

# 参 考 資 料 目 次

参考資料 1	期間を定めて雇用される労働者の育児休業等の取得要件についての考え方	参 1
参考資料 2	参考データ集	参 2
参考資料 3	仕事と介護の両立について	参 3
参考資料 4	権利の性格について（事務局まとめ）	参 4
参考資料 5	短時間制度と所定外労働免除制度の組み合わせについて	参 5
参考資料 6	諸外国の短時間勤務制度	参 6
参考資料 7	育介法と均等法の不利益取扱いとなる行為比較表	参 7
参考資料 8	育児休業等の申出等に係る不利益取扱い禁止の根拠について	参 8
参考資料 9	雇用均等室における育児介護休業法に係る相談事案の概要	参 9
参考資料 10	紛争解決援助の比較について	参 10
参考資料 11	父親も母親も育児にかかわることのできる働き方の実現	参 11
参考資料 12	仕事と家庭の両立支援制度に関する各種決定等	参 12

## 期間を定めて雇用される労働者の育児休業等の取得要件についての考え方

- 平成16年の育児・介護休業法の改正により、期間雇用者であっても、休業を可能と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休制度等の対象となったところ。(平成17年4月1日施行)

## (現行の取得要件)

- 期間雇用者については、申出時点において、次のいずれにも該当すれば育児休業をすることができる。
  - 要件①** 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上あること。
  - 要件②** 子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(要件③ 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ことが明らかである者を除く。)
  - 要件③** 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ことが明らかである者を除く。

## (取得要件の基本的な考え方)

- 要件①** 過去に雇用された期間がある程度なければ、引き続き雇用される可能性も低くなることから、これをもって将来の雇用の継続を判断することが適当であるため。
- 要件②** 育児休業は原則として子が1歳に達するまでの休業の権利を認める制度であるため、その対象としては権利を完全に行使することができると思込まれる労働者とするのが適当であるため。
- 要件③** 休業から復帰した後に一定期間内に退職することが休業の申出を行う時点で明らかになっている労働者についてまで休業を認めることは、休業により労働者の雇用の継続を図るという制度の目的から見て、最低基準として適当ではなく、育児休業が1歳までの期間であることと比較して、休業からの復帰後の一定期間の雇用継続が、制度の目的や事業主の負担の観点から必要であるため。

## 参考データ集

## 目 次

- 1 有期契約労働者を雇用する事業所の状況について . . . . . 参 2 - 1
- 2 有期契約労働者の雇用継続の希望について . . . . . 参 2 - 2
- 3 有期契約労働者の育児休業の取得状況について . . . . . 参 2 - 3

## 期間雇用者の育児休業取得について

### 1 有期契約労働者を雇用する事業所の状況について

#### ○ 契約更新と更新回数の上限の有無

図表1 各就業形態の契約更新と更新回数の上限の有無 (%)

	回数の上限なく更新する	更新あるが回数の上限あり	更新なし	合計
特定職種の契約社員	81.3	5.3	13.5	100
短時間パートタイマー	82.6	3.3	14.1	100
その他パートタイマー・契約社員	85.9	6.1	8.0	100
嘱託社員	79.6	17.0	3.4	100

