

# 育児休業や介護休業を することができる 有期契約労働者について

－平成29年10月1日施行 改正育児・介護休業法対応－

## 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

有期契約労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）のうち、一定の範囲の方は、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有期契約労働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、保育所等の利用を希望しているものの、子どもを保育所等に預けられないといった事情がある場合は最長2歳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、通算93日まで、3回を上限に分割して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が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環境・均等部(室)

## 育児休業をすることができる有期契約労働者の範囲

●申出の時点で、次の①②の両方を満たす方です。

- 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 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

※ご注意：1歳以降の育児休業の取得について

子が1歳に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、上記①②の要件を満たす方は子が1歳6か月に達する日まで育児休業の期間を延長できます。

さらに、子が1歳6か月に達する時点で、保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、子が2歳に達する日まで育児休業を延長することができます。その場合は、申出時点において、下記の①②の要件を満たすことが必要です。

- 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 子が2歳に達する日までに労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

## 介護休業をすることができる有期契約労働者の範囲

●申出の時点において、次の①②の両方を満たす方です。

- 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 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

※希望どおりの日から休業するためには、原則として、育児休業の申出は休業開始の1か月前（1歳以降の育児休業の場合は休業開始の2週間前）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。

## 育児休業をすることができる有期契約労働者の要件について、それぞれ解説します。(※)

※介護休業についても、考え方は同じです。

### 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

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

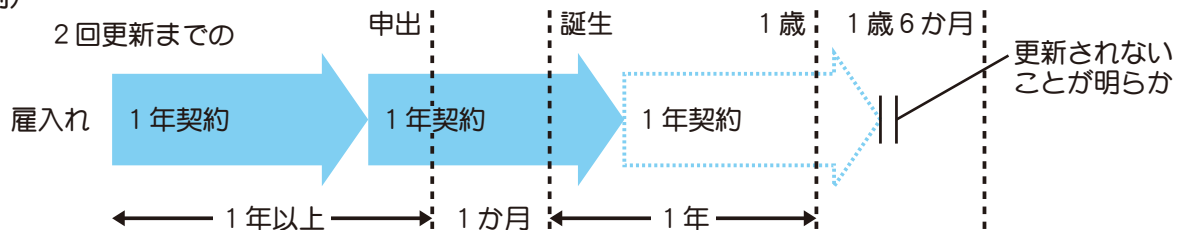
## 子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでないこと

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

### ②の要件を満たさないケース

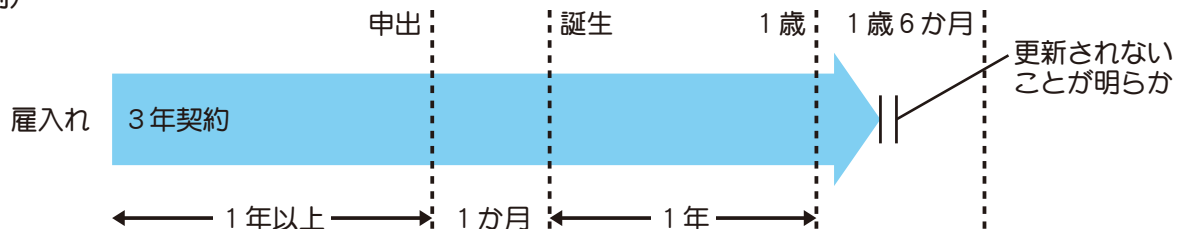
**α** 書面又は口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新された場合の労働契約の期間の末日が、子が1歳6か月に達する日までの間である

(例)



**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、子が1歳6か月に達する日までの間である

(例)



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することがあります。

(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。

# 妊娠から産休、育休、復職後の流れ

## 本人

## 会社・上司

POINT

### 【妊娠が分かったら】

■ **出産予定日や休業の予定を早めに申し出ましょう。**.....  
妊娠・出産後も仕事を続けたいという希望をはっきりと伝えましょう。

■ **妊婦健康診査を受けるための時間が必要な場合は、会社に申し出ましょう。**.....  
【会社が、受診のために確保しなければならない回数】

- 妊娠23週までは4週間に1回
- 妊娠24週から35週までは2週間に1回
- 妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- 医師等がこれと異なる指示をした場合はその回数

【勤務しなかった日・時間の給与】

- 有給か無給かは、会社の定めによります。

■ **妊婦健康診査で主治医から働き方について「休憩が必要」「入院が必要」などの指導を受けた場合は、指導内容を会社に申し出て、必要な措置を講じてもらいましょう。**.....

