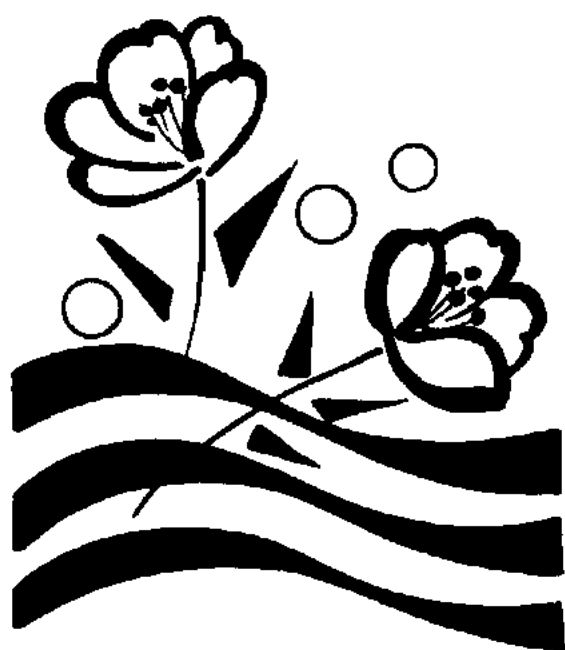


就業規則への記載はもうお済みですか ——育児・介護休業規則の規定例——



 労 働 省

 財団法人
21世紀職業財団

〈目 次〉

はじめに	1
I 就業規則における育児・介護休業の取扱い等	2
II 育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護 短時間勤務に関する規則	4
第1章 目的	4
第2章 育児休業制度 第2条～第5条	4
第3章 介護休業制度 第6条～第9条	7
第4章 深夜業の制限 第10条	9
第5章 勤務時間の短縮等の措置 第11条～第12条	11
第6章 その他の事項 第13条～第19条	13
《社内様式》	22
III 育児・介護休業等に関する労使協定	29
IV 育児・介護のためのフレックスタイム制に関する労使協定	30
育児休業制度、介護休業制度の概要	31
（助）21世紀職業財団地方事務所	33
都道府県労働局雇用均等室	34

はじめに

平成3年5月8日に「育児休業等に関する法律」が成立し、平成4年4月1日から常時30人を超える労働者を雇用する事業所に対して、平成7年4月1日からは全ての事業所に対して同法が適用されました。これにより、1歳未満の子を養育する男女労働者は、事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間で希望する期間、育児休業をすることができるようになりました。

また、平成7年6月5日に、「育児休業等に関する法律の一部を改正する法律」が成立し、同法は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」といいます。）」に改正されました（育児休業の部分に関しては従来どおり）。これにより、平成7年10月1日から、事業主はできる限り早く、育児・介護休業法に沿った介護休業制度や家族の介護のための短時間勤務制度等を設けるよう努めることが求められていましたが、平成11年4月1日からは、介護休業制度等が一律に事業主の義務となりました。

さらに、平成9年6月11日の育児・介護休業法の改正により、育児や家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度が新設され、平成11年4月1日から施行されました。

なお、育児・介護休業は、労働基準法上就業規則に必ず記載しなければならない事項とされている「休暇」に該当することから、育児・介護休業制度について就業規則等が未整備である場合には、早急に整備する必要があります。

そこで、このパンフレットでは、就業規則における育児・介護休業の取扱い及び育児・介護休業規則の規定例について簡単に紹介します。事業所における就業規則の整備にお役立てください。

I 就業規則における育児・介護休業の取扱い等

(ポイント1)

育児・介護休業に関して、必要な事項を就業規則に記載して、これを所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

労働基準法においては、常時10人以上の労働者を使用している使用者に対して、就業規則を作成し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出ること、就業規則の内容を変更した場合においても同様に届け出ることを定めています。したがって、常時10人以上の労働者を使用している事業所においては、育児・介護休業に関して就業規則に記載し、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

なお、育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合もあり、また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。

別規則にした場合であっても、就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更の際には、所轄の労働基準監督署長に届け出る必要があります。

(ポイント2)