反復更新する者がいる	雇止めの明らかな者のみ	合計
81.9	18.1	100

#### ○ 更新回数の上限の有無別、契約更新の基準

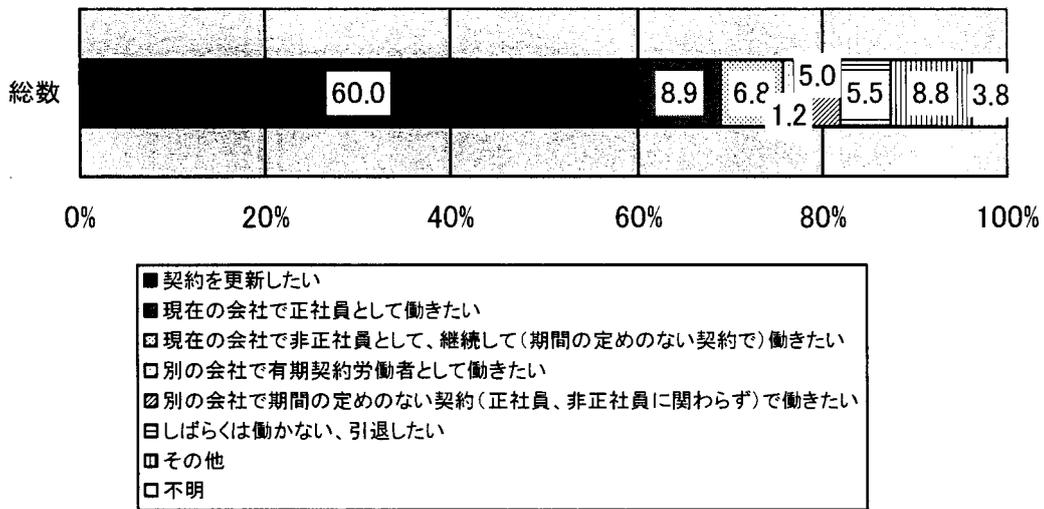
図表2 更新回数の上限の有無別 契約更新の基準（更新のある就業形態） (%)

	更新回数の上限	特段の事情がない限り更新するか			合計
		はい	いいえ	無回答	
特定職種の契約社員	ある	90.0	6.3	3.8	100
	ない	91.0	7.7	1.3	100
短時間パートタイマー	ある	83.7	14.3	2.1	100
	ない	95.3	2.6	2.1	100
その他パートタイマー・契約社員	ある	88.7	8.4	2.9	100
	ない	96.5	2.2	1.3	100
嘱託社員	ある	76.2	12.8	11.0	100
	ない	94.2	4.9	1.0	100

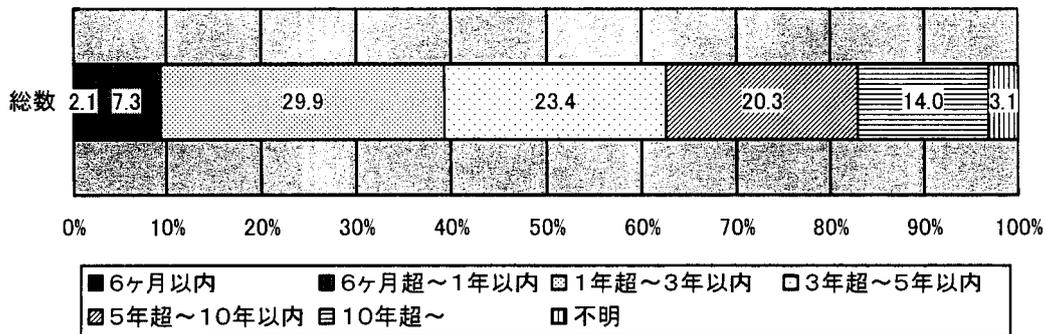
出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」（平成20年度）

## 2 有期契約労働者の雇用継続の希望について

○契約期間満了後の希望別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



○今後継続して勤めたい期間別有期契約労働者の割合 (n=12,489)



出典：厚生労働省「平成17年有期契約労働に関する実態調査報告」(平成17年度)

### 3 有期契約労働者の育児休業の取得状況について

#### ○ 育児休業給付の期間雇用者の支給状況

(単位：人、%)

	初回受給者数		期間雇用者以外		期間雇用者	
		(前年比)		(前年比)		(前年比)
平成 17 年度	118,339	(5.4)	116,097	(3.6)	2,242	-
平成 18 年度	131,542	(10.0)	126,772	(8.4)	4,770	(53.0)
平成 19 年度 (20 年 1 月まで)	121,923	-	116,741	-	5,182	-

出典：雇用保険業務統計

#### ○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

(%)