医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「**母性健康管理指導事項連絡カード**」を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

【母性健康管理指導事項連絡カードの入手先】

- 母子健康手帳(ほとんどの母子健康手帳に様式が記載されているので、それを拡大コピーして使うことができます。)
- 厚生労働省ホームページ

<http://www2.mhlw.go.jp/topics/seido/josei/hourei/20000401-25-1.htm>

（派遣労働者の場合  
直に派遣先に対して体調の状況等を伝えることが難しい場合は、派遣元の営業担当から派遣先に対して業務上の配慮依頼を伝えましょう。）

### 【妊娠中の職場生活】

■ **時間外労働の制限、深夜業の制限、軽易業務への転換などを請求することができます。**.....

■ **産前休業の申出をする。**

出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から、請求すれば取得できます。

請求の手続きは、会社の定めによります。

■ **育児休業の申出をする。**.....

希望する日から育児休業を開始するためには育児休業開始予定日の1か月前までに申し出る必要があります。産後休業に続けて育児休業をする場合は、産前休業に入る前や産前休業中に、申出を行うこととなります。申出は、休業開始予定日や終了予定日などを明らかにして、書面などにより行わなければなりません。

育児休業の対象者については、P.2をご覧ください。

### 【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。

### 【産後休業】

出産の翌日から8週間は、就業することができません。ただし、産後6週間経過後に、医師が認めた場合は、請求することにより就業できます。

### 【妊娠中】

#### ■ 妊娠の報告

申請があった場合、会社は、健康診査のために必要な時間の確保をしなければなりません。

申出があった場合、会社は指導内容に応じた適切な措置（**妊娠中の通勤緩和、妊娠中の休憩に関する措置、妊娠中の症状に対応する措置**）を講じなければなりません。

（派遣労働者の場合  
勤務先が派遣先となりますので、妊娠期間の体調に対し、派遣先でも配慮する必要があります。）

会社は、労働者の妊娠・出産・産前産後休業を取得したことなどを理由として、労働者を解雇したりすることは法律で禁止されています。また、会社は、上司・同僚からの妊娠、出産、産前産後休業に関するハラスメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

会社は、育児休業の申出者に対して、育児休業開始予定日や終了予定日などを速やかに通知しなければなりません。また、休業中の給与、休業後の配置などについてあらかじめ労働者全体及びその対象者に周知するよう努力しなければなりません。

産前産後休業期間及びその後30日間の解雇は禁止されています。

妊娠中

POINT

産前・産後休業

## 【育児休業中】

## ■復職に向けた準備をする

- 復職後に勤務時間帯や残業など、これまでと同じ働き方ができるかどうか考えましょう。復職後は短時間勤務や所定外労働の制限等を利用することもできます。
- 子どもが1歳になるまでの間に期間を延長することもできます。この場合、当初終了しようとしていた日の1か月前までに申し出ることが必要です。  
(注) 保育所等に入れないなどの場合、育児休業を延長することができます。この場合、2週間前までに申し出ることが必要です。
- 復職後の労働条件について会社に確認しましょう。



会社が、育児休業の取得を理由として、契約を更新しなかったり、休業を終了する日を超えて休業することを強要することは、法律で禁止されています。

また、会社は、上司・同僚からの育児休業等に関するハラ・スメントを防止する措置を講じることが義務づけられています。

## ＜産後休業後、子どもが1歳になるまでに復職する場合に利用できる制度＞

## ■育児時間

生後1年に達しない子どもを育てる女性は、1日2回各々30分間の育児時間を請求できます。

## ■時間外労働、休日労働、深夜業の制限など

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様にこれらが適用になります。

## ■母性健康管理措置

産後1年を経過しない女性は、医師等から指示があったときは、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。

## ■短時間勤務制度、子の看護休暇等（くわしくは、以下をご覧ください。）

## ＜3歳未満又は小学校入学前の子どもを育てている方が利用できる制度＞

## ■短時間勤務制度

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者のために、短時間勤務制度（1日原則として6時間）を設けなければなりません。

