

平成
25年度

両立支援ベストプラクティス普及事業

有期契約労働者の 育児休業 ハンドブック

～子育てをしながら働きたい

パート・アルバイト・派遣社員・契約社員のために～

育児休業は正社員
だけの制度だと思って
いませんか



厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

はじめに

育児・介護休業法の改正によって、平成17年4月から一定の要件を満たす有期労働契約労働者（以下、有期契約労働者）の育児休業等の利用が可能になって8年が経過しました。

これは、有期契約労働者の数が増加するとともに、労働契約の更新を繰り返して継続して雇用される労働者も多くいる状況を踏まえて、有期契約労働者であっても、育児休業を可能にすることにより雇用の継続が見込まれると考えられる労働者については、育児休業の対象となったものです。

従業員101人以上の企業を対象とした調査（以下、企業調査）では、有期契約労働者に対して育児休業の規定を設けている企業は8割に達しています。その一方、①職場の上司が十分に制度を理解していない、あるいは②有期契約労働者自身の認知不足から、制度の利用が十分に進んでいるとはいえません。

本ハンドブックでは、有期契約労働者への両立支援について育児休業の取得を中心として、制度の概要と具体的な進め方、制度利用を進めるうえで重要な役割を果たす管理職の役割について3部構成でまとめました。第1部は、有期契約労働者の育児休業取得に関する基本的な考え方として、その背景・意義・要件等を解説しています。第2部は、育児休業取得支援についての具体的な制度設計や運用、周知および職場のマネジメントまで体系的に整理・解説しています。第3部では、職場の管理職や労働者自身への周知が必要になってくるとの認識から、管理職・有期契約労働者を対象として実際に配付できる書式を作成しましたのでご活用ください。

すでに、有期契約労働者を対象とした育児休業制度を導入・運用しているものの、育児休業を取得することなく退職する労働者が多い場合には、自社の制度・運用について再点検をしてみてください。

本ハンドブックで引用している日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関する調査」（厚生労働省委託事業）は、下記要領で実施しました。企業調査と労働者調査（有期契約労働者・有期契約労働者を部下に持つ管理職）を行いました。

■企業調査

調査対象：従業員101名以上、農林水産業、鉱業、労働者派遣業を除く全業種 3,000社
調査時期：平成25年11月
調査方法：郵送調査
有効回答数：952（有効回答率31.7%）

■労働者（有期契約労働者）調査／本ハンドブックでは「有期契約労働者調査」と表記。

調査対象：有期労働契約（パートタイマー／アルバイト／契約社員）、20～39歳女性、長子年齢：1歳未満～小学生まで
就業期間：6ヶ月以上、全業種（第一次産業／公務、官公庁勤務を除く）
調査時期：平成25年11月
調査方法：ネット調査会社のモニターを利用したWeb調査
調査対象数：2,038サンプル

■労働者（有期契約労働者を部下に持つ管理職）調査／本ハンドブックでは「管理職調査」と表記。

調査対象：直属部下に契約社員・パートタイマー・アルバイトの女性を有する、会社員（部長職相当／課長職相当／係長・主任職相当）
：全業種（第一次産業／公務、官公庁勤務を除く）
調査時期：平成25年11月
調査方法：ネット調査会社のモニターを利用したWeb調査
調査対象数：2,189サンプル

目次

▶ 第1部 有期契約労働者の育児休業

1. 就業構造の変化と有期契約労働者の育児休業 1
 - (1) 就業構造の変化における非正規雇用労働者の増加
 - (2) 有期契約労働者の産前・産後休業と育児休業
 - (3) 産前・産後休業、育児休業取得における管理職・上司の理解・協力
2. 産前・産後休業、育児休業の取得促進の意義 4
3. 妊娠・出産期のトラブル防止のために 6
 - (1) 育児休業制度等に関する簡易チェックリスト
 - (2) 有期契約労働者の産前・産後休業、育児休業取得に伴うトラブル事例
4. 育児休業を取得できる有期契約労働者の要件 8
5. その他の両立支援制度 12

▶ 第2部 有期契約労働者の育児休業取得支援の具体策

1. 育児休業制度の設計とその導入 13
 - (1) 会社方針の決定
 - (2) 制度設計の準備
 - (3) 制度設計
 - (4) 制度の運用
2. 産前・産後休業、育児休業など両立支援制度の周知 23
 - (1) 全社的な周知
 - (2) 管理職への周知
 - (3) 有期契約労働者への周知
3. 職場のマネジメント 29
 - (1) 職場風土の醸成
 - (2) 環境整備のための業務改革

▶ 第3部 管理職・有期契約労働者を対象とした配付書式

1. 管理職を対象とした配付書式 31
2. 有期契約労働者を対象とした配付書式 35

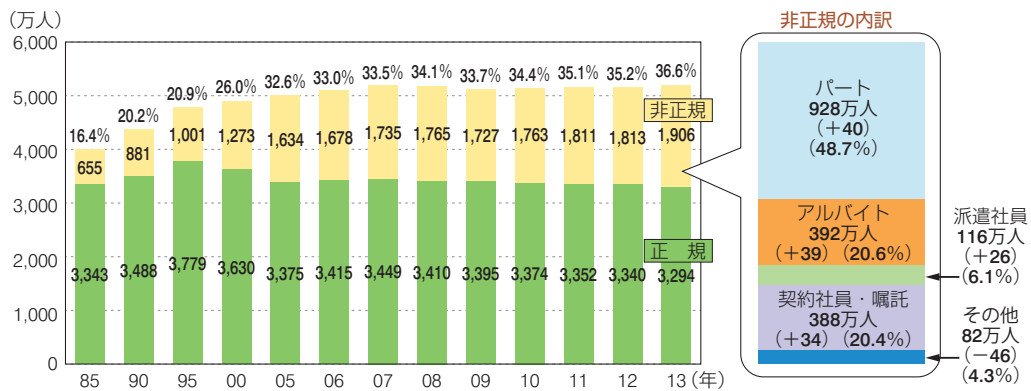
有期契約労働者の育児休業

1. 就業構造の変化と有期契約労働者の育児休業

(1) 就業構造の変化における非正規雇用労働者の増加

就業構造の特徴的な変化の一つに、非正規雇用労働者の増加があげられます。現在、非正規雇用労働者は、労働者全体の3分の1を超えるまでになり、過去最高の水準に達しています。非正規雇用労働者は、高度な専門職の契約社員から、派遣社員、定年後の再雇用者、パート・アルバイトまで、その就業形態は様々ですが、無期労働契約の正社員と異なり、その大半が有期労働契約という契約形態をとっています。

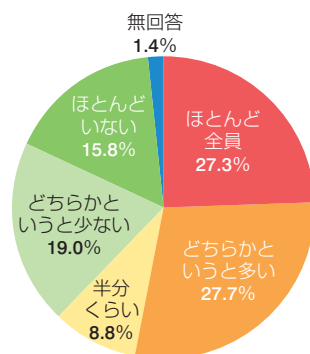
正規雇用の労働者・非正規雇用の労働者の推移



(注) 1) 2005年以降の実数及び割合は2010年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)に切替え集計した値。
 2) 2011年の数、割合及び前年差は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値。
 3) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 (資料出所) 2000年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)、2005年から2013年までは総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)による。

有期契約労働者の働き方も多様化しており、補助的な業務のみならず、正社員と同じ職務を担い、1週間の所定労働時間が正社員とほぼ同じ有期契約労働者も増えています。企業調査を見ると、「有期契約労働者(39歳以下の女性労働者)のうち正社員と同じ職務に従事している人の割合」が「ほとんど全員」「どちらかという也多い」を合わせて5割強に達するなど、企業にとっても業務のサポート役からむしろ貴重な戦力として積極的に活用している実態が明らかになっています。

正社員と同じ職務に従事している有期契約労働者の割合 企業調査 (n=784)



(注) 回答のうち、「有期契約労働者に39歳以下の女性労働者がいる」と回答した企業を対象。
 (資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業)平成25年11月実施

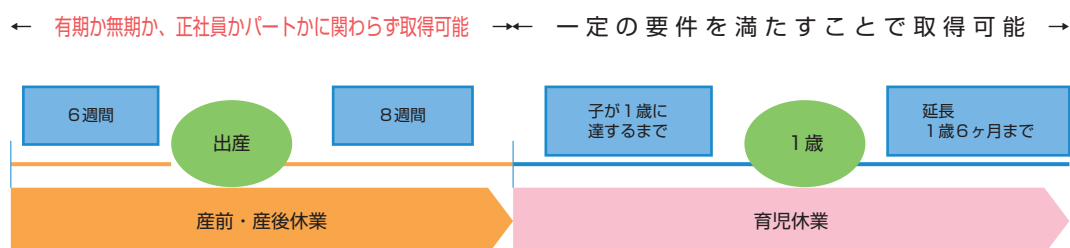
(2) 有期契約労働者の産前・産後休業と育児休業

正社員と同じような働き方をしている有期契約労働者が増えているにも関わらず、「産前・産後休業、育児休業は正社員だけの制度である」との誤った認識を持っている人は、有期契約労働者本人も含め、少なくないようです。

まず、労働基準法で定められた産前・産後休業は（労働契約が有期か無期か、正社員かパートかなどといったことに関わらず）誰でも取得できるということを認識する必要があります。^{*}産前休業は出産予定日の6週間前（多胎妊娠の場合は14週間前）から本人の請求によって取得できるものです。また、産後休業は出産の翌日から8週間の休業で、6週間は強制的な休業ですが、6週間を経過した後は、労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは差し支えありません。

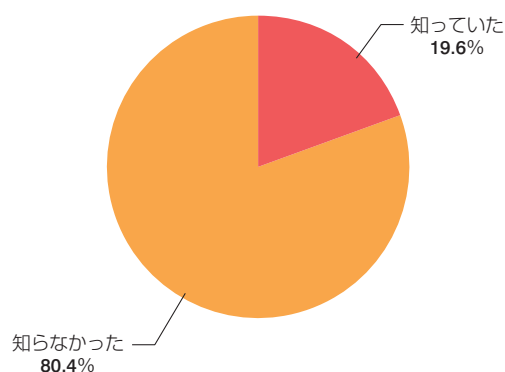
次に育児休業は、有期契約労働者も一定の要件を満たした場合に、原則として子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で申し出た期間、取得することができます。（参照P8）

^{*}産前・産後休業期間中に契約期間が満了し、契約更新がなされない場合は、産前・産後休業もその時点で終了します。なお、契約更新をしない理由が、妊娠・出産したことや、産前・産後休業をとったことである場合は、男女雇用機会均等法に照らして問題となりますのでご注意ください。

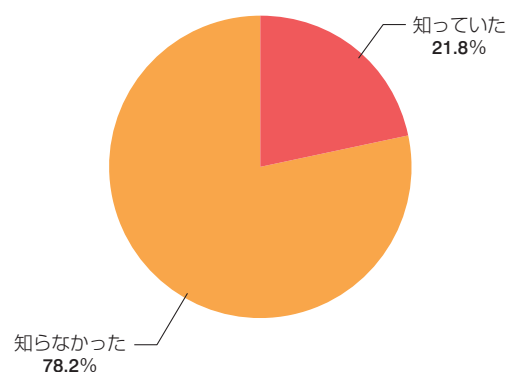


有期契約労働者本人を対象にした調査（以下、有期契約労働者調査）によると、勤務先に制度がなくても産前・産後休業を取得できることについて、「知っていた」が19.6%、また、一定の要件を満たした有期契約労働者が育児休業を取得できることについては、「知っていた」が21.8%と、ともに2割程にとどまっています。

産前・産後休業の取得をできることの認知
有期契約労働者調査 (n=2,038)



育児休業取得をできることの認知
有期契約労働者調査 (n=2,038)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

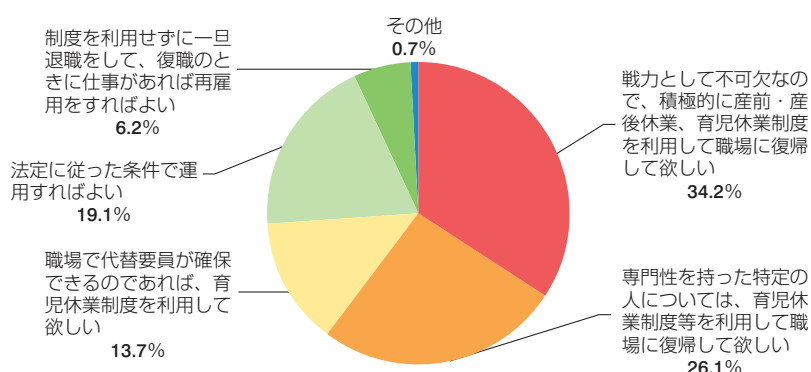
本ハンドブックでは、有期契約労働者に対して制度の理解を促す配付用のパンフレットをP35～P38に掲載しています。厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) からダウンロードしてご活用ください。