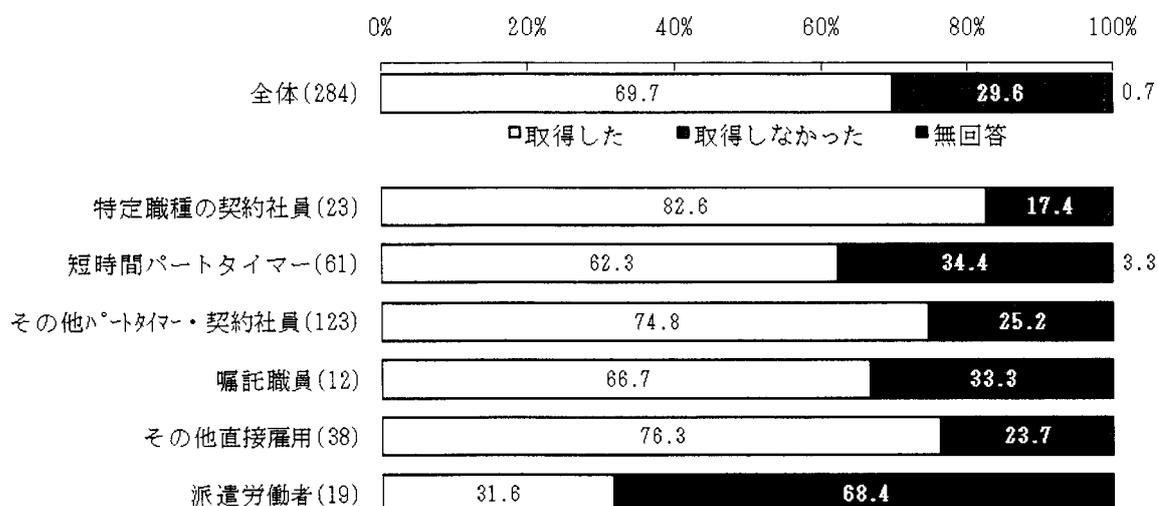
	出産した女性労働者に占める 育児休業取得者の割合	配偶者が出産した男性労働者に占める 育児休業取得者の割合
全 体	72.3	0.50
有期契約労働者	51.5	0.10

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成 17 年度)

※ 全事業所において、平成 16 年 4 月 1 日から平成 17 年 3 月 31 日までの 1 年間に  
出産した者(男性の場合は配偶者が出産した者)に占める、平成 17 年 10 月 1 日までの  
間に育児休業を開始した者の割合

## ○ 有期契約労働者の育児休業取得者割合

図4-2-1 (出産者) 就業形態別 育児休業取得の有無

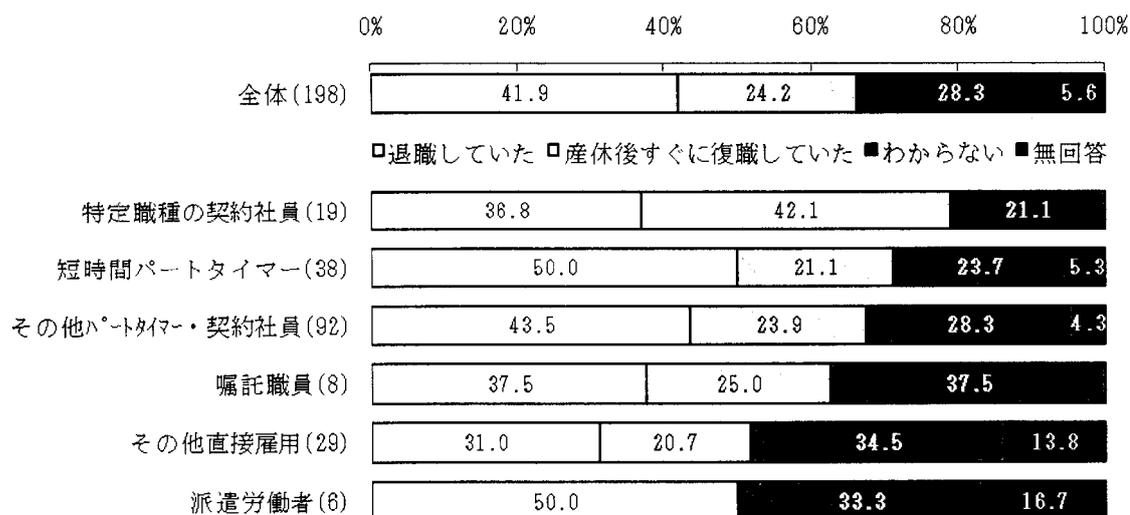


出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」（平成20年度）

※ 平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者に占める、育児休業を開始した者の割合

## ○ 育児休業を取得した有期契約労働者に聞いた育児休業を取得しなかった場合の対処

図4-4-1 (取得者) 就業形態別 育児休業取得しなかった場合の対処



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」（平成20年度）

○ 事業所における有期契約労働者の育児休業に関する規定の状況

(%)

