

# 育児休業や介護休業を することができる 有期雇用労働者について

- ・令和4年4月1日から有期雇用労働者の取得要件を緩和
- ・令和4年10月1日から産後パパ育休が始まりました

## 有期雇用や派遣で働いている方々と 事業主のみなさまへ

育児・介護休業法が改正されました。詳しくは厚生労働省ホームページをご覧ください。

有期雇用労働者（パート、派遣、契約社員など雇用期間に定めがある労働者）も、条件を満たせば、育児休業や介護休業をすることができます！

（育児・介護休業法により権利として認められています。）

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雇用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。  
2回に分割して休業をすることができます。

〔 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。 〕

new!

### 産後 パパ育休

とは？

産後休業をしていない労働者が出生直後の子を養育するために、原則として子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで、2回に分割して休業をすることができます。※育児休業とは別に取得可能です。

### 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、会社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ので、会社の担当者にまずは聞いてみましょう。

※希望どおりの日から休業するためには、原則として、育児休業は休業開始の1か月前（1歳以降の育児休業の場合は2週間前（休業開始予定日によって2週間～1か月前））まで、産後パパ育休は2週間前（労使協定で定めている場合は最長1か月前）まで、介護休業は2週間前までに、事業主に対して書面で申し出ることとされています。

## 有期雇用労働者の育児・介護休業の取得要件を緩和！

令和4年3月31日まで

- (育児休業の場合)
- (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

◆介護休業も同様です。

令和4年4月1日から

- (1)の要件を撤廃し、(2)のみに
- ※無期雇用労働者と同様の取り扱い（引き続き雇用された期間が1年未満の労働者は労使協定の締結により除外可）

### 育児休業をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点で、次の要件を満たす方です。

**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、下記の要件を満たすことが必要です。

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

### 産後パパ育休<sup>しゅっしょう</sup>（出生時育児休業）をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

**子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月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いこと**

### 介護休業をすることができる有期雇用労働者の範囲

- 申出の時点において、次の要件を満たす方です。

**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**

# 育児休業をすることができる有期雇用労働者の要件 について、解説します。(※)

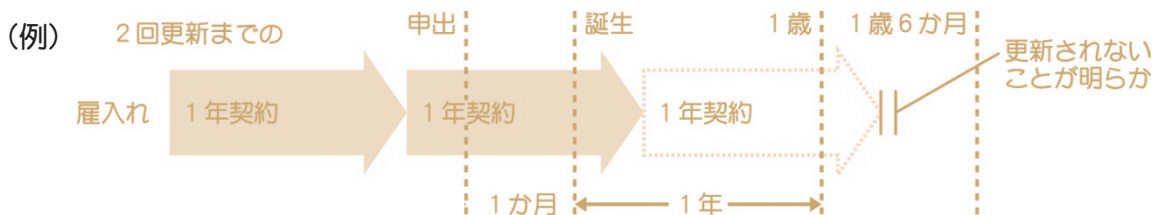
※介護休業、産後パパ育休についても、考え方は同じです。

## 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。事業主が「更新しない」旨の明示をしていない場合については、原則として、「更新しない」とは判断されません。

### 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



**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



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 (労働基準法施行規則)

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者には、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

### 【妊娠が分かったら】

- 夫婦で子育てするために、休み方、働き方、育児・家事分担など、夫婦で話し合っておきましょう。
- 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。男性も配偶者の妊娠を伝え、休業などに向けて準備しましょう。

- 妊婦健康診査等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。

- 妊婦健康診査等で医師等から「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。

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」を記入してもらいましょう。

【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  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000763976.pdf>



派遣労働者の場合

派遣先事業主も上記の措置を講じることが義務づけられています。会社に申し出て、上記の措置を講じてもらいましょう。

### 【妊娠中の職場生活】

- 時間外労働の制限、休日労働の制限、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。
- 産前休業の請求をする。  
出産予定日から8週間前（双子以上の場合は14週間前）までの期間について、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。

### 【産前休業・出産】

出産日は産前休業に含まれます。

男性は、出産予定日から育児休業・産後パパ育休を取得できます。

### 【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、医師が認めた業務については、請求することにより就業できます。

- 育児休業、産後パパ育休の申出をする。

希望する日から育児休業、産後パパ育休を開始するためには、育児休業は開始予定日の1か月前、産後パパ育休は2週間前（※）までに申し出る必要があります。女性が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産後休業中に、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。2回に分割して取得できます。育児休業、産後パパ育休の対象者については、P.2をご覧ください。※会社によっては労使協定で1か月前と定めている場合があります。