(3) 産前・産後休業、育児休業取得における管理職・上司の理解・協力

有期契約労働者の場合、雇用・労働条件管理の全てを企業の人事部門が担当するのではなく、現場の管理職に任されるケースも珍しくありません。このため、職場の管理職・上司の理解・協力が重要になってきます。

有期契約労働者を部下に持つ管理職に調査（以下、管理職調査）をしたところ、部下の有期契約労働者が、「戦力として不可欠なので、積極的に産前・産後休業、育児休業制度を利用して職場に復帰して欲しい」が3分の1以上と最も多くなりました。管理職が職場の有期契約労働者を大切な戦力として認識しており、産前・産後休業、育児休業の取得に対しても積極的な姿勢がみられます。

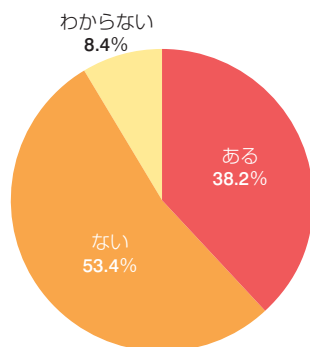
部下が、産前・産後休業、育児休業制度を利用して働き続けることへの考え方
管理職調査 (n=2,189)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」
(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

しかしながら、管理職（上司）に対しては、育児休業等の制度に関する情報提供は十分に行われていないようです。管理職調査を見ると、所属する企業・組織から有期契約労働者の産前・産後休業、育児休業制度に関する説明を受けたことの有無について、5割強の管理職（上司）が説明を受けたことがないと回答しており、会社側からの現場の管理職（上司）に対する周知が不十分であることが伺えます。

産前・産後休業、育児休業制度に関する説明を受けた経験
管理職調査 (n=2,189)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」
(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

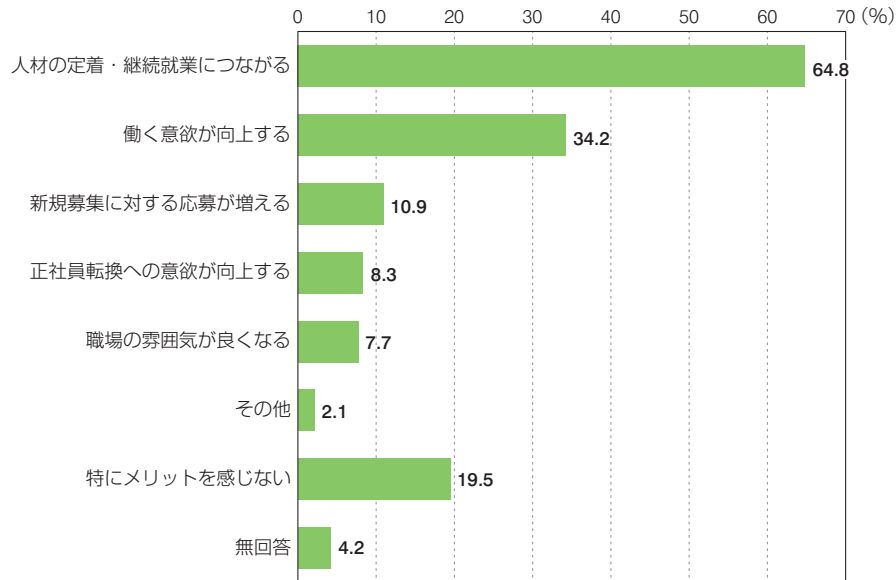
本ハンドブックでは、管理職に対して制度の理解を促す配付用のパンフレットをP31～P34に掲載しています。厚生労働省のホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) からダウンロードしてご利用ください。

2. 産前・産後休業、育児休業の取得促進の意義

さて、育児休業の取得促進は、企業と有期契約労働者双方にどのような意義があるのでしょうか。

まず、企業調査によれば、6割以上の企業が有期契約労働者にとってのメリットとして「人材の定着・継続就業につながる」をあげています。

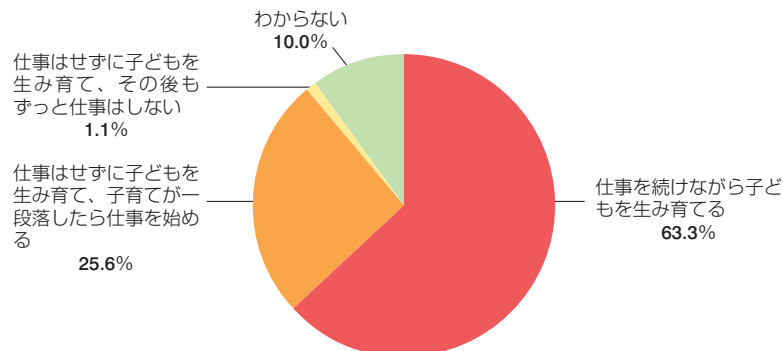
産前・産後休業、育児休業を利用することの有期契約労働者にとってのメリット：複数回答 企業調査 (n=952)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

また、有期契約労働者調査によると、今後の働き方に関する考え方については、「仕事を続けながら子供を生み育てる」という、継続就業への意欲を持っている労働者が6割を超えており、育児休業取得の支援に積極的に取り組み、働きやすい職場環境を整備することが、人材の定着に繋がる重要なポイントの一つになっているといえます。

今後の働き方に関する考え方 有期契約労働者調査 (n=2,038)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

●長期的な人材確保に欠かせない制度

- ・人口が少ない地域に立地している工場も多いため、今後を見据えて長期的な人材確保に欠かせない制度である（食品製造業、従業員1,001人以上）

●能力・スキルの高い人材の確保・定着

- ・有期契約社員であっても1年目と5年目の能力差は大きい。5年目の有期契約社員には、正社員の新人育成担当を任せるケースもある。研修やOJTなど時間をかけてスキルを向上させているため、育児休業制度を使って継続就業をすることで能力の高い人材の確保・定着に繋がっている。一支店での勤務期間が長いことから、支店毎のノウハウを熟知している人材として貴重な存在である。（金融業、従業員1,001人以上）
- ・有期契約労働者は、スキルを持って、広い業務範囲で動ける人材であると認識している。育児休業を取得して復帰するとしても、休む前と仕事の進め方は変わらない部分も多く、また人間関係も構築できているので、コミュニケーションもとやすい（食品製造業、従業員1,001人以上）

●採用・育成コスト面からもメリット大

- ・継続就業は、採用・育成コスト面からもメリットがある（小売業、従業員1,001人以上）

●育児休業制度はロイヤリティ、定着率向上に貢献

- ・育児休業による継続就業は、ロイヤリティ（忠誠心）や定着率の向上にも繋がっている（小売業、従業員1,001人以上）

●育児休業制度の整備による企業イメージの向上は採用面に好影響

- ・育児休業制度を整備することは、働きやすい企業であるというイメージに繋がり、新規採用の面からも有益である（小売業、従業員1,001人以上）

●有資格者の採用・確保におけるメリットが大きい

- ・保育士の有資格者の確保が重要であり、休業のデメリット以上に継続就業のメリットが大きい（医療・福祉業、従業員101～300人）
- ・一定基準を満たすよう、有資格者を配置するためには、育児をしながら働き続けられることが必要となっている（医療・福祉業、従業員101～300人）

●有期契約労働者は主戦力

- ・ほとんどの生産工場で有期契約労働者が配置されている。全従業員のうち半数は有期契約労働者であり主戦力となっているため、制度を利用することに違和感はなく、休業して復帰することを企業としても支援している（食品製造業、従業員1,001人以上）
- ・女性が多い会社であり、正社員、有期契約社員の区分に関係なく女性の活躍が必要とされている。女性が働き続けることは優秀な人材の確保に繋がるため、働き甲斐を高め、戦力化していくことを重視している。有期契約社員も正社員と同じように両立支援制度を使うことができるため、正社員が制度を使って復帰する姿を見せることが、育児休業を取得できる風土に繋がっている（金融業、従業員1,001人以上）

●有期契約労働者は広範囲で活躍

- ・有期契約労働者は、薬剤師、登録販売士など専門性の高い業務で広範囲に活躍して能力を発揮しており、代替要員の確保が容易ではないので、制度を利用して復帰することは、企業にとっても、高い専門性を発揮したい労働者にとってもメリットがある（小売業、従業員1,001人以上）

3. 妊娠・出産期のトラブル防止のために

妊娠・出産期の有期契約労働者に対しては、職場の管理職の誤った判断や、日頃のコミュニケーション不足により、トラブルが生じやすくなるため注意が必要です。

近年、「コンプライアンス（法令遵守）」が企業に強く求められていますが、特にこうした意識の低い企業では、労使間のトラブルが発生しやすくなります。トラブルが発生すると、企業の信用が毀損されたり、あるいは訴訟リスクを高めることになったりする場合がありますので、企業の社会的信用の向上やブランディング推進のためにも、より高いコンプライアンス意識を持つことが必要とされています。

今日、コンプライアンスは、単に法令違反をしない、トラブルを防止するというにとどまらず、社内規則やマニュアル等の整備を進めるとともに、その適正な運用によって実効性を高めていくことが社会的な要請になっています。労働関係法規を遵守することは、従業員が安心して長く働くことのできる良好な職場環境を整備する上での基本になります。有期契約労働者に対しても、育児休業等の制度を整備し、利用促進を図ることは企業の社会的責任といえます。

(1) 育児休業制度等に関する簡易チェックリスト

育児休業制度等に関して、遵守すべき主なポイントを下記の通りまとめました。現在の自社の対応に問題がないか、チェックしてみてください。

〈妊娠から産前・産後休業、育児休業の取得まで〉

内 容	チェック欄
妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させる制度（制度化されていない場合は、対応方針）がありますか	
6週間以内に出産する予定の女性が産前休業取得を請求した場合、休業させていますか また、出産後8週間経過しない女性を休業させていますか	
女性労働者の結婚、妊娠、出産を理由に、あるいは産前・産後休業等の申請を理由に解雇したり雇い止めしたりしていませんか	
保健指導や健康診査のため、妊産婦が通院に必要な時間を確保することができるようにしていますか	

〈復職後〉

内 容	チェック欄
産後1年未満の女性労働者に、授乳その他の世話を行うための育児時間を、通常の休憩時間以外に1日2回各々30分与えていますか	
3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば取得できる短時間勤務制度を設けていますか	
3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を免除していますか	
子の看護休暇（小学校入学までの子を養育する労働者が、会社に申出ることにより、小学校就学前の子1人につき年5日まで、2人以上であれば年10日まで、病気や怪我をした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために取得できる休暇）を取得させていますか	

尚、詳細については、厚生労働省のホームページ（<http://www.mhlw.go.jp/>）をご参照ください。

(2) 有期契約労働者の産前・産後休業、育児休業取得に伴うトラブル事例

都道府県労働局雇用均等室では、労働者と事業主の間で、育児休業などに関するトラブルが起こった場合、当事者の申出を受けてトラブルの早期解決のための援助を行っています。

有期契約労働者の産前・産後休業、育児休業取得に伴い発生するトラブルの中には、現場の上司が法令や社内規則を良く理解し、労働者との間で休業の取得に関する意思疎通が図られていれば発生を防ぐことができるものも少なくありません。会社として法令遵守に努めていても、現場の上司が不十分な知識や思い込みによって不適切な対応をしてしまい、思わぬ紛争に発展した例を紹介します。

例1

労働者とのコミュニケーション不足による紛争の事例

労働者

マネージャーに妊娠の報告をし、その後妊娠に伴う体調不良で欠勤したところ、契約期間の途中で退職するよう言われました。産前・産後休業と育児休業を取得して仕事を続けたかったのに納得がいきません。