	総計	決めている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件と同じとしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件より一部広くしている	対象労働者の範囲を育児・介護休業法による要件にかかわらず全ての有期契約労働者としている	決めていない	不明
【総計】	100.0	46.4 (100.0)	(95.9)	(1.9)	(2.2)	53.3	0.3
【産業】							
鉱業	100.0	28.0 (100.0)	(98.4)	(—)	(1.6)	72.0	—
建設業	100.0	37.0 (100.0)	(87.3)	(4.0)	(8.6)	63.0	—
製造業	100.0	37.7 (100.0)	(97.8)	(0.9)	(1.3)	61.9	0.4
電気・ガス・熱供給・水道業	100.0	64.8 (100.0)	(90.5)	(8.7)	(0.8)	35.2	—
情報通信業	100.0	38.8 (100.0)	(97.1)	(1.3)	(1.6)	61.2	—
運輸業	100.0	33.9 (100.0)	(90.4)	(2.9)	(6.7)	64.4	1.7
卸売・小売業	100.0	49.0 (100.0)	(95.0)	(2.6)	(2.4)	50.5	0.5
金融・保険業	100.0	70.0 (100.0)	(97.7)	(2.3)	(0.0)	30.0	—
不動産業	100.0	39.6 (100.0)	(98.7)	(0.4)	(0.9)	60.1	0.3
飲食店、宿泊業	100.0	58.3 (100.0)	(99.7)	(—)	(0.3)	41.7	—
医療、福祉	100.0	38.0				62.0	—

		(100.0)	(98.6)	(0.1)	(1.4)		
教育, 学習支援業	100.0	48.5				51.4	0.1
		(100.0)	(98.9)	(0.2)	(0.9)		
複合サービス事業	100.0	68.6				31.4	—
		(100.0)	(98.1)	(1.9)	(—)		
サービス業	100.0	47.7				52.3	0.0
		(100.0)	(97.1)	(1.7)	(1.1)		
<b>【事業所規模】</b>							
500人以上	100.0	72.9				27.1	—
		(100.0)	(94.1)	(3.4)	(2.4)		
100～499人	100.0	59.6				40.2	0.2
		(100.0)	(95.0)	(2.1)	(2.8)		
30～99人	100.0	48.3				51.7	0.0
		(100.0)	(95.6)	(2.0)	(2.4)		
5～29人	100.0	45.0				54.6	0.4
		(100.0)	(96.0)	(1.9)	(2.1)		
30人以上(再掲)	100.0	51.0				48.9	0.1
		(100.0)	(95.4)	(2.1)	(2.5)		