## 会社・上司

### 【妊娠中】

本人又は配偶者の妊娠・出産の申出があった場合、会社は個別に育児休業制度等の周知と取得意向を確認しなければなりません。

申出があった場合、会社は、健康診査等のために必要な時間を確保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等）を講じなければなりません。

派遣労働者の場合

派遣元事業主だけでなく派遣先事業主も女性労働者が健康診査等を受けるための時間の確保や、医師等からの指導事項を守ることができるようにするための措置を講じなければなりません。

労働者が妊娠・出産したことや産前産後休業を取得したことなどを理由として、解雇その他不利益な取り扱いを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、出産及び産前産後休業の利用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るほか、妊娠中及び出産後1年を経過しない労働者の解雇は原則として無効です。

会社は、育児休業、産後パパ育休の申出者に対して、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。

POINT

妊娠中

POINT

産前・産後休業／産後パパ育休

## 【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。復職後は男女とも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休業1回につき1回に限り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、最長2歳まで育児休業を延長することもできます。この場合、2週間前(休業開始予定日によって2週間～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会社に確認しましょう。

会社が、育児休業等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の利用に関するハラコ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。

## &lt;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&gt;

## ■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回各々少なくとも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は、請求することで妊娠中と同様にこれらが適用になります(軽易業務への転換を除く)。

## ■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、医師等から指導を受けた場合には、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。

## ■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。)

## &lt;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&gt;

## ■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いけません。

## ■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、取得単位は1日又は時間単位です。

## ■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。

## &lt;その他の制度&gt;

## ■年次有給休暇

年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数に応じて付与されます。年次有給休暇の取得は原則1日単位ですが、会社と労働者の過半数で組織する労働組合(ない場合は労働者の過半数代表者)が協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。



対象となる「子」の範囲は、  
 育児休業、産後パパ育休：法律上の親子関係がある子(養子を含む)のほか、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、その他これらに準ずるものです。  
 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	健康保険の加入者が出産したとき、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40万8千円）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・出生時育児休業給付金	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の要件を満たした方を対象に、原則として休業開始時の賃金月額67%（出生時育児休業給付金及び育児休業給付金の支給日数の合計が180日を超えた場合、それ以降は50%）が支給されます。産後パパ育休を取得した場合も、一定の要件を満たすと出生時育児休業給付金（休業開始時の賃金月額67%）が支給されます（※R4.10.1以降）。	詳しくは 最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）へ
介護休業給付金	要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業を取得した等の一定の要件を満たした方を対象に、原則として休業開始時の賃金月額67%が支給されます。	

○ 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（産後パパ育休含む）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。R4.10.1から、免除の要件が変わっておりますのでご注意ください。

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、免除された期間分は休業前の給与水準に応じた年金給付が保障されています。

※ 国民年金に加入している方についても、本人の届出によって、出産前後の一定期間の国民年金保険料が免除されます。

➡ 詳しくは、年金事務所、健康保険組合等へ

### 雇用保険料

産前産後休業中、育児休業中（産後パパ育休含む）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：

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/hellowork.html#whereishellowork)



## 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  
有期雇用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日又は時間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の利用に関するハラスメント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）

(<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.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）

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



◎妊娠・出産、産前産後休業、育児休業等に関するハラスメント等について詳しく知りたい方は、

### ○職場におけるハラスメントの防止のために（厚生労働省ホームページ）

([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.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・有期雇用労働法 労働施策総合推進法に基づく紛争解決援助制度のご案内

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



ご相談は、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（裏表紙参照）へ

◎地域包括支援センターに介護に係る相談をしたい方や、介護サービスの利用を検討されている方は、

### ○介護サービス情報公表システム

(<https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>)



# 都道府県労働局雇用環境・均等部 (室) ^

	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8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・アクセス・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1階	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4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4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	460-0001	名古屋市中区三の丸2-2-1 名古屋合同庁舎第1号館8階	052-857-0312
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	520-0806	大津市打出浜14番15号 滋賀労働総合庁舎4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北館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	781-9548	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5階	0952-32-7218
長崎	850-0033	長崎市万才町7-1 TBM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	宮崎市橘通東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

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