育児・介護休業は労働基準法上「休暇」に該当しますから、その取扱いについては就業規則に記載しなければなりません。

- 1 労働基準法第89条第1号から第3号までに定められている事項（始業・終業の時刻、休日、休暇、賃金、昇給、退職に関する事項等）は、いわゆる絶対的必要記載事項であり、就業規則に必ず記載しなければなりません。

(1) 育児・介護休業法による育児・介護休業もこの「休暇」に該当することから、就業規則に、

- ① 育児・介護休業の付与要件（対象となる労働者の範囲等）
- ② 育児・介護休業取得に必要な手続
- ③ 育児・介護休業期間

について記載する必要があります。

なお、育児・介護休業法の定めるところにより育児・介護休業を与える旨の定めがあれば、これらの記載を省略することができます。

(2) 賃金に関する事項については、

- ① 育児・介護休業期間中の賃金の支払の有無
- ② 育児・介護休業期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、
 - イ その決定、計算及びその支払方法
 - ロ 賃金の締切り及び支払時期

について記載する必要があります。

- 2 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしない者又は要介護状態にある対象家族を介護する労働者で介護休業をしない者について設ける短時間勤務の制度、時差出勤の制度等（育児・介護休業法第19条第1項及び第2項並びに「育児休業、介護休業等育児又は家族の介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則」（以下「則」という。）第34条第1項及び第2項）につい

ては、始業及び終業の時刻等について記載する必要があります。

(ポイント3)

育児・介護休業期間中の教育訓練や育児・介護休業後の臨時の賃金等について定めをする場合には、これらについても記載しなければなりません。

労働基準法第89条第3号の2から第10号までに定められている事項（退職手当、賞与等臨時の賃金、職業訓練等の定め及びその他労働者のすべてに適用される定め）は、その定めをする場合においては就業規則に記載しなければならないいわゆる相対的必要記載事項ですから、育児・介護休業期間中の教育訓練や賞与等臨時の賃金等について定めをする場合には、それらに関する事項を就業規則に記載する必要があります。

(ポイント4)

育児・介護休業制度について、育児・介護休業法の条件を下回る、より厳しい条件を設けた取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

育児・介護休業法に示された育児・介護休業の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、休業期間等に関して、育児・介護休業法の内容を上回るような制度を設けることは自由であり、むしろ、事業主に対して、そのような努力が求められています。

しかし、逆に、休業期間等について厳しい条件を設けることによって、育児・介護休業法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

(ポイント5)

事業主は、労働者が育児・介護休業の申出をしたこと又は育児・介護休業をしたことを理由として解雇することはできません。

- (1) 育児・介護休業の申出をしたこと又は育児・介護休業を実際にしたことを理由として行う労働者に対する解雇の意思表示は無効と解されます。
- (2) 「理由として」とは、育児・介護休業の申出をしたこと又は実際に育児・介護休業をしたことが、事業主が行う解雇と因果関係があるという意であり、育児・介護休業期間中の解雇をすべて禁止する趣旨ではありません。

Ⅱ 育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、従業員の育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができない。
 - (1) 日雇従業員及び期間契約従業員
 - (2) 会社と従業員組合との間で締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（育児休業に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業により就業していない者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること。
 - ③ 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

[コメント]

- ① 2(2)の従業員については、育児休業協定が締結されていない場合は対象から除外することはできません（育児・介護休業法第6条第1項）。なお、当該協定が締結されていない場合は、2(2)の部分は無効となります。
- ② 労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます（29頁参照）。
- ③ 2(2)②配偶者の範囲を、則第6条で示された範囲より広げる（要件を減らす）ことは許されません。
- ④ 2(2)は、このほか、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として、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」を規定することもできます（則第7条第2号）。

（育児休業の申出の手続等）

第3条

- 1 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1か月前までに、育児休業申出書（社内様式1）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。
- 3 会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

【コメント】

- ① 1の「原則として」は、出産予定日より早く子が出生したこと及び配偶者の死亡等1週間前に申し出れば希望どおり休めることとなる一定の事由があること等を考慮したものです（育児・介護休業法第6条第3項）。もとより、「1か月前」とせず一律に「1週間前」とする等、育児・介護休業法より労働者に有利な取り決めをすることは差し支えありません。
- ② 「人事部労務課」と提出先を明記したのは、「申出」の日を特定するのに争いが起こることのないように配慮したものです。事業所が数多くある大企業などは、労働者の便宜のため文書の提出先を各事業所ごとに決めることが望ましいと考えられます。
- ③ 2の「特別の事情」は、産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡した時又は他人の養子になったこと等の理由により労働者と同居しなくなったとき等（則第4条）を想定していますが、具体的に明記することも可能であり、これらの事情のほか更に再度の休業を認める事情を加えることもできます。
- ④ 3の「各種証明書」は、申出書記載事項に係る事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条