マネージャー

労働者から妊娠したと報告を受けて面談を行った際、労働者から職業訓練を受けたいという話があったので、労働者は退職するつもりだと思ひ込み、本社に労働者の退職について連絡しました。会社の育児休業規程は正社員にしか適用されないものだと思っていました。制度の改正があったのかもしれませんが、最新の制度内容は分かりませんでした。

本社

マネージャーからの連絡を受け、労働者の退職手続きを進めました。労働者の意向を本人に確認すべきでしたが、本社もマネージャーもできていませんでした。

例2

社内規則の認知不足／本社指示の誤認識による紛争の事例

労働者

店長に妊娠を報告したところ、退職勧奨を受けました。継続勤務したいのに納得がいきません。

店長

労働者は妊娠に伴い立ち仕事がつらそうだったので、一旦退職して落ち着いたら復職したいのかなと思っていました。

本社に相談したところ、本人の意向を確認することと、もし退職するのであれば月末までに手続きを行うよう指示されたので、もともと退職するのだらうと思ひこんでいたこともあり、本人に退職を勧めてしまいました。

本社

店長には、本人の意思を確認したうえで、身体に負担がないように勤務させなさいと指示したつもりでした。店長が退職勧奨をするとは思っていませんでした。

このような事例の場合、いずれも労働局からの助言により、労働者が継続勤務する方向でトラブルは早期に解決されましたが、解決されない場合は労働者が提訴する等、大きなトラブルに発展することもあります。

労働者は会社を離れば「お客さまの一人」でもあります。会社に悪い印象を持ったまま退職し、地域で良くない評判を広められることのないよう、上司などの管理職に法令や社内規則についてよく理解させるとともに、労働者との意思疎通を普段から図るようにすることが重要です。

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

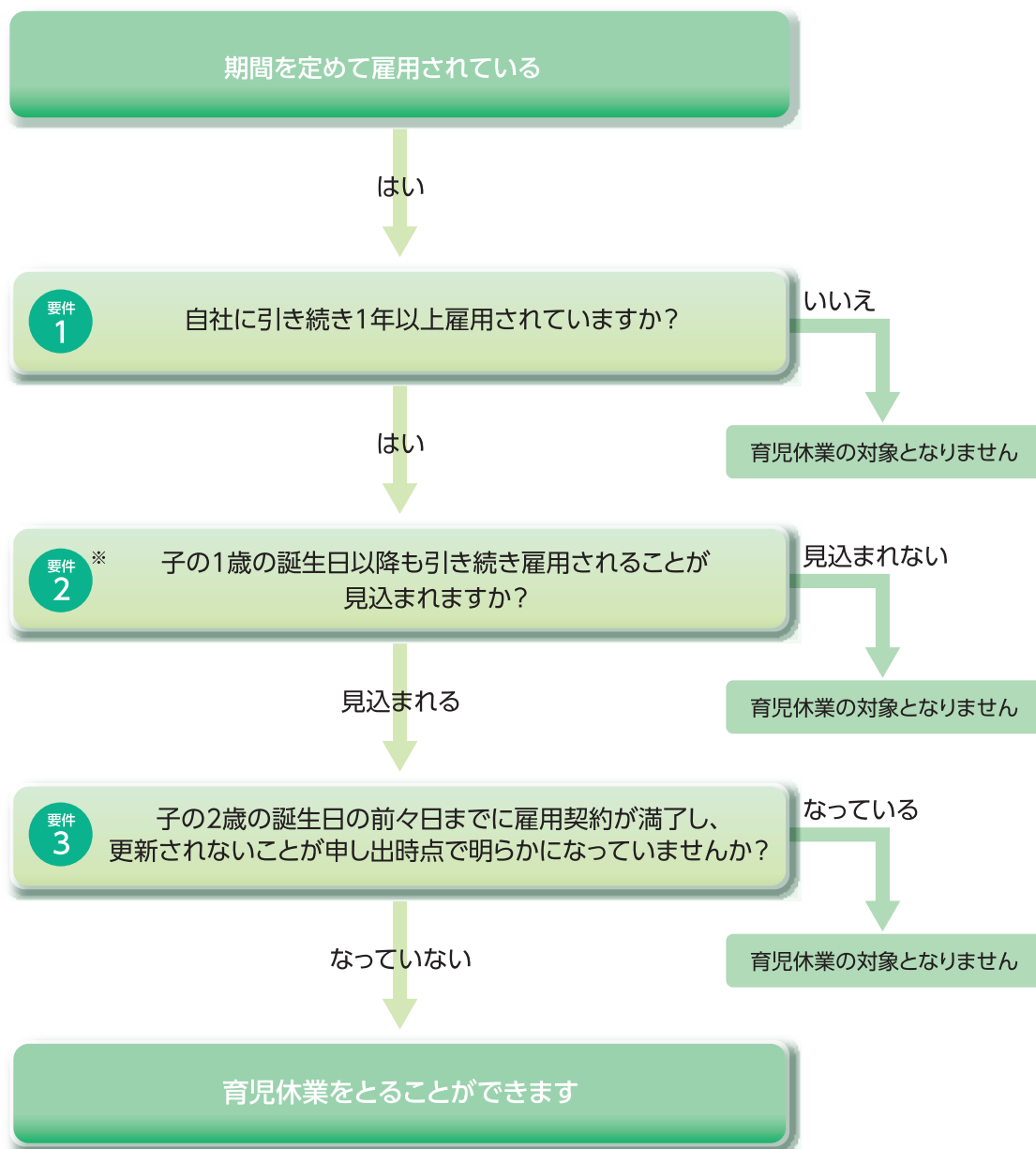
- ・書面または口頭で労働契約の更新回数の上限が明示されており、その上限まで契約が更新されたときの労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である場合
- ・書面または口頭で労働契約の更新をしない旨が明示されており、申出時点で締結している労働契約の期間の末日が、子の1歳の誕生日の前日から2歳の誕生日の前々日までの間である場合

《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。

5. その他の両立支援制度

有期契約労働者が利用可能な育児に関する両立支援制度には、育児休業以外にも母性保護のための制度も含め、さまざまなものが法律によって定められています。育児に関する両立支援を考える場合、雇用の継続を図りながら働きやすい職場環境となるよう、育児休業とともにその他の両立支援制度等についても、自社に合った制度を整備していくことが大切です。

有期契約労働者にも適用となる育児休業以外の両立支援制度

制度	概要	適用期間			
		妊娠	育児		
			1歳	3歳	小学校就学
子の看護休暇	概要	●	●	●	●
	対象外				
育児時間	概要	●	●	●	●
	対象外				
所定労働時間の短縮措置など	概要	●	●	●	●
	対象外				
所定外労働の免除	概要	●	●	●	●
	対象外				
時間外労働の制限	概要	●	●	●	●
	対象外				
深夜業の制限	概要	●	●	●	●
	対象外				

出産

事業主には小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、育児休業に関する制度、所定外労働の免除、所定労働時間の短縮措置またはフレックスタイム制度の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務がある

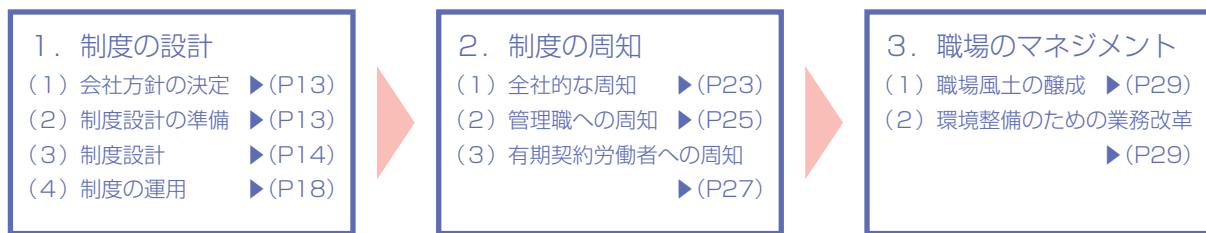
※1 所定労働時間の短縮措置を講じないときは、当該労働者について、次のいずれかを講ずる義務がある
 育児休業に関する制度に準ずる措置、フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
 ※2 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって、下記のいずれにも該当する者
 ・深夜に就労していないこと(深夜の就労日数が1月につき3日以下の者を含む) ・負傷、疾病等により子の保育が困難な状態でないこと ・産前産後でないこと
 (資料出所) 厚生労働省「有期契約労働者の育児休業取得推進マニュアル」(平成22年)

第2部

有期契約労働者の育児休業取得支援の具体策

有期契約労働者の育児休業取得をどのように支援すればよいのでしょうか。ここでは、育児休業について大きく①制度をどのように設計すればよいのか、②制度をどのように職場に周知すればよいのか、③取得促進が図られる職場風土をどのようにつくればよいのか、の3点を中心に見ていくことにします。

育児休業取得の支援の流れ



1. 育児休業制度の設計とその導入

(1) 会社方針の決定

育児休業制度の目的は、育児を理由に退職することなく雇用を継続し、長期にわたって貢献できる人材として活躍してもらうことにあります。まずは、こうした制度の「目的・目標」を会社方針として決定し、各現場の管理職や、有期契約労働者を含めた全従業員に明確に伝えていくことが重要です。

社員への伝達の方法には色々な方法が考えられますが、次世代育成支援対策推進法に則って策定する一般事業主行動計画の中で従業員に周知するというのも一つの方法です。一般事業主行動計画には、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などの取組に当たって、①計画期間、②目標、③目標達成のための対策およびその実施時期を定めることになっています。従業員数101人以上の企業については、その策定・届出、公表・周知が義務化されていますが、努力義務となっている従業員数100人以下の企業でも、一般事業主行動計画の策定・周知を通じて、全従業員へ会社方針について明確に示すことも考えられます。

(2) 制度設計の準備

■自社の現状把握・確認

育児休業制度の制度設計を行うに当たっては、まず、自社の現状を確認する必要があります。有期契約労働者といっても、業種の特性或職務内容なども異なり、パートタイム労働者や派遣労働者、あるいは契約社員など、雇用・就業形態および職場における役割や責任、就業の動機もさまざまです。

こうした点に留意しながら、有期契約労働者の契約期間や更新の状況、労働条件など、現状を正確に把握した上で、就業実態に即した育児休業制度を作るための準備を進めます。つまり、働き方も多様化しているため、全て正社員と同等の制度としなければいけないわけではなく、「実態に合わせた制度」となるようにしていく必要があります。

■有期契約労働者など関係者から意見聴取

次に、利用しやすい制度とするため、利用者である有期契約労働者のニーズを捉えるようにします。どのような制度であれば利用できるのか、また利用したいと思うのかなど、実際に利用者となる人の声を聴くようにします。

具体的には、アンケートやヒアリング調査などの実施が考えられますが、有期契約労働者も加入している労働組合がある場合には、そうした労働組合の協力を得ることも一つの方策です。また、労働者本人ばかりでなく、実際の制度運用において重要な役割を果たす、職場の管理者などからも意見を聞くようにするとよいでしょう。会社として制度導入を検討していることのアナウンスにもなりますし、制度設計の段階から参画してもらうことで、意識面に働きかける効果も期待できます。

■正社員の育児休業取得の状況把握と職場風土の形成

正社員の育児休業制度の取得状況を把握しておくことも重要です。正社員の取得もままならない状況であれば、有期契約労働者に対して育児休業制度の導入を図っても、効果は得にくいと考えられるためです。このような場合には、まず、正社員も含めて育児休業を取得しやすい職場風土を形成するよう、正社員の育児休業、柔軟な勤務体制の整備、有給休暇の取得率向上など、職場ないし会社全体に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の意識を浸透させるような取組も併せて実施していく必要があります。

（3）制度設計

■育児休業の取得要件の確認

制度設計に当たって、まず留意しなければならないのが、育児・介護休業法に定められた以下の育児休業の取得要件を確認することです。（参照P8）

（有期契約労働者の育児休業取得要件）

〈対象者の要件のチェックポイント〉

育児・介護休業法上、育児休業を取得することができる有期契約労働者とは、育児休業の申出時点において、次の要件1から3のいずれにも該当する労働者です

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

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

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

なお、法律によって定められた要件は、最低基準の要件ですので、一步踏み出して、自社の有期契約労働者の活用方針等に適った、法定を上回る基準の制度にすることも検討するとよいでしょう。法定を上回る制度としては、例えば、上記要件2や要件3を緩和したり、要件を課さないことが考えられます。

