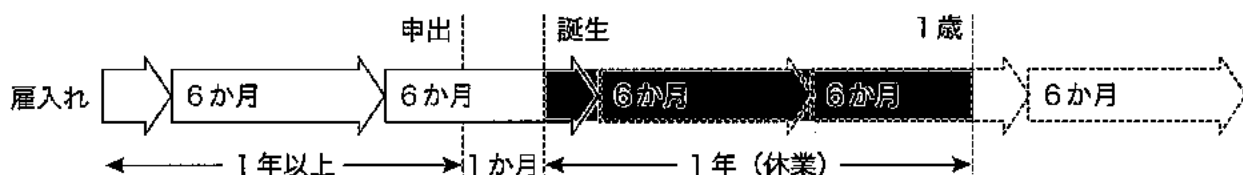


b) 書面又は口頭で労働契約の更新可能性が明示されており、申出時点で締結している契約と同一の長さで契約が更新されたならば、その更新後の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日後の場合



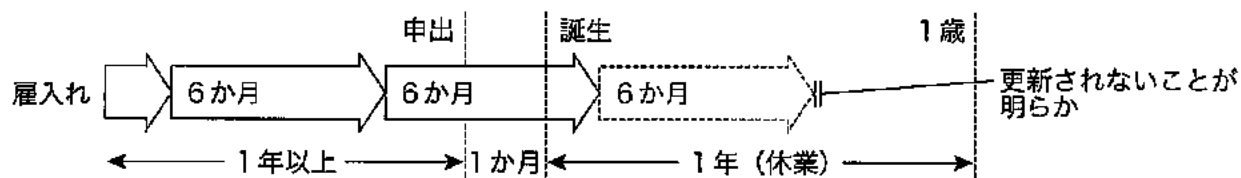
※ 労働契約の更新可能性の明示とは、書面又は口頭で、例えば、「契約を更新する場合がある」、「業績が良ければ更新する」、「更新については会社の業績に応じ、契約終了時に判断する」などの明示がある場合がこれにあたります。

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歳到達日後の場合

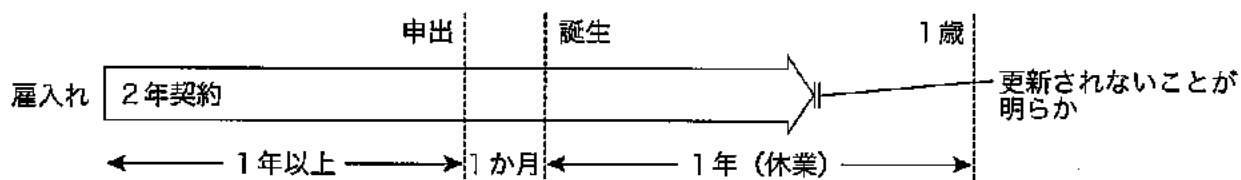


☆ 次のd)、e)、f)のような場合は、原則として「1歳到達日を超えて引き続き雇用されることが見込まれる」とはみなされません。ただし、雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

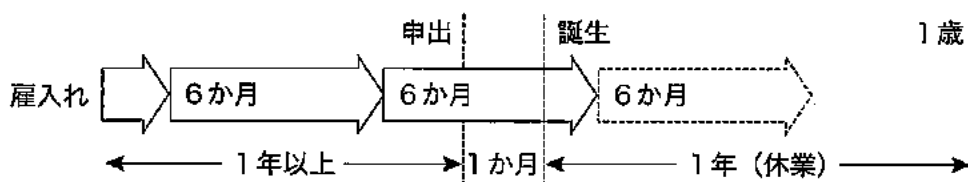
d) 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



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、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が子の1歳到達日以前の場合



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、申出時点で締結している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歳到達日以前の場合