- 1 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届（社内様式4）を人事部労務課に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。
- 3 休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。
この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

【コメント】

- ① 2の「特別の事情」は、配偶者の死亡等（則第18条）を想定していますが、このほか更に再度の申出を認める事情を加えることも可能です。
- ② 3の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡のほか、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第19条）を想定しています。

(育児休業の期間等)

第5条

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。
- 2 1にかかわらず、会社は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により人事部労務課に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の1か月前までに申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 4 従業員が休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により人事部労務課に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合
子が1歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 配偶者が第2条(2)②に該当することとなった場合
育児休業協定に基づき、原則としてその事由が生じた日から2週間以内であって会社が指定した日
- 6 5(1)又は(4)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

[コメント]

- ① 1の「原則として」は、2以降で期間の変更の可能性があることに配慮したものです。
- ② 2は、労働者が希望どおりの日から休業するためには、原則として「育児休業を開始しようとする日の1か月前」までに申し出ることが必要ですが、これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
指定することのできる日は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間のいずれかの日です（育児・介護休業法第6条第3項、則第9、10条）。
- ③ 3については、育児・介護休業法では、労働者は出産予定日より早く子が出産した場合及び配偶者の死亡、病気等特別の事情がある場合、1回は育児休業を開始する日を繰り上げ変更することができることとなっています。
また、労働者は、事由を問わず、育児休業を終了する日を1回は繰り下げ変更することができることとなっています（以上、育児・介護休業法第7条、則第9、12、13、14、15、16条）。
- ④ 4は、育児・介護休業法を上回る部分です。
- ⑤ 5(1)の「子を養育しないこととなった場合」は、子の死亡のほか、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第19条）を想定しています。また、5(1)～(3)のほか、労働者の意思によらず休業を終了することとする事項を加えることは、5(4)のように則第8条で予定されているものを除き原則としてできません。
- ⑥ 5(4)は、「育児休業協定」に基づき育児休業が終了する者がいることもあり、則第8条に基づき規定するものです。育児休業協定にない場合は不要です。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。
- 2 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
 - (1) 配偶者
 - (2) 父 母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で会社の認めた者
- 3 1にかかわらず、次の従業員は介護休業をすることができない。
 - (1) 日雇従業員及び期間契約従業員
 - (2) 会社と従業員組合との間で締結された介護休業等に関する労使協定（以下「介護休業協定」という。）により介護休業の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 申出の日の翌日から3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

[コメント]

- ① 2(6)は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分です。
- ② 3(2)の従業員については、介護休業協定が締結されていない場合は対象から除外することはできません（育児・介護休業法第12条第2項）。なお、当該協定が締結されていない場合は、3(2)の部分は無効となります。
- ③ 第2章の育児休業制度のところでも述べましたが、労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます（29頁参照）。
- ④ 3(2)は、このほか、介護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として、「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」を規定することもできます（則第23条第2号）。

(介護休業の申出の手続等)

第7条

- 1 介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）の2週間前までに、介護休業申出書（社内様式1）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1回とする。
- 3 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。

[コメント]

- ① 従業員は、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申し出れば希望どおり休めることとなります。も

とより、「2週間前」とせずに一律に「1週間前」とする等、育児・介護休業法より労働者に有利な取り決めをすることは差し支えありません。

- ② 第3章の育児休業制度のところでも述べましたが、「人事部労務課」と提出先を明記したのは、「申出」の日を特定するのに争いが起こることのないよう配慮したものです。事業所が数多くある大企業などは、労働者の便宜のため文書の提出先を各事業所ごとに決めることが望ましいと考えられます。
- ③ 2の「特別の事情」とは、新たな介護休業の開始により前の介護休業期間が終了した場合で、新たな介護休業に係る対象家族が死亡したとき又は離婚、婚姻の解消、離縁等により新たな介護休業に係る対象家族と労働者との親族関係が消滅したとき等（則第21条）を想定していますが、具体的に明記することも可能であり、これらの事情のほか更に再度の休業を認める事情を加えることもできます。
- ④ 3の「各種証明書」は申出書記載事項に係る事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。