※要件2、3「将来に向けた要件」の判断について

有期契約労働者自身が、育児休業取得の要件を満たしているかを判断しやすくすることも取得促進に効果があるでしょう。企業調査によると、「復帰後の雇用継続の見込みに関する要件について定めていない」企業が3割弱あり、取得要件をこれまでの継続雇用期間のみとしている企業もあります。

■育児休業制度の基本的要件の検討

制度設計の根幹をなすのは下記の2点です。

①対象とする有期契約労働者の範囲 ②育児休業の期間

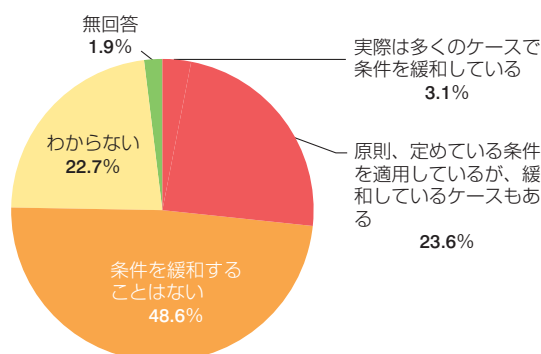
①対象とする有期契約労働者の範囲

育児休業の対象となる有期契約労働者の範囲については、自社の有期契約労働者の活用方針に照らして、前述の3つの法定要件（参照P14）を上回る必要があるかどうかを検討することになります。

これに関して、企業調査では次のような結果が出ています。まず、育児休業の取得要件である勤続年数については、8割以上が定めており、このうち、「1年以上の勤務を要件としている」が9割弱であるのに対し、「1年未満の勤務で要件を設けている」が1割強となっています。

また、復帰後の雇用継続見込みの要件についても約7割が定めていますが、その要件について、運用上、条件を緩和している企業（「実際は多くのケースで条件を緩和している」と「原則、定めている条件を適用しているが、緩和しているケースもある」の合計）も3割弱にのぼっています。

復帰後の雇用継続見込みに関する運用上の条件緩和 企業調査 (n=516)



(注) 回答のうち、「有期契約労働者に39歳以下の女性労働者がおり、有期契約労働者の育児休業取得の要件で、復帰後の雇用継続の見込みを定めている」と回答した企業を対象。
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

②育児休業の期間

育児休業を取得できる期間について、原則として子が1歳に達するまでの期間という法定要件どおりにするのか、それを上回る期間を設定するかを検討します。

【育児・介護休業法に定められている育児休業の期間】

休業期間は、原則として1人の子につき1回であり、子が出生した日から子が1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間です。ただし、以下のような場合には、子が1歳6カ月になるまで育児休業をすることができます。

① 育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合

② 1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合

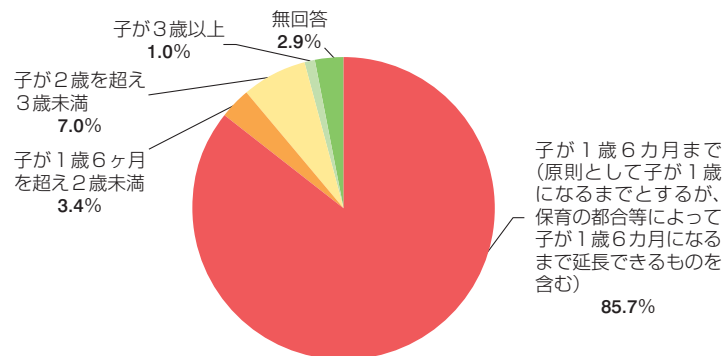
具体的には次のいずれかに該当する場合

- ・保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

また、父親と母親ともに、一定の要件を満たす育児休業を取得するときに、1歳2カ月までの間で1年間、育児休業の取得が可能となる制度（「パパ・ママ育休プラス」）もあります。

企業調査では、育児休業期間について、「子が1歳6カ月まで（原則として子が1歳になるまでとするが、保育の都合等によって子が1歳6カ月になるまで延長できるものを含む）」が8割強を占めていますが、1歳6カ月を超える休業期間を設けている企業も1割強あります。

有期契約労働者の育児休業規定における休業期間 企業調査（n=762）



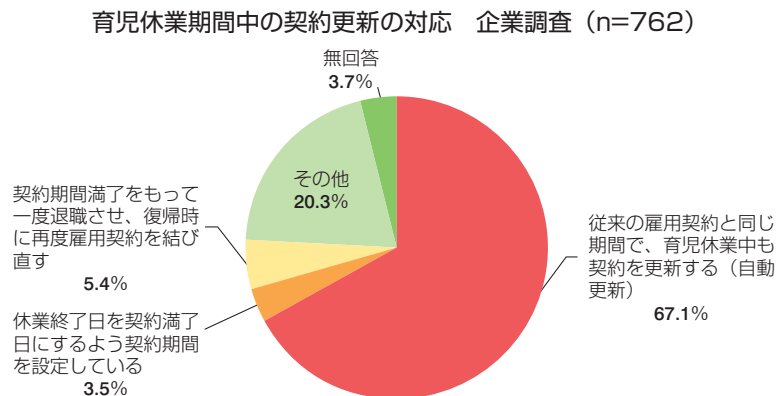
（注）回答のうち、「有期契約労働者に39歳以下の女性労働者がおり、有期契約労働者に適用される育児休業の規程を就業規則等に設けている」と回答した企業を対象。

（資料出所）公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」（厚生労働省委託事業）平成25年11月実施

■ 育児休業期間中の契約更新方法を決める

有期契約労働者が育児休業制度を利用する際には、契約期間の定めがない労働者と異なり、休業期間中に労働契約の更新が必要になることがあります。このため、育児休業制度の導入にあたり、労働契約更新の取扱いについて、あらかじめ基本的な考え方を検討しておく必要があります。

企業調査の結果によれば、育児休業中の有期契約労働者の契約更新については、「従来の雇用契約と同じ期間で、育児休業中も契約を更新する（自動更新）」が7割弱を占めていますが、労働者の合意を得た上で、異なる労働契約を締結している企業もあります。



(注) 回答のうち、「有期契約労働者に39歳以下の女性労働者がおり、有期契約労働者に適用される育児休業の規程を就業規則等に設けている」と回答した企業を対象。

(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

事例 育児休業期間中の契約更新

- 書類は本社で作成、やりとりは各店舗
 - ・育児休業期間中に契約期限が到来した場合、本社で作成した書類を有期契約労働者本人に郵送し、有期契約労働者とのやりとりは各店舗で行っている（金融業、従業員1,001人以上）
- 所属支店からの郵送で完結
 - ・有期契約労働者が産前・産後休業や育児休業を取得している場合は、所属している支店から書類を郵送し、必要事項を記載のうえ返送してもらう。全て郵送で完結するため、支店に出社する必要はない（小売業、従業員1,001人以上）
- 原則、有期契約労働者が所属部署に出向いて締結
 - ・育児休業中に期限がきた場合は、所属部署に出向いてもらい、書面で契約内容を確認し、署名・押印で締結をしている。どうしても難しい場合は郵送で対応している（小売業、従業員1,001人以上）
- ケースバイケースで対応
 - ・原則、面談だが、来訪が難しい場合は、郵送や電話連絡にて雇用契約書を用いて契約する。雇用条件が変わることが多く、曜日、時間等、職種によって状況が異なるため、個別の対応が必要になる（医療・福祉業、従業員101～300人）

■他の両立支援制度の整備も考慮する

他の両立支援制度（参照P12）との関連を考慮しながら制度設計をすることも重要です。育児休業制度だけが充実しても、他の両立支援制度との関連を考慮しなければ、利用しにくい制度となってしまうことも考えられます。

例えば、妊娠から産前休業までの期間における職場環境上の配慮がなかったり、両立支援の制度が利用しにくかったりすると、育児休業に至る以前に退職してしまうことも考えられます。育児休業以外の両立支援制度も、育児をしながら働きやすい環境を作るための重要な要件となりますので、自社の状況を踏まえて整備する必要があります。

■就業規則に規定化

育児休業は、労働基準法上は「休暇」に当たるため、必ず就業規則に記載する必要があります。これによって、会社のルールとして従業員に対する周知が図れるとともに、従業員間での不公平な取扱いを排し、対象者に安心して利用してもらえる制度になります。また、有期契約労働者に対して法令を遵守した雇用管理を行っていることを示すことで、対外的には企業イメージのアップになったり、採用面においてもよい効果があるものと考えられます。

（4）制度の運用

■制度の運用体制の整備を行う

育児休業制度が利用されるようにするためには、運用体制の整備が欠かせません。具体的には、人事担当部門のなかで育児休業取得の相談・推進の窓口を明確にする必要があります。また、多数の店舗・事業所を展開する企業であれば、店舗・事業所ごとに担当者を決めておくなど、事業の形態や職場の状況に合った運用体制を整備するようにします。その上で、下記について留意しながら、休業取得の申請様式を整備し、具体的に申請を行う窓口の設定など取得までの手順をルール化して、職場において周知を図るようにします。

①育児休業取得の可否の判断

育児休業取得の要件のうち、「将来に向けた要件」（参照P8 要件2）については、判断が難しい面もあることから、安易に現場で判断することなく、必ず人事担当部門に問い合わせるといったことをルール化しておくことが重要です。

②気軽に相談できる相談窓口の設置

企業の規模にもよりますが、人事担当部門の中に相談窓口を設置し、従業員本人のほか、育児中の部下のいる上司からの相談も受けられるようにするとよいでしょう。仕事と育児の両立に課題を抱えている従業員が気軽に相談できる体制の整備は、育児休業等の制度理解と利用促進のための有効な手立てになります。

■有期契約労働者本人に対する支援

有期契約労働者の働き方や就業の動機が多様化するなか、一律に管理、対応することが難しくなっています。まずは、十分に話し合いの機会を持ち、労働者の意向を聞くことが必要です。そこで、育児を理由に退職することなく雇用を継続したいと希望する場合には、休業終了後の職場

復帰までを視野に入れた支援が重要になります。具体的には、育児休業者がスムーズに職場復帰できるよう、次のようなサポートをする必要があります。

①育児休業までの支援 → ②育児休業期間中の支援 → ③職場復帰直後の支援

①育児休業までの支援

女性従業員が対象者の場合には、育児休業の前に産前・産後休業や妊娠期における対応など、母性健康管理に注意を払う必要があります。妊娠中は、軽易業務への転換が必要になったり、時間外労働、休日労働、深夜業が制限されたりすることになりますので、早めに職場での対応がとれるよう準備しましょう。また、女性従業員が医師等から指導を受けた場合に、その女性従業員が、指導事項を守ることができるよう、事業主は、勤務時間の変更や業務負担の軽減等の措置を講じなければなりません。措置を講じるに当たっては、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用が便利です。

休業開始の前には従業員と面談を行うことが望ましいでしょう。休業者本人は「産前・産後休業」「育児休業」を明確に区別して認識していない場合もあり、「育児休業」の対象となる場合は、「いつ職場に戻ってくるか」を確認します。また、復帰後の賃金、配置などの労働条件に関する事項は、書面を交付して知らせると、安心して休業に入ることができます。

育児休業の開始、休業取得の取り止め、休業期間の延長など、その都度書面によるやり取りが求められます。こうした手続きをスムーズに行えるよう、どの申請書をいつまでに、どこに提出するのかを分かりやすくまとめて、休業取得者に伝えるようにするとよいでしょう。また、これらの手続きは休業者本人ばかりでなく、現場の管理職などに周知し、理解を促すことも大切です。

