

# daily コラム

2012年7月10日(火)

〒810-0001 福岡市中央区天神2-8-49 ヒューリック福岡ビル7階  
笠井良一税理士事務所 TEL 092-771-4421 FAX 092-771-1417  
Email info@kasai-grp.co.jp

## 契約社員やパートは 育児休業の対象者か

### 正社員でない人の育児・介護休業

育児・介護休業法の改正で従業員100人以下の企業にも短時間勤務制度、所定外労働時間の制限、介護休暇の適用を受ける事となりましたが、労働期間の定められた契約社員やパートタイマー等はこの対象者となるのでしょうか。この場合は期間雇用者であっても一定の範囲の人が対象者となります。

### 期間雇用者の育児休業

一定の範囲の期間雇用者とは申し出時点において以下の全ての要件を満たすものです。

- 同一の事業主に継続して雇用された期間が1年以上である事
- 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用される事が見込まれる事
- 子が1歳に達する日から1年を経過する日までの間に労働契約期間が満了し、かつ労働契約の更新がない事が明らかでない事

以上の点から見た上でさらに期間雇用の契約を取っていてもその契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の育児休業の対象

になります。

### 適用除外者

一方、育児休業の適用とならない者は、日々雇用される労働者  
一定の労働者について育児休業できないとする労使協定を結んだ場合

この場合の一定の労働者とは次のような場合を言います。

- ア、同一の事業主に継続して雇用された期間が1年未満の者
- イ、休業の申し出から1年(1年6ヶ月までの休業の場合は6ヶ月以内)に雇用関係が終了する事が明らかな者
- ウ、週の所定労働時間が2日以下の者

以上のように期間雇用者であると言うだけで休業が取得できないわけではありませんが、期間更新等が明らかでなく休職中に雇用期間が切れてしまうような場合は話し合いで取得の有無を決める事も出来ます。

以上の事は労働時間の短いパートタイマーでも同様の扱いになります。



育児・介護規定には適用除外者を規定しておく事が良いでしょう