（介護休業の申出の撤回等）

第8条

- 1 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届（社内様式4）を人事部労務課に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

〔コメント〕

- ① 2について、申出撤回後の再度の申出は育児・介護休業法第14条第2項により1回は可能ですが、1回を超えた申出を認めることは、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分です。
- ② 3の「申出者が家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の取消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係の消滅等（則第29条）を想定しています。

（介護休業の期間等）

第9条

- 1 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、連続する3か月の範囲（介護休業開始予定日から、その翌日から起算して3か月を経過する日までをいう。以下同じ。）内で、介護休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。

ただし、同一家族について、第12条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その適用を受けた初日の翌日から起算して3か月を経過する日までを原則とする。

- 2 1にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、介護休業期間変更申出書（社内様式5）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに人事部労務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は3か月の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書（社内様式5）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに人事部労務課に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - （1） 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - （2） 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 5（1）の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

〔コメント〕

- ① 1及び3において「原則」という文言を入れたのは、要介護状態にある家族の状態、施設入所の見込み、労働者の困窮度、職場の状態等を総合的に勘案して更に期間を更新する可能性を認める趣旨です。
また、1については、次のような規定ぶりも考えられます。
 - ・ 介護休業の期間は、1事例（同一家族の同一疾病）につき、 $\left[\begin{array}{l} \textcircled{1} 6 \text{月} \\ \textcircled{2} 1 \text{年} \end{array} \right]$ を原則とし、本人の申し出た期間とする。
- ② 2は、労働者が希望どおりの日から休業するためには、原則として「介護休業を開始しようとする日の2週間前」までに申し出ることが必要ですが、これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができます。
指定することのできる日は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日です（育児・介護休業法第12条第3項、則第25条）。
- ③ 3については、育児・介護休業法では、労働者は事由を問わず、介護休業を終了する日を1回は繰下げ変更することができることとなっています（育児・介護休業法第13条、則第26条）。
- ④ 4は、育児・介護休業法を上回る部分です。
- ⑤ 5（1）の「介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の解消、離縁等による対象家族と労働者との親族関係の消滅等（則第31条において準用する則第29条）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。

第4章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第10条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は深夜業の制限を請求することができない。
 - （1） 日雇労働者
 - （2） 入社1年未満の従業員
 - （3） 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - ① 深夜において就業していない者（1か月について深夜における就業が3日以下の者を含む。）であ

ること。

② 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること。

③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（社内様式6）を人事部労務課に提出しなければならない。

4 会社は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下「請求者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に深夜業制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 7(1)の事由が生じた場合には、従業員は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

10 深夜業の制限を受ける従業員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

【コメント】

① 2の「深夜業の制限を請求することができない」労働者は、育児・介護休業法第16条の2第1項、第16条の3、則第31条の2、第31条の3、第31条の7、第31条の8で定められているものであり、これより広げることは許されません。「期間を定めて雇用される者」は対象となります。

② 3の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの請求を規定した育児・介護休業法を上回るものです。

③ 4の「各種証明書」は、請求書記載事項に係わる事実を証明できるもので労働者が提出できるもので足りることとすべきでしょう。

④ 6及び7の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第31条の5、31条の6）を、「家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡、請求した労働者と対象家族との親族関係の消滅等（則第31条の10、則第31条の11）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。

第5章 勤務時間の短縮等の措置

（育児短時間勤務）

第11条

- 1 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申し出て、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、12時から13時までの1時間とする。）の6時間とする（女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、育児短時間勤務をすることができない。
 - （1）日雇労働者
 - （2）育児休業協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（育児短時間勤務に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 3 適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに○％の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

〔コメント〕

- ① 事業主は、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）時差出勤制度、（4）所定外労働をさせない制度、（5）託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの方法を講じなければなりません（育児・介護休業法第19条第1項、則第34条第1項）が、ここでは、1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を導入した場合の規定にしました。