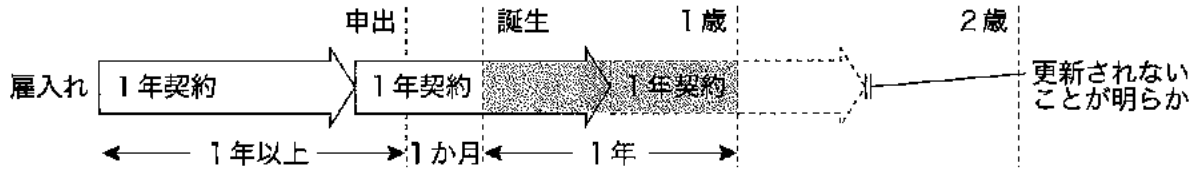


☆ なお、a)、b)、c)に当たる場合であってもd)、e)、f)と同様に雇用の継続の見込みに関する事業主の言動、同様の地位にある他の労働者の状況、当該労働者の過去の契約の更新状況等の実態を見て判断される場合もあります。

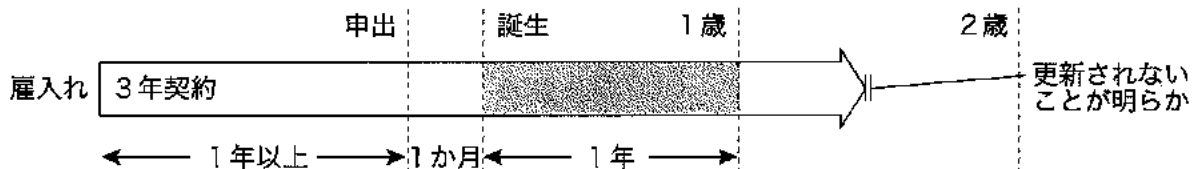


☆ 「子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らか」であるのは、例えば次のα)、β)のような場合です。

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歳到達日から1年を経過する日以前の場合



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歳到達日から1年を経過する日以前の場合



新たに介護休業の対象となった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。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雇用された期間が1年以上であること
- 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）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から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）

