

パートや派遣でお仕事をされている皆さん！ 育児休業や介護休業が取れることをご存知ですか！！

期間雇用者（パート・派遣・契約社員など（名称は問いません）で、雇用期間の定めのある働き方をしている方）でも、一定の要件（以下の3つの要件）を満たす場合は、育児・介護休業法により、育児休業や介護休業をすることができます。

育児休業をすることができる期間雇用者の要件

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までの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言います。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。

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、1歳の誕生日以降も契約期間がある可能性について、書面または口頭で示されていることから判断されます。言い換えれば、子の1歳の誕生日までに退職することが明らかな場合以外は「見込まれる」こととなります。
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。

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、2歳の誕生日の前々日までに、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。

介護休業をすることができる期間雇用者の要件

申出時点において、次の～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。）

同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること

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

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

詳しくは <http://www.mhlw.go.jp/topics/2009/07/dl/tp0701-1x.pdf> をご覧ください。

お問い合わせは、長崎労働局雇用均等室（電話：095-801-0050）へ