なお、当該制度以外の規定例を16～19頁に掲載しています。
- ② 短時間勤務の制度の場合、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮し（事業主が講ずべき措置に関する指針（平成7年労働省告示第108号。以下「指針」という。）、事業所における所定労働時間が7時間以上の場合は、1時間以上の短縮となるような制度を設けることが望まれます。
- ③ 2（2）の従業員については、育児休業協定が締結されていない場合は、育児短時間勤務の対象から除外することができません。なお、当該協定が締結されていない場合は、2（2）の部分は無効となります。

また、当該措置は、育児・介護休業法が「期間を定めて雇用される者」を対象から除外していないことから、育児休業の場合と異なり、「申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了する者」は対象から除外できません。また、労働者の配偶者がこれらの措置を受けていることを理由として、除外することもできません（平成7年9月29日付け婦発第277号第4の4（2）ハ）。

なお、参考までに協定の例を29頁に掲載しています。
- ④ 2（2）の育児休業協定については、第2条のコメント②（4頁）を参照してください。

- ⑤ 3の「(第5条5(4)を除く。)」は、育児短時間勤務の制度の適用中に配偶者が常態として子を養育できる状態になった場合においても、当該制度の適用を終了させることとしないとしたものですが、当該制度の適用中に制度を適用することができないこととされた労働者に該当した場合に、制度の適用を終了させることとするときは、その旨及びその方法についての労使協定が必要です。
- ⑥ 4、5、6については、育児休業に関する労働条件の取扱いと同様、様々な内容が考えられます。

(介護短時間勤務)

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時15分から午後4時まで（うち休憩時間は、12時から12時45分までの45分とする。）の6時間とする。
ただし、既に第9条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日の翌日から起算して3か月を経過する日までの期間を原則とする。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は介護短時間勤務をすることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに〇%の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

[コメント]

- ① 事業主は、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 時差出勤制度、(4) 従業員が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のうちいずれかの方法を講じなければなりません（育児・介護休業法第19条第2項、則第34条第2項）が、ここでは、1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を導入した場合の規定にしました。
なお、当該制度以外の規定例を19～21頁に掲載しています。
- ② 短時間勤務の制度の場合、労働者が就業しつつその対象家族を介護することを実質的に容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮し（指針）、事業所における所定労働時間が8時間以上の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮が望まれます。
- ③ 2(2)の従業員については、介護休業協定が締結されていない場合は、介護短時間勤務の対象から除外することができません。なお、当該協定が締結されていない場合は、2(2)の部分は無効となります。
また、当該措置は、育児・介護休業法が「期間を定めて雇用される者」を対象から除外していないことから、介護休業の場合と異なり、「申出があった日から起算して3か月以内に雇用関係が終了する者」であっても対象から除外できません。（平成7年9月29日付け婦発第277号第4の5(2)ハ）。
なお、参考までに協定の例を29頁に掲載しています。
- ④ 2(2)の介護休業協定については、第6条のコメント③（7頁）を参照してください。
- ⑤ 4、5、6については、介護休業に関する労働条件の取扱いと同様、様々な内容が考えられます。

第6章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第13条

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児・介護休業前の給与を下回らないものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

[コメント]

- ① 1の育児・介護休業の期間中の給与の支給については、次のような規定ぶりも考えられます。
 - ・ 育児・介護休業の期間中は、基本給の〇％を給与として支給する。
 - ・ 育児・介護休業の期間中は、月額〇円を給与として支給する（ただし、その算定期間中に育児・介護休業をした期間とそうでない期間がある場合は、日割り計算によって算出した額とする。）。
- ② 2の賞与については、次のような規定ぶりも考えられます。
 - ・ 育児・介護休業の期間中は、賞与は支給しない。
 - ・ 算定対象期間の全期間育児・介護休業をした者に対しては、基本給の〇か月分を賞与として支給する。算定対象期間の途中で育児・介護休業を開始し、又は終了した者の賞与は、出勤日数により日割り計算によって算出した額を支給する。ただし、最低額は基本給の〇か月分とする。
- ③ 3の定期昇給については、次のような規定ぶりも考えられます。
 - ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中であっても行うものとする。
 - ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業の期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
 - ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味し調整する。
- ④ 4の退職金の算定については、次のような規定ぶりも考えられます。
 - ・ 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間の2分の1（1か月未満の期間は切り捨てる。）を勤務したものとみなして勤続年数を計算するものとする。
 - ・ 育児・介護休業前と後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業の期間は勤続期間に算入しない。