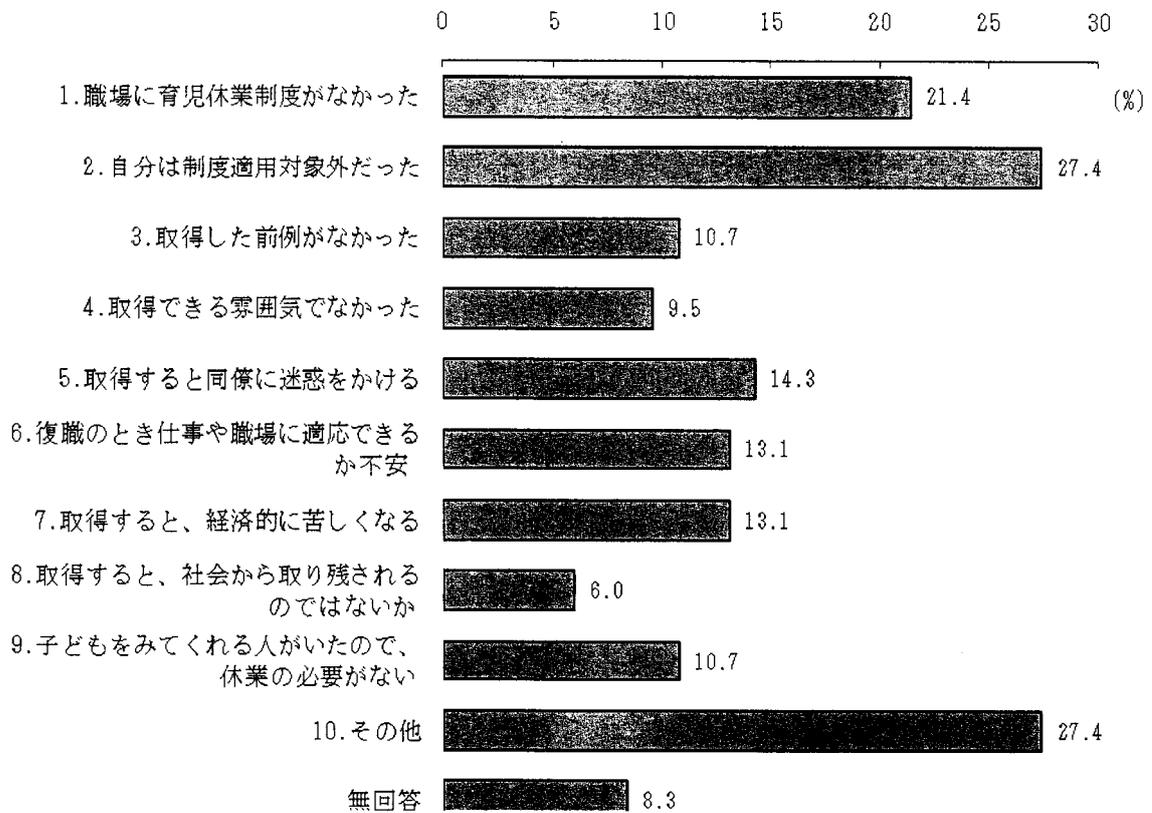
育児休業制度の規定がある事業所=100.0%

出典：厚生労働省「女性雇用管理基本調査」(平成17年度)

※ 平成17年10月時点

○ 育児休業を取得しなかった有期契約労働者の取得しなかった理由

図4-5-2 (非取得者) 取得しなかった理由(複数回答n=84)



出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構「有期契約労働者の育児休業等の利用状況に関する研究」(平成20年度)