②育児休業期間中の支援

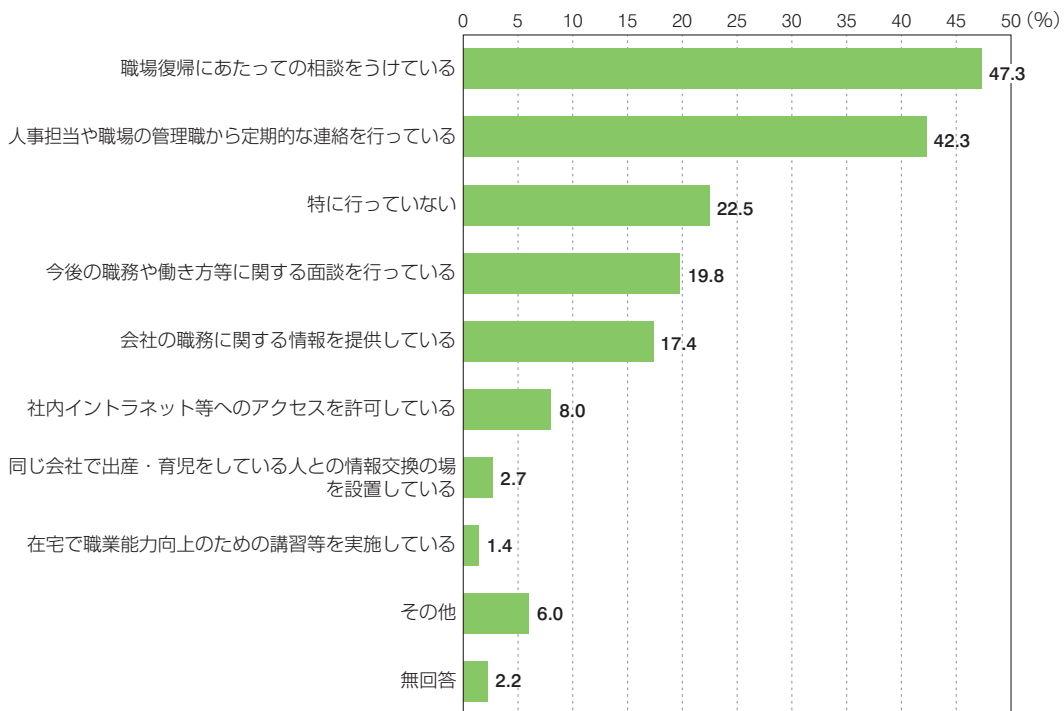
育児休業期間中の支援については、休業取得者のニーズを捉える必要があります。休業終了後にいかにスムーズに職場復帰を果たせるよう支援するかということがポイントになります。企業調査をみても、産前・産後休業、育児休業中に行っている支援について、「職場復帰にあたっての相談をうけている」が5割弱と最も高く、次いで「人事担当や職場の管理職から定期的な連絡を行っている」が4割超となっています。休業取得者は長期間、職場から離れることにより、職場復帰に不安を感じるようになりますので、会社や職場の状況などの情報に触れる機会を作るようにするとよいでしょう。

③職場復帰直後の支援

職場復帰は、原職または原職相当職に復帰させることが原則であることに配慮しましょう。ただし、職務内容によっては、本人の希望を勘案し、育児との両立が図りやすい職場や職務で復帰することも考えられます。いずれにしても、復帰時には、職務内容や働き方（勤務時間の長さや勤務時間帯など）について周囲からサポートが得られるよう配慮する必要があります。

また、育児休業取得者の復職に際しては、何度か職場を訪れる機会を設けて、会社や職場の状況を説明するとともに、復帰後の仕事の流れなどについても打ち合わせを行い、徐々に職場

産前・産後休業、育児休業中の有期契約労働者に行っている支援：複数回答 企業調査 (n=414)



(注) 回答のうち、「有期契約労働者に39歳以下の女性労働者がおり、過去3年間に有期契約労働者が産前・産後休業、育児休業を取得している」と回答した企業を対象。
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

事例

育児休業からの復職支援

●復職セミナーを各地で開催

- ・保育園への入園の関係から4月の復帰が多いため、復職セミナーを2～3月にかけて開催している。昨年は、正社員・有期契約労働者を一緒に参集し、「先輩に復職にあたっての心得を聞く」「休んでいる間の制度変更についてレクチャーする」といったことを実施している(金融業、従業員1,001人以上)
- ・育児休業中で復職が近い社員を集めたセミナーを実施している。まずは正社員を対象としてはじめ、その後有期契約労働者まで広げている。また、休業中の通信教育の受講、社内報の送付など、休業中のコンタクトについても体系的に整備している(小売業、従業員1,001人以上)

●復職時には正社員と同様に面談を実施

- ・復職時にはしっかりと面談を行っている。正社員との支援の差はない(食品製造業、従業員1,001人以上)

●社内報で会社の現状等を周知

- ・休業中にも会社の現状について知ってもらい、不安を和らげる目的で社内報(毎月1回発行)を送付している。復職時はなるべく元の店舗へ配属するようにしており、休業前の職場の管理職が対応するようになっている。復帰の際の人事発令では、店舗を統括する支店付にしておき、実際にどこの店舗に配属するかはその後調整するようになっている。その間、支店でのデスクワーク中心の管理業務の仕事を任せている(小売業、従業員1,001人以上)

●休業中に子どもを連れて職場訪問

- ・休業取得者は育児休業中も子どもを連れて職場にくることが多く、そうした機会にコミュニケーションをとっている。復職などのアドバイスも、職場に来た際に総務から行っており、復職前には所属長との面談も行っている。前の部署への復帰、雇用形態等、本人の希望を聞くようにしている(医療・福祉業、従業員101人～300人)

に慣れ、仕事の勘などを取り戻せるような取組をしている企業があります。更に、育児休業の終了予定日の前後には、円滑な復職のための研修プログラムを準備する事例もあります。

■代替要員の確保等を検討する

育児休業者の行っていた業務については、従業員同士の助け合いによりカバーすることが考えられます。しかし、休業を取得する人が多くなったり、人手を必要としたりする場合には、代替要員の確保が必要になることもあります。

有期契約労働者が育児休業を取得することなく退職してしまう理由の一つには、自分の休業期間中に職場の同僚・仲間に迷惑を掛けたり、しわ寄せが生じたりすることを憂慮してということもあります。

そこで、育児休業に限らず、突然の病気や家族の介護等で休職者が生じた場合への対応を図るという観点から、代替要員の確保や、業務の調整など、あらかじめ方針や対策を定め、従業員に周知しておくことが大切です。これにより、育児休業取得者の周りの従業員の理解が得られるとともに、取得者本人も安心して休業することができるようになります。なお、育児休業のための代替要員を雇用した場合には、国から助成金（参照P39）が支給される場合があります。

事例 育児休業中の業務分担・代替要員

- 長期休業には採用、短期の場合はライン内で調整
 - ・人員計画を作り、退職や休業者を見込んで定期的に募集を実施し、採用している。短期的な休業への対応には工場のライン内の担当者が調整をしている（食品製造業、従業員1,001人以上）
- 業務によって代替要員か部署内でカバーするかを決定
 - ・職場や担当していた業務によってケースは様々であるが、育児休業などの場合は、半年前から休む予定の人の仕事を他の人に平行して担当してもらうなどしている。店舗は、人数が必要なので基本的には代替要員を確保する。事務的な業務は当面の間、全員で分担してカバーする（小売業、従業員1,001人以上）
- 臨機応変に対応
 - ・①余剰人員を配置する、②代替要員の新規採用をする、③同じ部門で仕事を分担する、などすべての取組がある。年間1,000人を超える社員の入れ替わりがあるため、常に状況を把握しながら対応している（小売業、従業員1,001人以上）
- 代替要員は派遣社員で対応
 - ・代替要員の確保は難しいが、派遣社員で対応することが多い。派遣社員が決まるまでは、周りの人でカバーしている（医療・福祉業、従業員101～300人）
- 他部署への打診
 - ・他部署へ代替の人員について補充が可能か打診をする。部署によっては慢性的に人員が不足している状態なので、募集、採用活動は年間を通じて行っている（宿泊業、従業員1,001人以上）

■国の機関への相談も検討する

有期契約労働者の育児に関する両立支援について、法的な疑問や不明な点などがある場合には、都道府県労働局の雇用均等室（参照P40）にお問い合わせしてみましょう。両立支援制度に関する法律などの情報が得られるほか、企業の両立支援をバックアップするための国の各種助成金制度などについても相談することができます。

■産前・産後休業、育児休業をする方への経済的支援

産前・産後休業、育児休業をする方には、次のような支援制度があります。事業主・人事労務担当者が手続きをしてあげましょう。

育児休業給付

雇用保険に加入している方が、育児休業をした場合に、原則として休業開始時の賃金の50%^(※)の給付を受けることができます。手続きはハローワークへお問い合わせください。

(※) 平成26年3月現在の支給割合です。最新の支給割合は、ハローワークへお問い合わせください。

育児休業等期間中の社会保険料の免除

事業主の方が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、育児休業等をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。手続きは年金事務所へお問い合わせ下さい。

産前・産後休業期間中の社会保険料の免除（平成26年4月1日から施行）

産前・産後休業期間中についても育児休業期間と同様、厚生年金・健康保険料の免除などが行われる予定です。

出産手当金

出産日以前42日から出産日後56日までの間、欠勤1日について、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

2. 産前・産後休業、育児休業など両立支援制度の周知

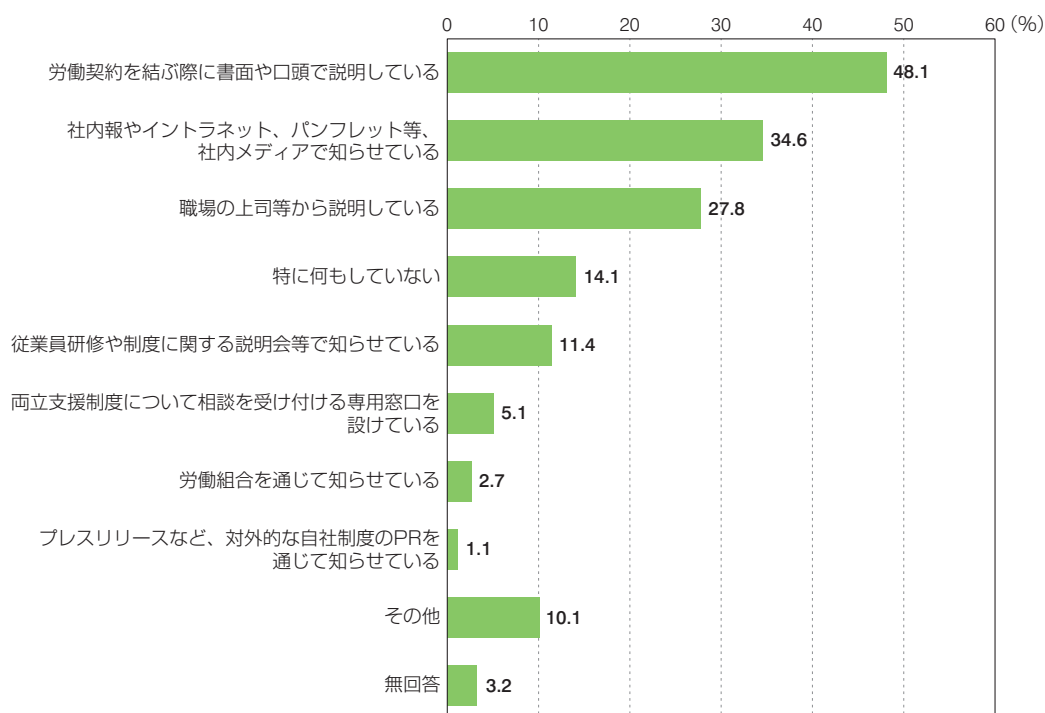
育児休業を取得する可能性のある有期契約労働者は、あらかじめ育児休業等の制度が整備されていることを知ることで、安心して働けるようになります。

また、制度導入の背景や意義などについて、全従業員に十分な説明を行うことで、育児休業取得者が周囲の人に育児休業への理解と協力を求めやすくなります。特に、職場の管理者には、制度内容をはじめその意義等についても十分な理解を促し、育児休業を取得する有期契約労働者のよきサポーター役になってもらう必要があります。

企業調査によれば、有期契約労働者に対する産前・産後休業、育児休業の具体的な周知方法は、「労働契約を結ぶ際に書面や口頭で説明している」が5割強と最も多く、次いで「社内報やイントラネット、パンフレット等、社内メディアで知らせている」が3割強、「職場の上司等から説明している」が3割強となっています。ここでは大きく以下の3つに分けて制度周知の方法を見ていくことにします。

(1) 全社的な周知 (2) 管理職に対する周知 (3) 有期契約労働者への周知

産前・産後休業、育児休業の周知方法：複数回答 企業調査 (n=952)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

(1) 全社的な周知

管理職等が育児休業制度について知らされていないために、思い込みから休業制度の対象となる有期契約労働者に育児休業を取得させないことのないよう、コンプライアンス上の観点から全社的に周知する必要があります。

