

## (ケース5) 派遣労働者にも産休・育休を！

… どんな働き方の人でも安心して出産を …

え?! 派遣労働者は産休も育休も取得できないんですか？



え?! 派遣先で働かない派遣労働者と雇用契約を結ぶ必要があるんですか？



### あらすじ

鎌倉 神奈子さんは、現在、派遣労働者として、情報処理システムの仕事をしています。

神奈子さんは、生まれも育ちも大阪で、大学卒業後は、大阪の大手企業で正社員の技術者として働いていました。仕事で知り合った鎌倉 太郎さんは神奈川在住。迷いに迷いましたが鎌倉さんとの結婚を選び、神奈子さんは神奈川で暮らすことになりました。SEとしての経験のある神奈子さんは、すぐに次の仕事が決まりました。1つ気になるのは、派遣労働者で6か月毎の契約という雇用形態でしたが、「特に問題が無ければ契約は更新されます」と派遣元担当者に言われ、仕事内容を優先することにしました。仕事はやりがいがあり、契約も問題なく更新され、いつのまにか3年が経った頃、妊娠が判明。

インターネットなどで調べると、派遣労働者でも育休が取得できるようになったと書いてあったので、派遣元の営業担当者に産休・育休を取得して復職したいとお願いしました。派遣元からの回答は、「派遣先が鎌倉さんのお休み中に契約を継続してくれないので、残念ですが、産休・育休は認められません。」というものでした。

「派遣先で働かないと派遣元との雇用契約が無くなる。派遣元との雇用契約が無くなると産休・育休は取れない？ そうしたら、派遣で産休・育休が取得できる人なんていないのでは？」と、再度インターネットで情報収集をしましたが、調べれば調べるほどわからなくなり、労働局に相談しました。

### 労働局の解説

1. 労働基準法第 65 条に基づく産休は、全ての女性労働者が対象となりますので、派遣労働者も産休を取得することができます。
2. 平成 17 年 4 月 1 日から期間雇用者も育休対象となっており、育児・介護休業法第 5 条で定める要件を満たす場合は育休が取得できます。派遣労働者についても、他の期間雇用者と同様、同法第 5 条の要件を満たす場合、育休を取得することができます。
3. 法令上の要件を満たし産休・育休を取得する派遣労働者について、事業所閉鎖により全員が雇止めになる、契約更新の上限が決まっているなどの合理的な理由なく雇用契約を更新しないことは、男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項及び育児・介護休業法第 10 条に定める不利益取扱いに該当します。すなわち、産休・育休により労務提供が無い期間についても、妊娠等していなければ契約更新されていたと考えられる場合は雇用契約を更新する必要があります。

## 関係法令 … 派遣労働者の産休・育休に関する法令をまとめました

### ■ 労働基準法第 65 条

- 産前産後休業…産前 6 週（多胎 14 週／女性労働者が請求した場合）＋産後 8 週。
- 適用除外は無いので、パート・アルバイト・派遣労働者等全ての女性労働者が対象。

### ■ 男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項

- 期間雇用者の産休申出・取得を理由とする雇止めは禁止。
- 契約更新の上限が決まっている場合や事業所閉鎖で期間雇用者全員が雇止めになる場合など、当該労働者の妊娠・出産と因果関係がない合理的な理由がある場合を除き、事業主は雇用契約を更新する義務がある。
- 産前産後休業等により契約期間の全てにわたり女性労働者が労務を提供できない場合であっても同様であり、事業主は契約を更新しなければならない。

### ■ 育児・介護休業法第 5 条

- 要件を満たす期間雇用者は、育休を取得できる。
- 派遣労働者も期間雇用者に含まれるので、要件を満たせば育休可。
- 派遣労働者の「雇用継続の見込み」については、派遣元との雇用契約の継続見込みにより判断するもの。産休前の派遣先と派遣元との間の労働者派遣契約が終了したとしても、育休後に別の派遣先で就労できる見込みがあれば育休可。
- 更新回数等について明確な数値基準はないが、本事例集の最後のページの「事例 2」のような場合は取得可（厚生労働省作成リーフレットより）

### ■ 育児・介護休業法第 10 条

- 期間雇用者の育休申出・取得を理由とする雇止めは禁止。

## 神奈子さんのその後 …どのように解決したのか

労働局から派遣元に状況を確認したところ、神奈子さんの派遣元では、「派遣先が派遣労働者の産休・育休取得後の復職を確約し、産休・育休中も（派遣元と派遣先の）労働者派遣契約を継続してくれるスタッフのみ産休・育休できる」という取扱いをしていたことがわかりました。

労働局から、関係法令についての説明に加え、現実として、神奈子さんにとって産休と育休を取得することによってどんなにメリットがあるのかということや具体的な手続きなどについても説明しました。派遣元は、「産休前と異なる派遣先への復職でもよいこと、どうしても復職できる派遣先が無い場合には法違反になるものではないことなどがわかり安心した」「派遣労働者にとって産休・育休を取得することにより大きなメリットがあることもわかった」と言い、神奈子さんとの雇用契約を更新し、産休・育休を取得させることになりました。

神奈子さんの派遣元は技術者派遣を得意分野としていて、優秀なスタッフにはぜひ出産後も働き続けてほしいという希望があったので、神奈子さんの件をきっかけに産休・育休を積極的に認めるとともに、HPでそのことをアピールすることにしました。その結果、長く仕事がしたいというスキルの高い技術者が集まるようになり、派遣先からの信頼も高まり、技術者の派遣に関しては一目置かれる存在となっています。