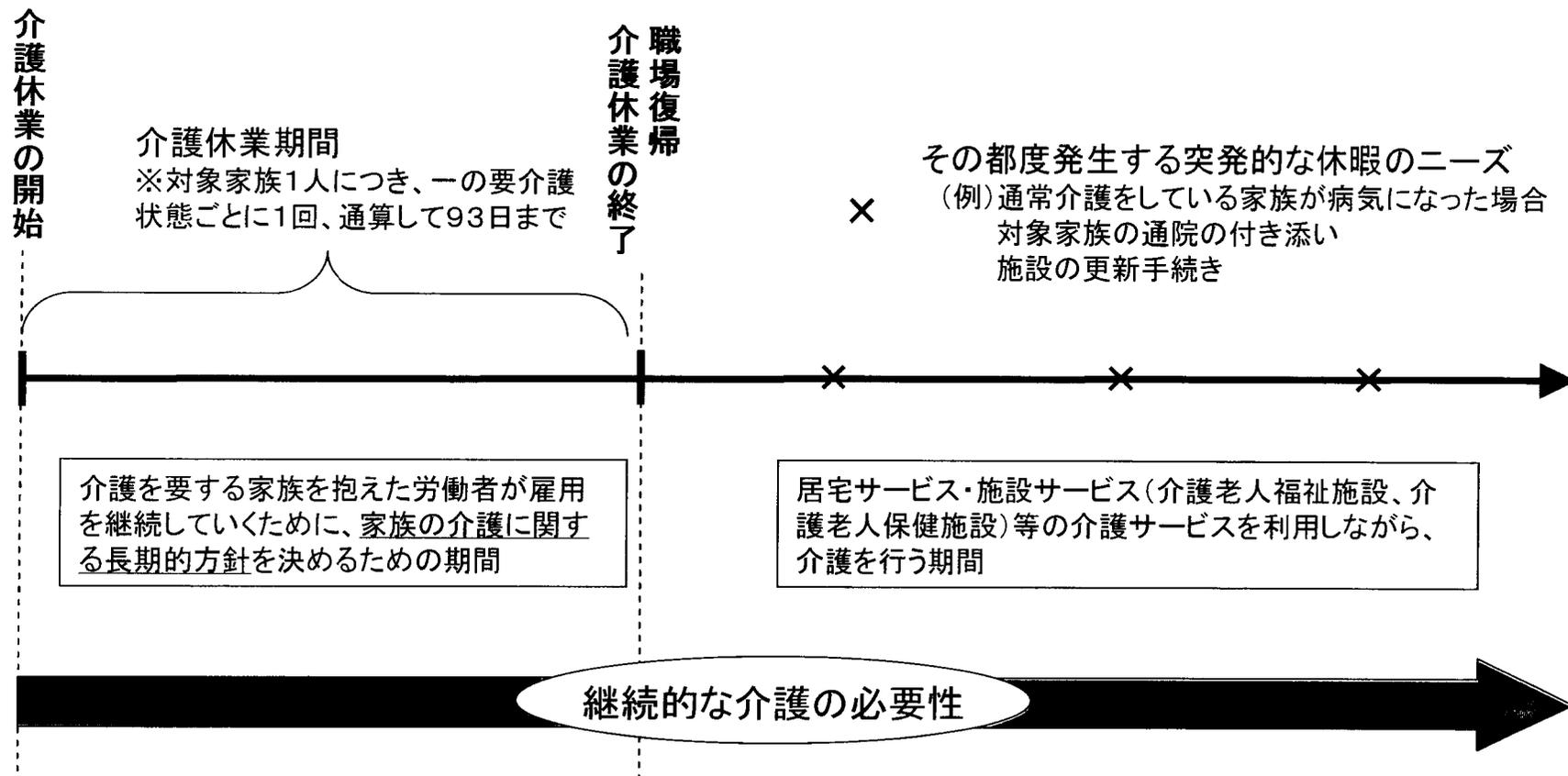
※ 平成17年4月1日から平成19年7月までの間に出産した女性の有期契約労働者中  
育児休業非取得者

## 仕事と介護の両立について

参考資料 3

- 家族の介護・看護のために離転職している雇用者が5年間で約45万人(※1)
- 年次有給休暇、欠勤、遅刻、早退により家族の介護に対応している労働者が多い(※2)

➡ ◇ 家族の介護を行う労働者が、仕事と介護の両立ができるように、現行の介護休業(「長期の休業」)に加え、一日単位・時間単位などで取得できる「短期の休暇」も必要との指摘



(※1) 総務省 就業構造基本調査(2002年)

(※2) JILPT「介護休業制度の利用拡大に向けて」(2006年)

## 権利の性格について（事務局まとめ）

労働者が請求できることとする場合		事業主による措置義務とする場合
事業主の承諾を不要とする場合	事業主の承諾を必要とする場合	
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者が法律に基づき、事業主に対する「請求」という意思表示（<u>単独の意思表示</u>）をすることにより、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務を消滅させるといった法的効果（民事効）を生じさせる権利（いわゆる「形成権」）。</li> <li>○ 労基法に基づく年次有給休暇の権利などの場合には、「<u>事業の正常な運営を妨げる</u>」ことを解除理由とする使用者の時季変更権が認められている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働者が法律に基づき、事業主に対し「請求できる」権利であるが、承諾が得られない限りは、事業主の労務提供請求権及び労働者の労務提供義務は消滅しない。</li> <li>○ 請求に対して事業主が応ずるかどうかは任意となるため、労働者の権利をより確実にするためには、法制上、別途事業主に応答義務等を課す必要がある。また、使用者の承諾を得るため、労使間の協議・交渉など意見調整のスキームが必要になる。</li> <li>○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務の場合には、「<u>当該請求をした職員の業務を処理するための措置を講ずることが困難</u>」である場合を除き、承認しなければならない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業主が法律の規定に基づき、就業規則や労働協約により、措置を事業所内制度として設けることによって、労働者の権利を発生させる。（規定が設けられていない場合には請求できない。）</li> <li>○ ①公法上の法的効果としては、違反している場合には、法律に基づく行政指導の対象となり、②私法上の法的効果としては、義務規定違反の行為について、損害賠償請求権の発生の根拠となる。</li> </ul>
<p>（労働関係法令における例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 労働基準法の年次有給休暇の権利、育児・介護休業法の育児・介護休業、時間外労働の制限及び深夜業の制限、スウェーデンの両親休暇法に基づく部分両親休暇 など</li> </ul>	<p>（労働関係法令における例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 国家公務員育児休業法の育児短時間勤務、イギリスの柔軟な働き方、ドイツの親時間中における労働時間の短縮 など</li> </ul>	<p>（労働関係法令における例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 育児・介護休業法の勤務時間の短縮等の措置 など</li> </ul>