全社的な周知方法としては、上述した「社内報」「イントラネット」「パンフレット」などが一

般的ですが、その掲載の内容、仕方などについても従業員の関心を引くような工夫を考えるようにしましょう。有期契約労働者も加入している労働組合がある場合には、会社側からの周知に加え、労働組合から組合員に周知してもらう方法もあります。

事例

全社的な周知の方法

- **ハンドブックを作成し、イントラネットにも掲載**
 - ・就業規則、規定集などへの育児休業制度の明記はもとより、正社員・有期契約労働者の双方が見ることができる「次世代育成支援ガイドブック」を作成し、イントラネットにも掲載している（金融業、従業員1,001人以上）
- **食堂にポスターを貼付**
 - ・有期契約労働者はPC端末に触れることがないため、紙媒体にて周知している。社員の目にとまりやすい食堂にポスターを貼るなど工夫している（食品製造業、従業員1,001人以上）
- **小型の就業規則を作成し、全員に配布**
 - ・契約社員、アルバイト共通の小型の就業規則を作成し、全員に配布している（小売業、従業員1,001人以上）
- **労働組合と協力し、パンフレットを作成して配布**
 - ・人事部門で作成すると堅苦しくなってしまうため、労働組合と協力してパンフレットを制作し、制度の詳細について紹介している。組合の各支部長や管理職なども含め、全従業員に配布している（小売業、従業員1,001人以上）

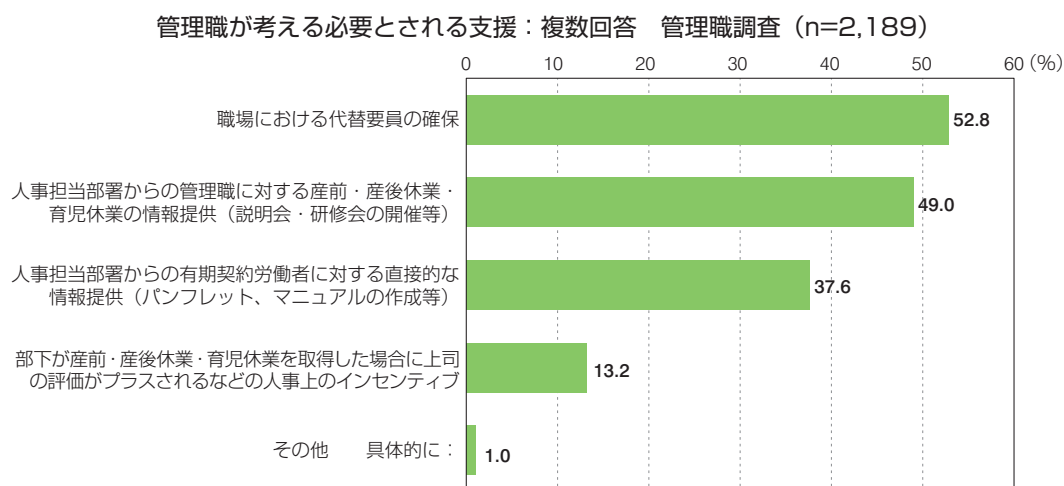
(2) 管理職への周知

有期契約労働者の育児休業の取得促進において大きな役割を担っているのが、職場で最も身近な存在である管理職です。この管理職に育児休業に関する正しい認識がないと、トラブルの原因になることもあります。(参照P7) 管理職が自社の有期契約労働者の活用方針や、育児に関する両立支援施策について十分に理解し、普段から取得しやすい職場の雰囲気など、環境整備に努めていれば、育児休業の取得も円滑に進むでしょう。

管理職への周知には配付書式(参照P31~34)の例もご活用ください。

■管理職が考える必要とされる支援

管理職調査によると、有期契約労働者が育児休業制度を利用して、就業を継続するために管理職が考える必要とされる支援は「職場における代替要員の確保」が5割強と最も高くなっていますが、「人事担当部署からの管理職に対する産前・産後休業・育児休業の情報提供(説明会・研修会の開催等)」も5割弱と高くなっています。この点を踏まえ、現場まかせにすることなく、人事担当部内も情報提供等を通じて、管理職をサポートする必要があるといえます。



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

■管理職に対する周知方法

管理職に対しては、有期契約労働者の育児休業取得に関する事項について、下記のような方法でしっかりと周知する必要があります。育児・介護休業法をはじめとする関係法令についての知識の習得や、自社における制度の運用規定等の正確な理解を促し、育児休業者への各種手続きに関する支援や休業期間中のフォローのほか、業務の調整や代替要員の確保、スムーズな職場復帰に向けた支援や復帰直後の配慮すべき事項など、誤った判断でトラブルにならないよう支援します。また、制度運用の基準等について疑問や不確かな点がある場合には、必ず人事担当部門へ確認するよう徹底します。

有期契約労働者の両立支援制度に関する管理職への周知・支援

教育・研修機会の設定	管理職が育児休業等の両立支援についての理解を深めるよう、教育・研修の機会を設けて、育児休業の取得希望者からの相談にも適切に対応できるようにする
業務マニュアルの作成	管理職用の業務マニュアル等を作成し、そのなかに育児休業等の両立支援に関する記載を行う
相談窓口の開設	管理職が育児・介護休業法等の法令や、自社の育児休業制度の運用基準等について、照会、確認ができる相談窓口を人事担当部門内に設置する

事例 管理職への育児休業等の周知方法

●上司への研修の実施

- ・育児休業者が復帰する部署の「上司対象セミナー」を開催し、基本的な「受け入れの心得」などを伝えている。育児休業に関して正社員は取得が当たり前になり文化が変わったと感じるが、有期契約労働者については徐々に浸透しつつあるという段階であるため丁寧な対応を心掛けている（金融業、従業員1,001人以上）
- ・管理職研修のプログラムの1コマに、両立支援に関するマインドを醸成するため、ハンドブックをテキストにした研修を組み込んでいる（小売業、従業員1,001人以上）
- ・階層別研修のプログラムのなかに、テキストを使って次世代育成支援対策推進法の行動計画を学ぶセッションを設けている（小売業、従業員1,001人以上）
- ・社会保険労務士を講師に迎えて勉強会を実施している。評価者研修だけでなく、育児・介護休業制度、メンタルヘルスについても勉強をしている（医療・福祉業、従業員101～300人）

●ハンドブックで管理者の心構えを周知

- ・ハンドブックにおいて、「制度利用者を部下に持つとき、管理者はどのようなことを心掛けるべきか」を明らかにしている。まだ制度利用者を部下に持つ経験が少ない管理職が多いことから、職場の業務分担について考えるきっかけになっている（小売業、従業員1,001人以上）

●職場運営マニュアルを作成して周知

- ・職場運営マニュアルを作成し、その中で育児休業制度等についても記載している（医療・福祉業、従業員101～300人）

●様式の工夫

- ・「育児休業の申請書」は、正社員も有期契約労働者も共通のものを使っている。社員区分に「○」をつける様式になっており、正社員のほか有期契約労働者の社員区分もあるため、申請を受けた管理職も取得の対象であることが認識できている（小売業、従業員1,001人以上）

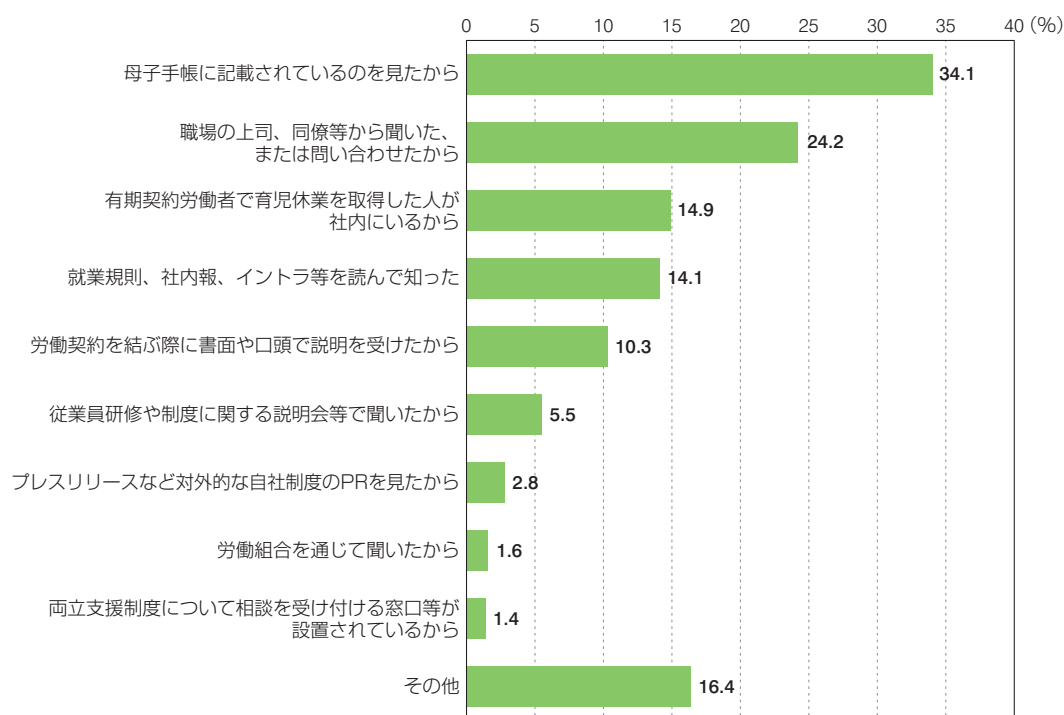
(3) 有期契約労働者への周知

■有期契約労働者への周知の現状

育児休業の取得促進を図るためには、従業員本人に育児休業制度の内容について、十分に理解してもらう必要があります。会社から周知する前に母子健康手帳や休業を取得した経験がある同僚などから情報を入手するケースも多くなっていますが、本人からの問い合わせに対応することはもちろん、労働契約を結ぶ際などに企業側から周知することが重要といえます。

有期契約労働者調査をみても、「産前・産後休業」「育児休業」制度の認知経路をみると、「母子健康手帳に記載されているのを見たから」が3割強と最も多く、次いで「職場の上司、同僚等から聞いた、または問い合わせたから」が約4分の1となっています。

有期契約労働者も対象となる産前・産後休業、育児休業制度の認知経路：
複数回答 有期契約労働者調査 (n=505)



(注) 回答のうち、「有期契約労働者も対象となる産前・産後休業、育児休業制度を知っていた」と回答した有期契約労働者を対象。
(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

■就業実態に合わせた周知

育児休業等の制度を確実に周知するためには、最も適した伝達方法で繰り返し行うことが望ましいといえます。例えば、育児休業制度について説明した文書を配布する、イントラネットに制度内容を掲載する、といった方法ばかりでなく、職場の管理者や人事担当部門の担当者が資料に基づいて口頭で説明するといったきめ細かい対応が求められます。

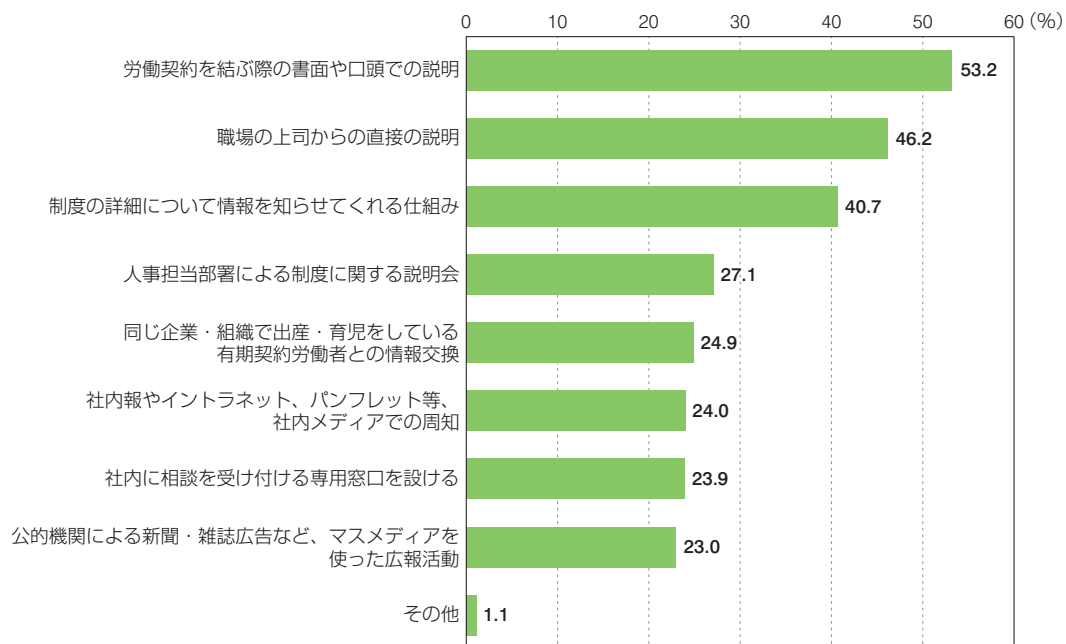
有期契約労働者調査によれば、両立支援制度の利用についての認知度を上げるために必要なことは、「労働契約を結ぶ際の書面や口頭での説明」が5割強、次いで「職場の上司からの直接の説明」が5割弱となっており、単なる文書配布でなく、対面での説明が必要であるという人が多くなっています。

