

【テーマ】 パートタイム労働者の育児休業の適用

Q Aさんは、有期契約で働いているパートタイマーです。

間もなく出産予定のため、育児休業の申出を会社にしたところ、「うちの会社は就業規則で正社員にしか育児休業を認めていない」と言われました。

パートタイマーは育児休業を取得できないのでしょうか。

A 原則として、1歳未満の子どもを養育する労働者は、男女を問わず、事業主に申し出るにより、子ども一人につき1回だけ育児休業を取得することができます（育児・介護休業法5条1項、2項）。ただし、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、1歳6か月に達する日まで休業を延長することができます（同法5条3項2号、同法施行規則6条1号）。また、父母ともに育児休業を取得する場合は、子どもが1歳2カ月になるまでの間で1年間、育児休業を取得することができます（パパ・ママ育休プラス、同法9条の2）。

事業主は、労使協定により定めた、育児休業をすることができないとすることについて合理的な理由があると認められる労働者（一週間の所定労働日数が2日以下の労働者等）を除き、労働者からの育児休業の申出を拒むことはできず（同法6条1項、同法施行規則8条）、就業規則等に規定がないことも拒否する理由にはなりません。

期間を定めて雇用される有期契約労働者についても、次の要件のいずれにも該当する場合に限り、育児休業の申出をすることができます（同法5条1項ただし書）。

- (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) 子どもが1歳6か月になる日の前日までに、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。

上記(2)については、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。

なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、実態から、当該契約が期間の定めのない契約と実質的には異なる状態になっている場合は、上記(1)及び(2)の要件にかかわらず、育児休業の対象となります。

また、パートタイマーなどの名称であっても、期間の定めのない労働契約の場合は、育児休業の対象となります。

Aさんは期間を定めて雇用される労働者であるため、勤務状況が上記(1)及び(2)の要件に該当する場合は、就業規則に規定がなくても育児休業の申出をすることができます。会社に対して、労使協定の有無、(1)及び(2)の要件に該当することを確認した上で、育児休業の申出をしましょう。