ノニ				
措置の概要	<p>子を持つ親に、柔軟な働き方を事業主に申請する権利を付与</p> <p>①労働時間の変更 ②労働時間帯の変更 ③在宅勤務への変更等の中から、契約の変更を申請できる。</p>	<p>労働時間を週16時間を下回ることなく、少なくとも1/5削減できる。</p> <p>※勤務時間の短縮の仕方については、実際には労働協約によって定められている場合が多い。</p>	<p>親時間による休業期間中であっても、週30時間以内の就業は認められる。</p> <p>※両親が同時に親時間を取得する場合には、合計で週60時間以内</p>	<p>子を持つ親が、勤務時間の短縮として、12.5%、25%、50%、75%の中から選択できる。</p>
子の年齢	原則6歳未満の子	原則満3歳の誕生日まで	原則3歳まで	子が満8歳になるまであるいは小1終了まで
請求の手続き	<p>○使用者は、従業員からの申請書受領後28日以内に協議する。</p> <p>○使用者は以下の正当な理由がある場合に限り請求を拒否できる。</p> <p>①追加的な費用負担が発生 ②顧客対応に支障 ③既存の従業員だけでは仕事が再構成不可 ④補充要員の従業員が採用不可 ⑤業績に対する悪影響 ⑥柔軟労働を希望している期間中、人手不足 ⑦既に構造的な変更が計画済 ⑧その他規則で定められた理由</p>	<p>○取得を希望する従業員は、出産休暇の終了前または育児親休業開始の2ヶ月前に申し出なければならない。</p> <p>○更新は最初に定めた期間の1か月前までに書留郵便で使用者に通知。ただし、使用者の合意がないとき、又は労働協約が明確にそのことを規定していなければ最初に選択した労働時間を変更できない。</p>	<p>○パートタイム労働を希望する場合には、使用者の同意を要する。</p> <p>○当該使用者は、4週間以内に限り、差し迫った経営上の理由がある場合には文書により同意を拒否することができる。</p>	<p>○完全両親休暇と同様に、労働者は原則として2ヶ月前までに使用者に通知し、勤務時間の短縮の仕方について協議する。</p> <p>○合意できないときは「事業の運営を著しく妨げない限り」、労働者の希望が優先される。</p>
給付の有無	なし	<p>①就業自由選択補足手当は、3歳未満(第1子は6か月)の子どもを養育するため職業活動を削減している場合に支給。(イ)完全休業359.67ユーロ、(ロ)50%未満の就業232.52ユーロ、(ハ)50-80%の就業134.13ユーロ、(ニ)第3子以降については、就業中断が長期にわたり復職が困難になることを考慮し、休業を1年に短縮した場合は約5割増(587.90ユーロ。就業自由選択オプショナル手当)</p> <p>②保育方法自由選択補足手当は、6歳未満の子どもを保育ママに預けて一定の職業活動に従事している場合に子1人当たりで支給。(イ)3歳未満428.28ユーロ~642.40ユーロ、(ロ)3~6歳214.15ユーロ~321.20ユーロ</p> <p>なお、①と②は併給可。</p>	<p>○週30時間以内の就業であれば、12か月間、親手当が支給される。(両親で合わせて最長14か月まで)</p> <p>○支給額は、子どもを養育する親の従前所得(ネット)の67%(最大月額1,800ユーロ、低所得者及び非就業親への最低保障額300ユーロ)。</p>	<p>○完全両親休暇と合わせて480日分の範囲で、原則として従前の所得の80%(両親給付)をベースに、勤務時間と所得の減少分に応じて比例的に給付額を算定(ただし390日を超えた分については定額給付(180SEKがベース)となる)。</p> <p>○480日を超えた分については給付はなくなる。</p>