## ■所定外労働の制限

会社は、一定の条件を満たす3歳未満の子を育てる労働者から請求があったときは、所定外労働をさせてはけません。

## ■子の看護休暇

小学校入学前の子どもを養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次有給休暇とは別に、1年につき5日間、子どもが2人以上なら10日間、病気やけがをした子どもの看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。また、取得にあたっては、1日又は半日単位で取得できます。

## ■時間外労働、深夜業の制限

会社は、小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者から請求があった場合は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないことになっています。



対象となる「子」の範囲は、

育児休業：法律上の親子関係がある子（養子を含む）ほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、養育里親に委託されている子です。

介護休業：法律上の親子関係がある子（養子を含む）のみです。

会社の制度が法律の内容を上回っていたり、独自の支援制度があることも考えられますので、各種制度の対象となるか、必要な手続きなどについて、まずは会社の担当部署、上司に尋ねましょう。

休業の取得などで会社とトラブルになったり、法律の内容について詳しく知りたいときは、会社の所在地がある **都道府県労働局雇用環境・均等部（室）**（連絡先は裏表紙、都道府県庁ではありません）へお気軽にご相談ください。

## 産前産後休業中、育児休業中、介護休業中の経済的支援

名称	内容	問合せ先
出産育児一時金	健康保険の被保険者（本人）が、出産したとき、1児につき42万円（産科医療補償制度加算対象出産でない場合は40万4千円）が出産育児一時金として、支給されます。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 ・市町村 等へ
出産手当金	産前産後休業の期間中、給与が支払われない場合、健康保険から1日につき、賃金の3分の2相当額が支給されます。 ただし、休業している間にも会社から給与が支払われ、出産手当金よりも多い額が支給されている場合には、出産手当金は支給されません。	詳しくは ・協会けんぽ ・健康保険組合 等へ
育児休業給付金	1歳（一定の場合は1歳2か月。さらに保育所等における保育の実施が行われないなどの場合は1歳6か月又は2歳。）未満の子を養育するために育児休業を取得した等の一定要件を満たした方で、原則として休業開始時の賃金月額67%が支給されます。 なお、育児休業の開始から6か月経過後は50%になります。	詳しくは 最寄りのハローワークへ
介護休業給付金	要介護状態にある家族を介護するために、介護休業を取得した一定要件を満たした方で、原則として休業開始時の賃金月額67%が支給されます。 なお、平成28年8月1日前に休業を開始した方の給付率は40%になります。	

○ いずれも非課税のため所得税の控除はなく、次年度の住民税の算定基礎にもなりません。

### 社会保険料

産前産後休業中、育児休業中の健康保険・厚生年金保険の保険料は、会社から年金事務所又は健康保険組合に申出をすることによって、本人負担分、会社負担分ともに免除されます。

社会保険料の免除を受けても、健康保険の給付は通常どおり受けられます。また、免除された期間分も将来受け取る年金額に反映されます。

→ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合等へ

(※) 厚生年金基金に関するお問い合わせは、企業年金連合会へ

### 雇用保険料

産前産後休業中、育児休業中に会社から給与が支払われていなければ、雇用保険料の負担はありません。

→ 詳しくは、最寄りのハローワークへ

ハローワーク所在地一覧：<http://www.mhlw.go.jp/kyujin/hwmap.html>

## 仕事と介護の両立支援制度

### ○介護休業制度

要介護状態にある対象家族を介護する労働者は、対象家族 1 人につき通算して93日まで、3回を上限として分割して、介護休業を取得することが可能

有期契約労働者の方の取得要件については、P.2 参照

### ○介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、年5日（2人以上の場合は年10日）の1日又は半日単位での介護休暇の取得が可能

### ○所定外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、所定外労働を制限

### ○時間外労働の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限

### ○深夜業の制限

要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合、午後10時から午前5時までの労働を制限

### ○介護のための所定労働時間短縮等の措置

要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者について、利用開始の日から3年以上の期間で、2回以上利用可能な次のいずれかの措置を講じることを事業主に義務付け