(育児休業期間中の社会保険料の取扱い)

第14条

育児休業中の従業員は、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分の免除の申出をする場合は、「健康保険・厚生年金保険育児休業保険料免除申出書」により、人事部労務課に申し出るものとする。

ただし、申出が行われない場合は、会社は、各月に会社が納付した額を翌月〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

[コメント]

- 育児休業をしている健康保険の被保険者が保険者に申出をした場合、その申出をした日の属する月からその育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月までの期間について被保険者負担分の保険料が免除されています

(健康保険法第 76 条)。

また厚生年金保険については、被保険者負担分及び事業主負担分ともに保険料が免除されることとなっています(厚生年金保険法第 81 条の 2)。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第 15 条

介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

[コメント]

- 介護休業については、健康保険、厚生年金保険の被保険者負担分、事業主負担分の免除はされません。

(教育訓練)

第 16 条

- 1 会社は、3 か月以上の育児休業又は 1 か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業をしている間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

[コメント]

- 労働省では、育児・介護休業中の労働者や復職後の労働者に対し、育児・介護休業法第 18 条に掲げられているような職業能力の開発及び向上等の措置を実施する事業主等に対し、一定の要件を満たした場合、「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」を支給しています。詳しくは、(財) 21 世紀職業財団地方事務所 (33 頁参照) にお尋ねください。

(復職後の取扱い)

第 17 条

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 1 にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の 1 か月前又は介護休業終了予定日の 2 週間前までに正式に決定し通知する。

[コメント]

- ① 育児・介護休業法第 17 条及び第 18 条の努力義務に関する内容です。
- ② 育児・介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮してください(指針)。

(年次有給休暇)

第 18 条

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

[コメント]

- 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定については、育児・介護休業法第 2 条第 1 号、第 2 号に基づく育児・介護休業をした期間については、出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 7 項）。
なお、法を上回る育児・介護休業期間についても同様に出勤したものとみなす取扱いをしても差し支えありません。

(法令との関係)

第 19 条

育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(附則)

本規則は、平成〇年〇月〇日から適用する。

- 育児のための勤務時間の短縮等の措置として、「短時間勤務の制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）」以外に次のような規定ぶりも考えられます。

《Ⅰ 育児短時間勤務の制度（労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度）》

第11条

- 1 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申し出て、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
1日の所定労働時間において2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する制度
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、育児短時間勤務をすることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（育児短時間勤務に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 3 適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用することとするが、従業員は請求時間を明らかにして申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに○％の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

《Ⅱ 育児のためのフレックスタイム制》

第11条

- 1 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申し出て、就業規則第○条の労働時間について、以下のように変更することができる。
育児のためのフレックスタイム制を適用する従業員の始業時刻、終業時刻については、労使協定で定める始業、終業の時間帯の範囲内において従業員が自由に決定できる。
当該フレックスタイム制に関する他の項目については、別途の労使協定を就業規則の一部として当該協定の定めるところによる。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、当該フレックスタイム制の適用を受けることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により当該フレックスタイム制の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（当該フレックスタイム制に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。
 - ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

ない者であること。

ニ 申出に係る子と同居している者であること。

3 適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用する。

《Ⅲ 育児のための時差出勤の制度》

第11条

1 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申し出て、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・ 通常勤務＝午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・ 時差出勤A＝午前8時始業、午後5時終業
- ・ 時差出勤B＝午前9時始業、午後6時終業
- ・ 時差出勤C＝午前10時始業、午後7時終業

2 1にかかわらず、次の従業員は、育児のための時差出勤の制度の適用を受けることができない。

（1）日雇従業員

（2）育児休業協定により当該時差出勤の対象から除外することとされた次の従業員

① 入社1年未満の従業員

② 配偶者（当該時差出勤に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員

イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。

ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。

ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

ニ 申出に係る子と同居している者であること。

3 運用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用する。

《Ⅳ 育児のための所定外労働をさせない制度》

第11条

1 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申し出て、就業規則第〇条の規定にかかわらず、育児のための所定労働時間を超えて労働させない制度の適用を受けることができる。

