

## 4. 育児休業を取得できる有期契約労働者の要件

ここでは、育児・介護休業法において定めている、有期契約労働者が育児休業を取得するうえでの要件について確認します。

以下の要件をすべて満たす有期契約労働者から育児休業取得の申出があった場合には、育児休業を取得させなければなりません。

### 要件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、勤務の実態に即して雇用関係が実質的に継続していることをいいます。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、契約期間が形式的に途切れている場合であっても、雇用関係は「実質的に継続している」と判断されます。

### 要件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いて判断します。

「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当該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。

#### ◆要件2を満たすケース

- ・申出時点の労働契約の終了日が子の1歳の誕生日以後の場合
- ・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歳の誕生日以後になる場合（労働契約が更新される可能性の明示とは、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、などがこれに当たります）。
- ・書面または口頭で労働契約が自動更新であると明示されているときに、①更新回数の上限が明示されていない、または②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歳の誕生日以後である場合

#### ◆要件2を満たさないケース

- ・書面また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歳の誕生日以前の場合
- ・書面また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である場合
- ・書面また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の場合

ただし、これら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。

**要件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。その際に下記のような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、などの実態をみて判断されることがあります。

**◆要件3を満たさないケース**

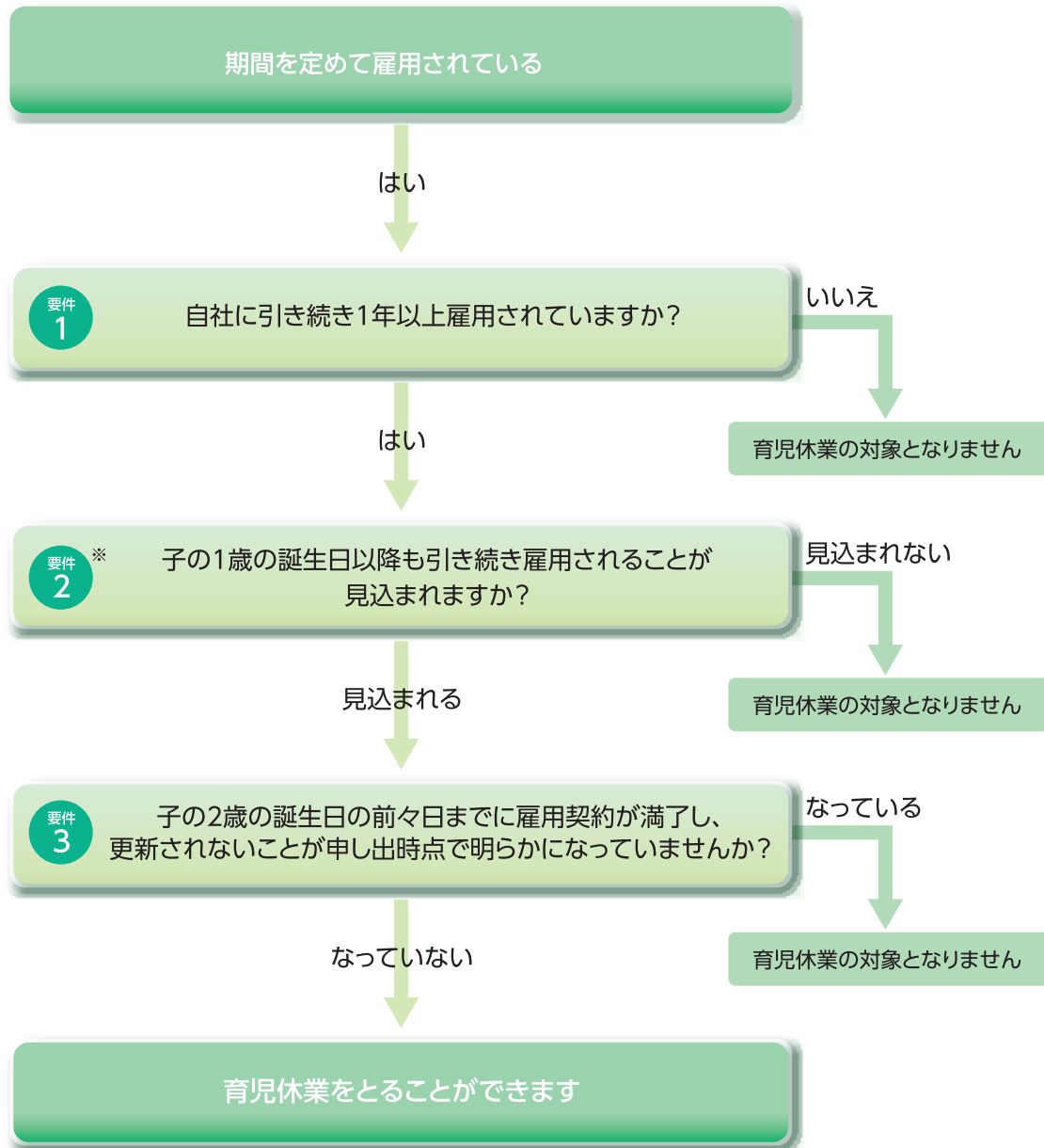
- ・書面または口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新されたときの労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である場合
- ・書面または口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である場合