なお、説明の際には、育児休業の制度自体に加えて、妊娠・出産から育児休業、そして職場復帰までの一連の流れに沿って、会社として実施している育児に関する両立支援策や、「出産手当金」

「育児休業給付金」「社会保険料の免除」など休業取得者の関心の高い事項についても情報提供をできることが望ましいといえます。更に、周知をより確実なものにするために、定期的に調査を実施し、周知の度合いなどを把握するとよいでしょう。

有期契約労働者への周知には配付書式（参照P35～38）の例もご活用ください。

両立支援制度の利用について認知度を上げるために必要なこと：
複数回答 有期契約労働者調査 (n=2,038)



(資料出所) 公益財団法人日本生産性本部「有期契約労働者の育児休業制度等に関するアンケート調査」(厚生労働省委託事業) 平成25年11月実施

事例 有期契約労働者本人に対する周知方法

● 人事担当者が個別に面談

- ・ 本人から直属の上司に申請を行い、その報告を受けて、総務グループの人事担当が個別面談を行っている（食品製造業、従業員1,001人以上）

● アンケート調査を実施し、周知度合いを確認

- ・ 制度対象者の基準、取得者の事例、申請様式などを網羅したハンドブックを作成して、配付している。過去の従業員アンケート調査では、育児休業制度に対する理解が浸透していないことが分かったため、ニーズを聞きながら対策を講じてきた。その施策の成果を確認するために、再度、アンケート調査を行う予定にしており、周知度合いに加え、新たな制度の改良点などの意見も聞くことにしている（小売業、従業員1,001人以上）

● 取得経験者を通じて口頭で周知

- ・ 同じ職場の経験者に聞いたりすることで、周知がなされている。また、社内報でも記事に取り上げている（小売業、従業員1,001人以上）

● 新人オリエンテーション時に説明

- ・ 新人オリエンテーション時に育児休業制度の説明を行っている。規程集も整備し、妊娠時には個別に相談に乗っている（医療・福祉業、従業員101～300人）

3. 職場のマネジメント

育児休業制度を導入し、就業規則等に規定したからといって、すぐに育児休業の取得が進むとは限りません。実際には、制度を利用しやすい職場風土の醸成、つまり職場の環境整備が必要であることも少なくありません。ここでは、そのためのポイントとして、管理職の役割・意識の問題と、業務改革の進め方について見ていくことにします。

(1) 職場風土の醸成

育児休業の取得が当たり前のこととして定着するか否かは、実際に有期契約労働者への制度適用から運用まで深く関わる、職場の管理職の考え方や姿勢に大きく影響されます。

■管理職の意識が重要

まず、管理職が有期契約労働者に対してどのような意識をもっているかが大きなポイントになります。正社員が基幹的な業務を行い、有期契約労働者はその補助的な業務を行うものといった考え方を持っている場合、雇用形態の違いを身分的な違いと捉え、育児休業制度の利用促進に積極的にならないことも考えられます。

実際には正社員と同じ業務にフルタイムで働くなど、基幹業務に就く有期契約労働者も増えてきており、多様な雇用形態、就業形態の従業員が相互に協力関係を築きながら働く職場はすでに一般的になってきています。有期契約労働者などの非正規雇用の従業員に対して持つ、従来の古い固定観念は払拭する必要があるといえるでしょう。

これからの管理職に求められる役割の一つは、多様な雇用形態、就業形態の従業員の価値観やライフスタイルを受容することができる職場風土の構築だといえます。雇用形態の違いに関わらず、多様な人材を有機的に結合させて業務を遂行していく上で、従業員各人の能力を引き出し、モチベーションの維持・向上を図るためには、やはり多様な人材が活躍できる職場風土が求められます。

有期契約労働者のための育児休業制度を規定化することはもちろん重要ですが、それと同時に制度が職場風土にしっかり定着するためには、管理職がこうした多様な価値観やライフスタイルを受容する職場風土をつくるなかで、一定の要件を満たす有期契約労働者が、正社員同様に育児休業を取得できるといった考え方を職場において浸透させることが必要です。

例えば、正社員と同じ職場のミーティングや会合に参加するといった分け隔てない雰囲気をつくることや、育児期間中の急な対応などにはお互い様といった助け合いの気持ちをもつこと、同じ職場で働く仲間として従業員間のネットワークをつくることなどが考えられます。

(2) 環境整備のための業務改革

育児休業制度を導入しても、その制度が利用されることなく退職する従業員が多い場合は、年次有給休暇も取得しづらく、残業が多く長時間労働であるといった、伝統的な男性中心の職場環境が原因になっていることも考えられます。こうした点について、長くその職場で働いている社員は気づきにくい面があります。改めて育児と両立しながら仕事を続ける従業員を想起し、どんな点が両立の障害になっているのか、従業員の意見や考えなども聞きながら業務の進め方や働き方について点検してみるとよいでしょう。

育児に関する両立支援制度が利用しにくい職種や職場であっても、職場環境の整備に取り組むこ

とで改善・解決できる問題も多くあるはずですが。育児をしながら働き続けられる職場は、育児をしていない従業員にとっても働きやすい職場であることも多いものです。職場環境整備の取組みは、業種や職場の業務内容によってさまざまですが、一般的なものとして下記のようなものがあげられます。

■多能工化で応援力を向上させる

一人で幅広く複数の業務をこなせるようにすることを多能工化といいます。従業員各人の職務の範囲を拡大することで、育児休業取得者が生じた場合でも容易に応援態勢をとることができるようになり、育児休業取得者も安心して休業に入ることが可能になります。また、休業者の有無に関係なく、一時的に特定の業務量が増えた場合でも、応援に入ることができるようになり、一部の従業員に残業が集中しないようにすることができます。

■計画性を高めて業務を平準化する

業務に繁閑の差が大きい場合には、その平準化に取り組むことが考えられます。業務量が多くなると従業員が相互にサポートし合うことが難しくなってしまいます。このため、業務分担の調整を行ったり、業務遂行の計画性を高めたりすることで、業務の平準化を図り、業務を効率よく進めるようにします。こうして、従業員間で助け合える職場環境を整えておくことで、育児休業取得者が生じた場合にも対応が可能となります。

■「見える化」でサポートを容易にする

多能工化とともに従業員間でサポートしやすい態勢を整えるため、業務の「見える化」に取り組むことも重要です。育児のための短時間勤務制度の利用などで業務の途中で終業時刻になった場合や、子の看護休暇の取得者が生じたときに、周囲の従業員が業務を引き継いだり、サポートに入ったりする必要が生じることもあります。そうしたときに、「見える化」により、作業工程や作業の進捗状況が容易に分かるようになっていれば、業務を滞らせることなくスムーズなサポートが可能になります。

第3部

管理職・有期契約労働者を対象とした配付書式

1. 管理職を対象とした配付書式

※テキストファイルは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。自社の育児休業の取得条件や部署名を記入して配付してください。

有期契約労働者（パート・派遣・契約社員）の産休・育休取得について

産休（産前・産後休業）は、法律に基づき全ての有期契約労働者が取得できます

育休（育児休業）は、一定の要件を満たす有期契約労働者が取得できます

管理職のみなさんへ

私たちの職場で働く社員は、正社員ではない方々であっても大切な戦力です。

パートや契約社員の方々も妊娠、出産や育児を理由に退職することなく、仕事を続けていただくことが期待されています。

しかし、パートや契約社員の中には、「自分は正社員ではないので、妊娠したら辞めなければならないのではないか」「育児休業はとれないのではないか」と、不安に思っている人もいるかもしれません。

部下のこのような不安を解消し、安心して健康な出産を迎えられ、大切な戦力として職場に復帰して再び活躍していただくためには、管理職の皆さんの役割が重要です。

また、もしもパートや契約社員の方が、残念ながら退職を選ばれた場合であっても、当社に良くない印象をもって辞められては今後大きな問題となります。「この会社に勤めて良かった」と思っただけのように、管理職の皆さんのきめこまかい対応をよろしくお願いします。

皆さんがパートや契約社員のかたが妊娠したと聞いた時は、このパンフレットを参考にして適切に対応してください。また、ご本人の意向をすみやかに確認し、人事総務担当部署に報告、相談してください。

派遣社員の方々についても、ほとんどの制度が対象となりますが、事情により異なる場合もありますので、そのつど人事総務担当部署に相談してください。

➡ 担当部署（ ）

〈管理職として行っていただきたいこと〉

●まずは、有期契約労働者の意向を確認

「おめでとうございます。」「体調はどうですか？」の言葉を忘れずに。

●妊娠・出産期に利用できる社内制度の説明

●今後の働き方についての希望を聞く

管理職から「育休を取得すべき」「退職して育児に専念すべき」といった、管理職の考えを押しつけるような言い方をしてはいけません。

妊娠から産休、育休、復職後の流れ

妊 娠 中

管 理 職

【妊娠中】

■妊娠の報告を受ける (対応のポイント)

まずは、妊娠を祝う温かい言葉と前向きな態度で接するようにしましょう。
有期契約労働者は、妊娠中の職場生活や働き続けることに不安を感じているかもしれません。妊娠の第一報を受けた上司の対応が、有期契約労働者の仕事に対する意識に大きな影響を与えます。
何事も最初の対応が重要です。

■妊娠・出産・育児に関して利用可能な制度、給付金や社会保険料の免除等について説明する (対応のポイント)

妊娠中・出産後の働き方について、軽易業務転換などの必要性や育休、短時間勤務の取得希望を把握しておきましょう。
有期契約労働者が育休の対象となるかはこれまでの雇用の状況や今後の雇用見込みにより判断されますので、**まずは人事総務担当部署へ相談**してください。今後の代替要員の確保など職場の体制も含め、やりとりをしていきましょう。

■「母健連絡カード」が提出された場合は、人事担当に報告のうえ、カードの記入事項に従い、時差通勤や休憩時間の延長等の措置を講じる

■時間外労働の制限や軽易業務転換の請求があった場合は措置を講じる

■産前休業の申出を受ける

■育児休業の申出を受ける (対応のポイント)

育児休業の申出期限は休業開始予定日の1か月前なので、産前休業に入る前に申出を受けることもあります。
育児休業は、休業に係る子を出産した女性労働者の場合は早くて産後休業終了後から、男性労働者の場合は早くて子が出生した日から取得できます。

■育児休業取扱通知書の説明 (対応のポイント)

人事部より、休業期間、休業中の賃金等の取扱い、休業後の労働条件等について記載した取扱通知書をお渡ししますので、有期契約労働者に説明してください。

有期契約労働者

【妊娠中】

■妊娠の報告

おめでとう

体調はどうですか

1日中の立ち仕事がつらいです

産休・育休をとって働き続けたいです

体調が悪い場合など、医師などから休憩などの指導を受けた場合、「母健連絡カード^{※1}」で指導内容を連絡

必要に応じて時間外労働の制限や軽易業務転換などの請求

産前休業の申出

育児休業の申出

引継ぎは万全にして下さいね

安心して休業できるわ

※1 正式名称は「母性健康管理指導事項連絡カード」といいます。

※2 妊娠・出産・育児に関して利用可能な各制度の内容は、最終ページを参照してください。

産前休業

出産

産後休業

育児休業

復職

管理職

有期契約労働者

【産前・産後休業中】

■育児休業の申出を受ける

- ・育児休業の申出が産前・産後休業期間中に行われることもあります。
- ・産前休業は、女性労働者が請求した場合に就業させてはならない期間（6週間。多胎妊娠の場合は14週間）です。
- ・産後休業は、女性労働者を就業させてはならない期間（8週間。但し、6週間を経過した後は労働者本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせることは可能）です。