# 育介法と均等法の不利益取扱いとなる行為比較表

参考資料 7

労働者に対する差別を理由とする差別的禁止等に関する規定に定  
し、事業主が適宜に対処するための指針

差別を理由とする差別的禁止等に関する規定に定  
められていることとなる労働者の職業生活と家庭  
生活に支障を及ぼすようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 降格させること。
- ヘ 就業環境を害すること。
- ト 不利益な自宅待機を命ずること。
- チ 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
  - ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、賞金又は賞与若しくは退職金を減額すること。
  - ② 賞金について、妊娠・出産等に係る就労しなかった又はできなかった期間(以下「不就労期間」という。)分を超えて不支給とすること。
  - ③ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
  - ④ 賞与又は退職金の支給額の算定に当たり、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、現に妊娠・出産等により休業した期間や労働能率が低下した割合を超えて、休業した、又は労働能率が低下したものとして取り扱うこと。
- リ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
  - ① 実際には労務の不提供や労働能率の低下が生じていないにもかかわらず、女性労働者が、妊娠し、出産し、又は労働基準法に基づく産前休業の請求等をしたことのみをもって、人事考課において、妊娠をしていない者よりも不利に取り扱うこと。
  - ② 人事考課において、不就労期間や労働能率の低下を考慮の対象とする場合において、同じ期間休業した疾病等と同程度労働能率が低下した疾病等と比較して、妊娠・出産等による休業や妊娠・出産等による労働能率の低下について不利に取り扱うこと。
- ヌ 不利益な配置の変更を行うこと。
  - ① 妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
  - ② 妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと。
  - ③ 産前産後休業からの復帰に当たって、原職又は原職相当職に就けないこと。
- ル 派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。
  - ① 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、派遣労働者の交替を求めること。
  - ② 妊娠した派遣労働者が、派遣契約に定められた役務の提供ができると認められるにもかかわらず、派遣先が派遣元事業主に対し、当該派遣労働者の派遣を拒むこと。

- イ 解雇すること。
- ロ 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- ハ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- ニ 退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- ホ 自宅待機を命ずること。
- ヘ 降格させること。
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。  
※休業期間又は子の看護休暇を取得した日数を超えて働かなかったものとして取り扱うこと
- チ 不利益な配置の変更を行うこと。
- リ 就業環境を害すること。

(通達 平成18. 10. 11雇児発第1011002号)

「解雇その他不利益な取扱い」の例示

- ① 長期間の昇給停止や昇進停止
- ② 期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮すること

(通達 平成16. 12. 28雇児発第1228002号)

「解雇その他不利益な取扱い」の例示

- ① 長期間の昇給停止
- ② 期間を定めて雇用される者について更新後の労働契約の期間を短縮すること

# 育児休業等の申出等に係る不利益取扱い禁止の根拠について

**法律根拠** 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(法第5条) 育児休業

法第10条

(法第11条) 介護休業

法第16条

(法第16条の2) 子の看護休暇  
・年5日まで

法第16条の4

## 禁止されている不利益取扱い

- イ 解雇
- ロ 期間雇用者について、契約の更新をしないこと
- ハ 契約の更新回数の引き下げ
- ニ 退職又は非正規社員への変更の強要
- ホ 自宅待機
- ヘ 降格
- ト 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと
- チ 不利益な配置の変更
- リ 就業環境の阻害

育児・介護休業の申出等に係る不利益取扱いの禁止は、13年改正により、看護休暇については16年改正。

## 指針根拠

(法第17条) 時間外労働の制限  
・月24H、年150Hまで

指針4(2)

(法第19条) 深夜業の制限

指針5(4)

(法第23条) 勤務時間の短縮等の措置等

指針9(1)

不利益取扱いについての基本的な考え方は、育児休業の場合と同様