2 1にかかわらず、次の従業員は、当該所定外労働をさせない制度の適用を受けることができない。

（1）日雇従業員

（2）育児休業協定により当該所定外労働をさせない制度の対象から除外することとされた次の従業員

① 入社1年未満の従業員

② 配偶者（当該所定外労働をさせない制度に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員

イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。

ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。

ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

ニ 申出に係る子と同居している者であること。

3 適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用する。

《V—① 事業所内託児施設》

第11条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、会社が設置する社内託児室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、社内託児室を利用することができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により社内託児室の利用対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（社内託児室の利用に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。
ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 3 利用者は、会社に対し食費（実費）を毎月〇円支払うものとし、これ以外の社内託児室に関する費用は、原則として会社が負担する。
- 4 社内託児室の利用時間は、原則として平日の午前〇時〇分から午後〇時〇分まで及び土曜日の午前〇時〇分から午後〇時〇分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。
- 5 利用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）を準用する。

《V—② 育児サービス利用の費用助成》

第11条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、会社が締結した契約に基づくベビーシッター会社による当該子に係る育児サービス（以下「育児サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、育児サービス利用の費用助成を受けることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により育児サービス利用の費用助成の対象から除外することとされた次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 配偶者（育児サービス利用に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。
ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。
ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 3 助成額は、従業員が育児サービスの利用に当たり支払った額の〇分の〇に相当する額とする。
助成対象となる育児サービスの利用日数の限度は、年間〇日とする。
- 4 助成のための申請手続等は、次によるものとする。
 - (1) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する育児サービスの利用を開始しようとする日の〇日前までに、育児サービス利用費用助成申請書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
 - (2) 育児サービス利用費用助成申請書が提出されたときは、会社は、速やかに当該育児サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する育児サービス利用助成の可否を決定し、通知する。
 - (3) その他助成のための申請手続等については、第3条から第5条までの規定（第5条5（4）を除く。）

を準用する。

5 助成金の支給は、次によるものとする。

- (1) 前項により育児サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、育児サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、育児サービス利用報告書に領収書を添付の上、翌月〇日までに人事部労務課に提出するものとする。
- (2) 人事部労務課は、前号の育児サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成金を口座振込又は現金にて支払うものとする。

○ 介護のための勤務時間の短縮等の措置として、「短時間勤務の制度（1日の所定労働時間を短縮する制度）」以外に次のような規定ぶりも考えられます。

《Ⅰ-① 介護短時間勤務の制度（週又は月の所定労働日数を短縮する制度）》

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第〇条の労働日について、以下のように変更することができる。
 - 1 週間の所定労働日数を3日とし、次の労働日を選択できる制度
 - ・労働日A＝月、火、水
 - ・労働日B＝火、水、木
 - ・労働日C＝水、木、金
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、介護短時間勤務をすることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに〇％の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

《Ⅰ-② 介護短時間勤務の制度（労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度）》

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
 - 1 日の所定労働時間内において2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する制度ただし、既に第9条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日の翌日から起算して3か月を経過する日までの期間を原則とする。
- 2 1にかかわらず、次の従業員は、介護短時間勤務をすることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用することとするが、従業員は、請求時間を明らかにして申し出るものとする。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに〇%の減額を行うものとする。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

〈Ⅱ 介護のためのフレックスタイム制〉

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第〇条の労働時間について、以下のように変更することができる。

介護のためのフレックスタイム制を適用する従業員の始業時刻、終業時刻については、労使協定で定める始業、終業の時間帯の範囲内において従業員が自由に決定できる。

当該フレックスタイム制に関する他の項目については、別途の労使協定を就業規則の一部として当該協定の定めるところによる。

- 2 1にかかわらず、次の従業員は、当該フレックスタイム制の適用を受けることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により当該フレックスタイム制の適用対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

〈Ⅲ 介護のための時差出勤の制度〉

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社に申し出て、3か月の範囲内を原則として、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・ 通常勤務＝午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・ 時差出勤A＝午前8時始業、午後5時終業
- ・ 時差出勤B＝午前9時始業、午後6時終業
- ・ 時差出勤C＝午前10時始業、午後7時終業