〔参考〕

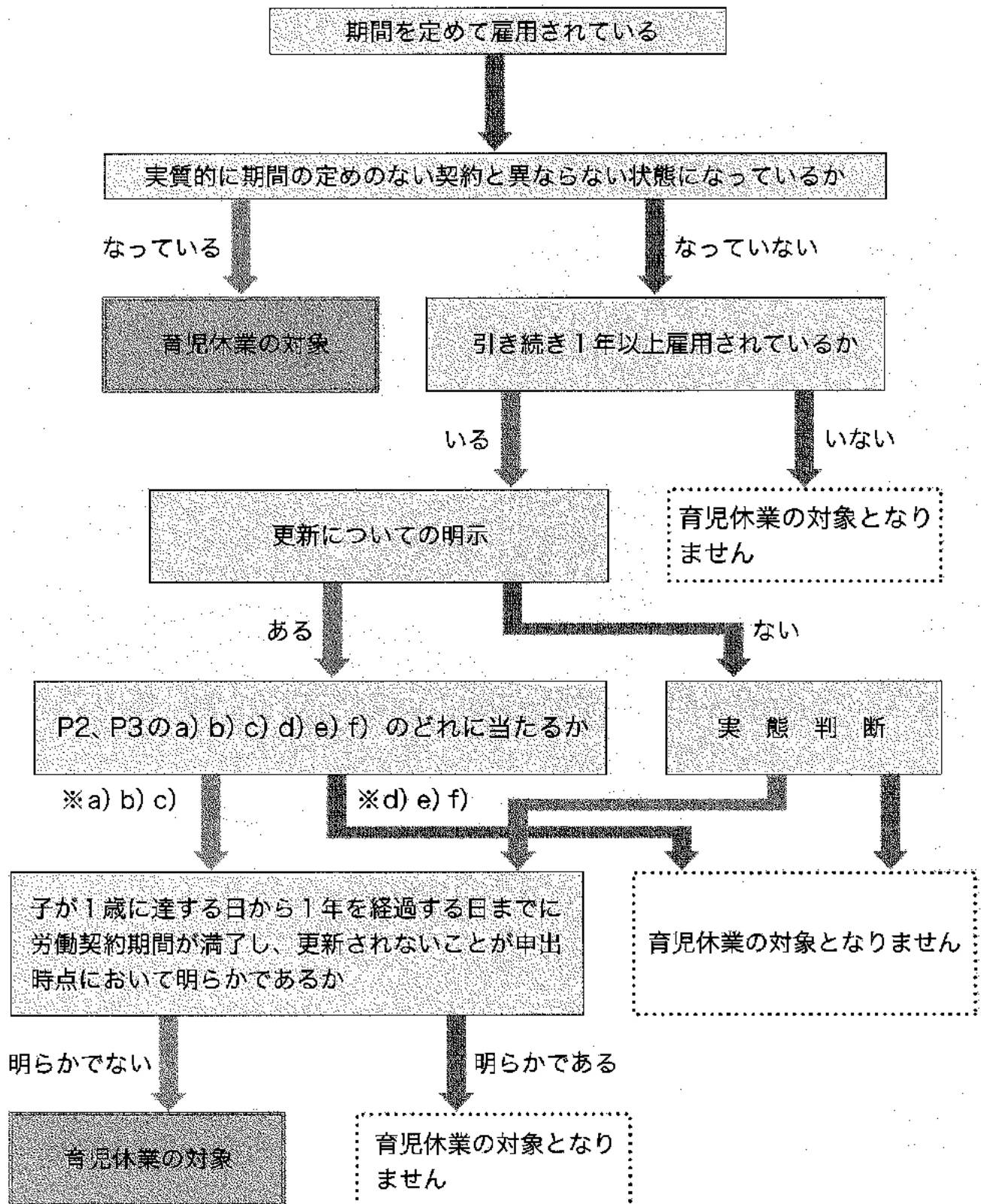
有期労働契約の締結、更新及び雇止めにに関する基準（抄）

（平成15年厚生労働省告示第357号）

（契約締結時の明示事項等）

- 第1条 使用者は、期間の定めのある労働契約（以下「有期労働契約」という。）の締結に際し、労働者に対して、当該契約の期間の満了後における当該契約に係る更新の有無を明示しなければならない。
- 2 前項の場合において、使用者が当該契約を更新する場合がある旨明示したときは、使用者は、労働者に対して当該契約を更新する場合又はしない場合の判断の基準を明示しなければならない。
- 3 使用者は、有期労働契約の締結後に前2項に規定する事項に関して変更する場合には、当該契約を締結した労働者に対して、速やかにその内容を明示しなければならない。

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



※ a) b) c) d) e) f) に当たる場合であっても、実態を見て判断されることがあります。

雇用保険法（育児休業給付及び介護休業給付）の改正について

<期間雇用者に係る改正内容>

1 対象者について

育児休業又は介護休業を取得する期間雇用者であって、以下のいずれかに該当する場合は、育児休業給付又は介護休業給付の対象となります。

- (1) 休業開始時において同一事業主の下で1年以上雇用継続の実績があり、かつ、休業終了後同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続する見込みがあること。
- (2) 休業開始時において同一事業主の下で労働契約が更新され、3年以上雇用が継続しており、かつ、休業終了後同一事業主の下で1年以上雇用が継続する見込みがあること。

2 必要な手続

育児休業給付又は介護休業給付の支給を受けるに当たっては、以下の様式に必要な書類を添えて事業所の所在地を管轄するハローワーク（公共職業安定所）に手続を行うことが必要です。

- ① 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票）
- ② i) 育児休業給付受給資格確認票・（初回）育児休業基本給付金支給申請書
又は
ii) 介護休業給付金支給申請書

また、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書（被保険者の方が自ら支給申請手続を行う場合は、雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明票）に、休業開始時において期間雇用者であるか否かを記載し、あわせて所定の書式に上記1(1)又は(2)のいずれかに該当する旨を事業主が記入の上、提出していただくことが必要となります。

3 介護休業給付の支給について

同一家族について要介護状態が異なることにより、介護休業を複数回取得する場合、それにあわせて、介護休業給付金の対象となった日数が93日に達するまで、介護休業給付金が受けられることとなります。

☆ 施行日

平成17年4月1日以後に開始した育児休業又は介護休業が、改正後の育児休業給付又は介護休業給付の対象となります。

※ 雇用保険法の改正について、詳細な内容及びその他の改正内容等はハローワーク（公共職業安定所）にお尋ねください。