①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制度

③始業時刻・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④介護費用の助成措置

### ○不利益取扱いの禁止

介護休業等の申出・取得したことを理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁止

### ○介護休業等に関するハラスメントの防止措置

上司・同僚からの介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主に義務付け

◎育児・介護休業制度などについて詳しく知りたい方は、

○育児・介護休業法のあらまし（厚生労働省ホームページ）

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/34.html>)

○働く女性の母性健康管理措置、母性保護規定について（厚生労働省ホームページ）

(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku05/01.html>)

◎妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等を理由とする不利益取扱いについて詳しく知りたい方は、

○「妊娠したら解雇」は違法です (<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000088308.html>)

◎育児・介護休業などの取得等に関して職場でのトラブルにお困りの方は、

○男女雇用機会均等法 育児・介護休業法 パートタイム労働法に基づく紛争解決援助制度のご案内

([http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/woman/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/woman/index.html))

また、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（裏表紙参照）へご相談ください。

# 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1 札幌第一合同庁舎9階	011-709-2715
青森	030-8558	青森市新町2丁目4-25 青森合同庁舎2階	017-734-4211
岩手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通1-9-15 盛岡第2合同庁舎5階	019-604-3010
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8階	022-299-8844
秋田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎4階	018-862-6684
山形	990-8567	山形市香澄町3-2-1 山交ビル3階	023-624-8228
福島	960-8021	福島市霞町1-46 5階	024-536-4609
茨城	310-8511	水戸市宮町1丁目8番31号 茨城労働総合庁舎6階	029-277-8295
栃木	320-0845	宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階	028-633-2795
群馬	371-8567	前橋市大手町2-3-1 前橋地方合同庁舎8階	027-896-4739
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
千葉	260-8612	千葉市中央区中央4-11-1 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307
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
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5-57 横浜第2合同庁舎13階	045-211-7380
新潟	950-8625	新潟市中央区美咲町1-2-1 新潟美咲合同庁舎2号館4階	025-288-3511
富山	930-8509	富山市神通本町1-5-5 富山労働総合庁舎5階	076-432-2740
石川	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎6階	076-265-4429
福井	910-8559	福井市春山1丁目1-54 福井春山合同庁舎9階	0776-22-3947
山梨	400-8577	甲府市丸の内1丁目1-11 4階	055-225-2851
長野	380-8572	長野市中御所1-22-1 長野労働総合庁舎2階	026-227-0125
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
静岡	420-8639	静岡市葵区追手町9-50 静岡地方合同庁舎5階	054-252-5310
愛知	460-0008	名古屋市中区栄2-3-1 名古屋広小路ビルディング11階(12/10まで)	052-219-5509
	460-8507	名古屋市中区三の丸2-5-1 名古屋合同庁舎第2号館2階(12/11から)	
三重	514-8524	津市島崎町327番2 津第2地方合同庁舎2階	059-226-2318
滋賀	520-0051	大津市梅林1丁目3-10 滋賀ビル5階	077-523-1190
京都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 1階	075-241-3212
大阪	540-8527	大阪市中央区大手前4-1-67 大阪合同庁舎第2号館8階	06-6941-8940
兵庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー 15階	078-367-0820
奈良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第三地方合同庁舎2階	0742-32-0210
和歌山	640-8581	和歌山市黒田二丁目3-3 和歌山労働総合庁舎4階	073-488-1170
鳥取	680-8522	鳥取市富安2丁目89-9 2階	0857-29-1709
島根	690-0841	松江市向島町134-10 松江地方合同庁舎5階	0852-31-1161
岡山	700-8611	岡山市北区下石井1-4-1 岡山第2合同庁舎3階	086-225-2017
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5階	082-221-9247
山口	753-8510	山口市中河原町6-16 山口地方合同庁舎2号館5階	083-995-0390
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
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2階	087-811-8924
愛媛	790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎6階	089-935-5222
高知	780-8548	高知市南金田1番39号 4階	088-885-6041
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4階	092-411-4894
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3階	0952-32-7167
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル3階	095-801-0050
熊本	860-8514	熊本市西区春日2-10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階	096-352-3865
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3階	097-532-4025
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎4階	0985-38-8821
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8239
沖縄	900-0006	那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎1号館3階	098-868-4380

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>

平成29年10月作成 リーフレット No.2