《有期契約労働者が育児休業を取得できるか判断するときは、以下の点について留意することが大切です》

**👉ポイント**

- 育児・介護休業法で定めている育児休業取得のための要件は、それよりも下回ってはならないという最低要件を定めたものですから、これを上回って、有期契約労働者が育児休業を取得しやすくする要件を定めている場合は、それに依ります。
- 育児・介護休業法で定められた要件を就業規則等において定めていなくても、法定要件を満たす有期契約労働者から育児休業取得の申出があった場合には、申出を拒むことはできません。
- 従業員が育児休業取得の申出をしたことや、休業を取得したことを理由として、不利益な取扱いをすることは禁じられています。

### 育児休業対象者確認フローチャート



上記の要件に該当する期間を定めて雇用されている労働者（日々雇用されるものを除く）は、所定労働時間や勤務日数の多少にかかわらず、制度利用の対象となります。ただし、労使協定により除外されている1週間の所定労働日数が2日以下の労働者などの場合には、申出を拒むことができます。

※要件②については…

- ・育児休業の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. 当該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。

（資料出所）厚生労働省「有期契約労働者の育児休業取得推進マニュアル」（平成22年）

## ケーススタディ（Aさんの場合）

**質問：**次の有期契約労働者には、法律上、育児休業を取得させなければならないのでしょうか

◆有期契約労働者Aさんの場合：（6カ月の雇用契約を4回更新し、2年超の勤務。現在の雇用契約期間は「平成26年4月1日～9月30日」）

- ・ Aさんとの労働契約書は更新のたびに遅滞なく取りかわしており、労働条件通知書の「契約の更新の有無」の欄には、「更新する場合があります」「契約の更新は次により判断する。契約期間満了時の業務量、本人の勤務成績、本人の勤務態度・能力、会社の経営状況」と記載しています。職場の上司は、日頃から「皆さんには長くがんばって定年まで勤め続けてほしい」とよく声をかけているようです。同じ職種の有期契約労働者は、雇用契約を更新して長く勤務している人が多く、中には通算10年以上更新している人もいます。自分で申し出て辞める人はいますが、会社から契約更新をしないと通知した人はこれまでいません。
- ・ Aさんから、平成26年5月に妊娠の報告がありました。出産予定日は平成26年10月で、勤続して産休・育休を取得し、復職後も仕事を続けたいとの申出です。これまで有期契約労働者は、妊娠すると自ら希望して退職していたため、在職のまま育休をとった者はいません。働いてもらいたい仕事はあり、会社の経営状況も悪いとはいえませんが、「本人の勤務成績、勤務態度・能力」の点を考えると、妊娠・出産に起因する症状により労働能率が落ちることは間違いないため、次の契約の更新をしないことも考えています。

**回答：**育児休業を取得できます。妊娠・出産を理由として契約を更新しないことはできません。

◆（要件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

→ Aさんは、6カ月の雇用契約を更新して2年勤務していますので、要件を満たします。

◆（要件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（P10参照）。「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。Aさんの労働条件通知書の「契約の更新の有無」の欄には、「更新する場合があります」と記載されており、労働契約が更新される可能性が書面で示されています。しかし、申出時点の契約と同一の長さで契約が更新されても、更新後の労働契約の期間（平成26年10月1日～平成27年3月31日）の末日は、子の1歳の誕生日（平成27年10月）の前日以前です。この場合、要件を満たしませんが実態を見て更新の可能性が判断されます。

「1. 雇用の継続の見込みに関する事業主の言動」

→ 職場の上司は、日頃から雇用継続を促す趣旨の発言をしています。

「2. 同様の地位にある他の労働者の状況」

→ 同じ職種の有期契約労働者は、雇用契約を更新して長く勤務している人が多く、通算10年以上更新している人もいます。会社から契約更新をしないと通知した人は今までにいない状況です。

「3. 当該労働者の過去の契約の更新状況」

→ 4回更新して通算2年勤務している状況です。

以上から、Aさんは、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と判断されます。

◆（要件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

→ Aさんの場合、更新の上限は明示されておらず、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とは言えませんので、要件を満たします。

**注意点：**妊娠・出産に起因する症状により労働能率が落ちたことを理由として契約更新をしないことは、男女雇用機会均等法第9条違反となります。