【産前・産後休業中】

■育児休業の申出

【育児休業中】

■復職に向けた準備をする

（対応のポイント）

- ・育児休業者が休業前と同じ職場に復帰する場合、復帰後の働き方について確認をして、仕事と子育ての両立に対する不安を解消するようにします。
- ・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確認し、周囲の労働者に対しても説明を行うことが重要です。
- ・育児休業後に短時間勤務や所定外労働の制限等の利用希望を把握した場合、所定の期限までに手続きをするよう説明してください。

【育児休業中】

復帰後は短時間勤務もできますよ

保育園には入れそうですか

みんな待ってるよ

■育児休業期間の延長の申出を受ける

- ・子どもが1歳になった後に保育所に入れないなどの場合、育児休業期間を子どもが1歳6か月に達する日まで延長することができます。延長するためには、2週間前までに申し出てもらうことが必要です。

■必要に応じて休業期間延長の申出

【復職後】

（対応のポイント）

- ・復職者に対しては、仕事と育児の両立が思い通りに進んでいるかについて確認します。また、周囲の労働者に対しては、業務の偏りが生じていないかを確認し、必要に応じて業務分担の調整を行います。

【復職後】

■必要に応じて短時間勤務、所定外労働の制限などの利用

本社・人事部、管理職、有期契約労働者間の連絡を密にして、
有期契約労働者の妊娠・出産・育児と仕事の両立に伴う不安を取り除き、
当社の戦力として活躍してもらいましょう！

妊娠・出産・育児と仕事の両立に関する主な制度内容

自社の制度が法定の内容を上回る場合は、自社の制度に変更して配付してください。

◆時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊産婦（妊娠中又は出産後1年以内の女性）が請求した場合には、時間外労働、休日労働又は深夜業をさせることはできません。また、変形労働時間制がとられる場合は、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

◆軽易業務転換

妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。請求があった時は人事部に相談して下さい。

◆危険有害業務の就業制限

妊産婦等を妊娠、出産等に有害な業務に就かせることはできません。（重量物をもつ業務、非常に暑い場所や寒い場所での業務など。詳しくは人事部に相談して下さい。）

◆産前休業、産後休業

産前は出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前から、産後は出産の翌日から原則8週間です。

◆育児時間

子どもが1歳未満の女性は、1日2回各々30分の育児時間を請求できます。

◆母性健康管理措置

妊娠中・出産後の女性が医師の保健指導・妊婦健診を受けるために必要な時間を確保しなければなりません。医師等による指導事項が出された場合は対応しなければなりませんので、人事部に相談して下さい。

◆育児休業

育児休業は、原則として子の1歳の誕生日の前日までですが一定の場合延長もできます。（詳しくは就業規則第●条）

◆育児短時間勤務

3歳未満の子を養育する従業員が希望すれば利用できる短時間勤務制度があります。（詳しくは就業規則第●条）

◆子の看護休暇

小学校就学前までの子を養育する従業員は、病気やけがをした子の看護を行うためや、子に予防接種又は健康診断を受けさせるために、小学校就学前までの子が1人であれば年に5日まで、2人以上であれば年に10日まで、1日単位で子の看護休暇が利用できます。

◆所定外労働の制限

3歳未満の子を養育する従業員が申し出た場合には、その従業員に残業させることはできません。

問い合わせは、人事部



2. 有期契約労働者を対象とした配付書式

子育てをしながら働きたい **パート** **派遣** **契約社員** の

あなたも取れる！産休&育休

パート・派遣・契約社員として働くみなさんへ

職場で働くパート・派遣・契約社員の方々には、妊娠・出産しても継続的に就業して活躍していただくことを期待しています。

このリーフレットでは、妊娠・出産・育児を行いながら働き続けるための制度を紹介しています。

ご一読いただき、より詳細に制度について知りたい場合などには、お気軽に人事・総務担当部署に連絡をしてください。



産前休業……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。

産後休業……出産の翌日から8週間は、就業できません。

産後6週間を過ぎた後、本人が請求し、医師が認めた場合は就業できます。

育児休業……1歳に満たない子どもを養育する男女労働者は、会社に申し出ることにより、子どもが1歳になるまでの間で希望する期間、育児のために休業できます。両親がともに育児休業をするなど一定の要件を満たす場合は、原則1歳までから1歳2か月までに育児休業期間を延長できます。また、子が1歳以降、保育所に入れないなど一定の要件を満たす場合は、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。

育児休業を取得できる方の範囲

- 1 期間の定めのある労働契約で働く方は、申出時点において、以下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
 - ② 子どもの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
 - ③ 子どもの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
- 2 以下の要件に該当する場合は、育児休業を取得できません(対象外とする労使協定がある場合に限る)
 - ① 雇用された期間が1年未満
 - ② 1年以内に雇用関係が終了する
 - ③ 週の所定労働日数が2日以下
- 3 日々雇用される方は育児休業を取得できません

～ 育休を取得できない方でも、産休はみなさん取得できます。～

妊娠から産休、育休、復職後までの流れ

あなた

【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。
- 妊婦健診は必ず受けましょう。妊婦健診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。

【受診のための時間が確保される回数】

- 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

- 妊婦健診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ください。(ポイント) 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」を記入してもらってください。

【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>

会社

申請があった場合、会社は、妊婦健診のために必要な時間を確保します。

申出があった場合、会社は指導内容に応じて必要な措置（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）を講じます。

【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。

育児休業の申出期限は、法律で休業開始予定日の1か月前までと定められているので、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、申出を行うことになります。

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、前頁をご覧ください。

請求があった場合、会社は必要な措置を講じます。

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ます。また、休業中の給与、休業後の配置などの労働条件についても明示します。

【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。出産予定日の6週間前（双子以上の場合は14週間前）から産前休業に入れます。

【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。出産が予定日より遅れても産後休業が短くなることはありません。

【育児休業中】

■復職に向けた準備をする
(ポイント)

- 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てください。復職後は短時間勤務や所定外労働の制限等の利用することもできます。
- 育児休業期間を延長する必要があるか考えてください。
子どもが1歳になった後に保育所に入れないなどの場合、育児休業期間を子どもが1歳6か月に達する日まで延長することができます。
地域によって事情は異なりますが、保育所は一般的には4月からの入所がしやすく年度の途中からでは子どもを預けられない場合があります。育休の期間が終了する間際になって保育所を探すのではなく、地域の情報を調べて計画的に保育所を探してください。
延長するためには、2週間前までに申し出ることが必要です。
また、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。
- 復職後の労働条件については、面談の上決定します。

■情報提供

復帰に向けた研修（実施する場合）

〈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

(一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者は、短時間勤務制度(1日原則として6時間)を利用できます。)

■所定外労働の制限

(一定の条件を満たす3歳未満の子どもを育てる労働者は、請求することにより所定外労働を免除されます。)

■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。)

■時間外労働、深夜業の制限

(小学校入学前の子どもを養育する一定の労働者は、請求することにより、時間外労働が1か月24時間、1年150時間に制限されます。また、請求することにより、深夜業(午後10時から午前5時までの労働)を免除されます。)

各種制度の取得手続きについて

- 産前・産後休業、育児休業などの取得手続きについては、就業規則（第〇条～第〇条）を参照してください。

	申出期限	必要書類（提出先）	就業規則等
産前休業	休業開始日の〇日前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
産後休業		〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
母性健康管理措置	措置が必要となった後早急に	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
育児時間	取得希望日の〇日前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条
育児休業	休業開始予定日の1か月前	〇〇〇〇（人事部労務課）	第〇条～〇条

制度利用者の声

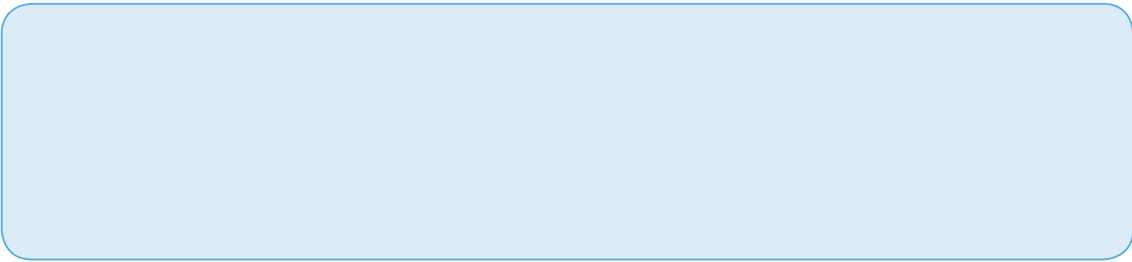


〇〇部〇〇課〇〇さん



社内相談窓口

妊娠中の職場生活や産休・育休の取得等に関して分からないことがある場合は下記相談窓口へご相談ください。



中小企業両立支援助成金のご案内

代替要員確保コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給されます。

- 育児休業を終了した労働者を、原職または原職相当職に復帰させる旨の取り扱いを就業規則などに規定
- 休業取得者の代替要員を確保
- 休業取得者を原職または原職相当職に復帰させた など

支給対象労働者 1人当たり	15万円 1企業当たり5年間、1年度延べ10人まで
---------------	------------------------------

期間雇用者継続就業支援コース

以下に当てはまる中小企業事業主に支給されます。

- 期間雇用者と正社員が同等の要件で利用できる育児休業制度、育児短時間勤務制度を就業規則に規定
- 期間雇用者の育児休業取得者を原職または原職相当職に復帰させ、6か月以上継続して雇用
- 両立を支援する制度の内容の理解や利用促進のための職場研修を実施 など

育児休業取得者	支給額
1人目	40万円
2人目から5人目まで	15万円
期間雇用者の育児休業取得者が正社員として復職した場合	1人目 10万円加算 2～5人目 5万円加算

☆育児休業を終了した期間雇用者が平成25年4月1日以降平成28年3月31日までに出た事業主が対象となります。

☆両立支援の実効性を高めるため、女性の活躍促進について事業主が数値目標を含む内容の目標を宣言し、当該数値目標を達成した場合は、1企業当たり1回に限り、支給額に5万円が加算されます。

◆中小企業事業主とは、「資本または出資の額」「常用労働者数」のいずれかが下表に該当する事業主です。

	小売業	サービス業	卸売業	その他の業種
資本または出資の額	5千万円以下	5千万円以下	1億円以下	3億円以下
常用労働者数	50人以下	100人以下	100人以下	300人以下

詳しくは都道府県労働局雇用均等室（P40）へお問い合わせ下さい。

育児・介護休業法や両立支援助成金に関するお問い合わせは、

都道府県労働局雇用均等室 へ

労働局名	電話番号	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号	労働局名	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-6893-1100	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6041
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2859	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-224-6288	長野	026-227-0125	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-224-7639	宮崎	0985-38-8827
群馬	027-210-5009	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-222-8446
埼玉	048-600-6210	愛知	052-219-5509	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

有期契約労働者の育児休業制度に関する情報としてインターネット上のホームページには以下のものがあります。

●有期契約労働者の育児休業取得推進マニュアル

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

有期契約労働者が育児休業を取得しやすく、働き続けやすい職場づくりを進めるためのマニュアルを作成し情報提供をしています。

●育児休業制度等に関する就業規則の規定例、社内様式

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/02.html>

●女性にやさしい職場づくりナビ

<http://www.bosei-navi.go.jp/>

働きながら安心して妊娠・出産を迎えることができる職場づくりに関する様々な情報を提供しています。

本ハンドブックは下記ホームページにて閲覧・ダウンロードできます。

有期契約労働者の育児休業ハンドブック 厚生労働省ホームページ

<http://www.mhlw.go.jp/> 平成26年4月下旬に掲載を予定しています

●厚生労働省委託事業●

厚生労働省では、企業の皆さまのお役に立てる人事労務に関する情報をメルマガで配信しています。
登録はこちら <http://merumaga.mhlw.go.jp/>

【著作権について】

「有期契約労働者の育児休業ハンドブック」に関しての著作権は厚生労働省が有しています。

本ハンドブックの内容については、転載・複製を行うことができます。転載・複製を行う場合は、出所を明記して下さい。

【免責事項】

本ハンドブックの掲載事項の正確性については万全を期しておりますが、厚生労働省は、利用者が本ハンドブックの情報をを用いて行う一切の行為について何ら責任を負うものではありません。

平成26年3月作成