ただし、既に第9条に規定する介護休業をした場合は、介護休業開始予定日の翌日から起算して3か月を経過する日までの期間を原則とする。

- 2 1にかかわらず、次の従業員は、介護のための時差出勤の制度の適用を受けることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により当該時差出勤の制度の適用対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

〈Ⅳ 介護サービス利用の費用助成〉

第12条

- 1 家族を介護する従業員は、会社が締結した契約に基づく介護サービス会社による当該家族に係る介護サービス（以下「介護サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。

- 2 1にかかわらず、次の従業員は、介護サービス利用の費用助成を受けることができない。

- (1) 日雇従業員
 - (2) 介護休業協定により介護サービス利用の費用助成の対象から除外することとされた入社1年未満の従業員
- 3 助成額は、従業員が介護サービスの利用に当たり支払った額の○分の○に相当する額とする。
助成対象となる介護サービスの利用日数の限度は、年間○日とする。
- 4 助成のための申請手続等は、次によるものとする。
- (1) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する介護サービスの利用を開始しようとする日の○日前までに、介護サービス利用費用助成申請書を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
 - (2) 介護サービス利用費用助成申請書が提出されたときは、会社は、速やかに当該介護サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する介護サービス利用助成の可否を決定し、通知する。
 - (3) その他助成のための申請手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 6 助成金の支給は、次によるものとする。
- (1) 前項により介護サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、介護サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、介護サービス利用報告書に領収書を添付の上、翌月○日までに人事部労務課に提出するものとする。
 - (2) 人事部労務課は、前号の介護サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成金を口座振込又は現金にて支払うものとする。

〔育児 介護〕休業申出書

人事部長

殿

〔申出日〕 平成 年 月 日

〔申出者〕 部 課

氏 名 ⑩

私は、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」〔第3条〕〔第7条〕に基づき、下記のとおり〔育児
介護〕休業の申出をします。

記

育 児 介 護

1 休業に係る家族の 状況	(1) 氏 名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組 成立年月日		
	(5) 同居扶養の状況		同居し扶養をして いる・していない
	(6) 介護を必要とする 理由		
2 休業の期間	平成 年 月 日から 年 月 日まで		備考
3 申出にかかる状況	(1) 休業開始予定日の 育児休業の場合は1か 月前、介護休業の場合 は2週間前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 []	
	(2) 1と同じ家族につ いて休業の申出を撤 回したことが	ない・ある → 再度申出の理由 []	
	(3) 1と同じ家族につ いて休業をしたこと が	ない・ある → 平成 年 月 日から 年 月 日まで 再度の休業の理由 []	
	(4) 1と同じ家族につ いて短時間勤務をし たことが	ない・ある → 平成 年 月 日から 年 月 日まで	

1-(5) は、介護休業の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入して下さい。

〔育児〕 〔介護〕 短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名 印

私は、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」〔第11条〕〔第12条〕に基づき、下記のとおり〔育児〕〔介護〕短時間勤務の申出をします。

記

育 児 介 護

1 短時間勤務に係る 家族の状況	(1) 氏 名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組 成立年月日		
	(5) 同居扶養の状況		同居し扶養をして いる・していない
	(6) 介護を必要とする 理由		
2 育児の場合1の子 が生まれていない場 合の出産者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 育児・介護短時間 勤務の期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで	☐ 時 分から 時 分まで ☐ 毎日 ☐ その他 ()	
4 申出にかかる状況	(1) 短時間勤務開始予定 日の育児短時間勤務の 場合は1か月前、介護 短時間勤務の場合は2 週間前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 []	
	(2) 1と同じ家族につ いて短時間勤務の申 出を撤回したことが	ない・ある → 再度申出の理由 []	
	(3) 1と同じ家族につ いて短時間勤務をし たことが	ない・ある → 平成 年 月 日から 年 月 日まで 再度の短時間勤務の理由 []	
	(4) 1と同じ家族につ いて休業をしたこと が	ない・ある → 平成 年 月 日から 年 月 日まで	

1-(5) は、介護短時間勤務の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入して下さい。
3-※は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度である場合に記入して下さい。

〔育児 介護〕休業取扱通知書

殿

株式会社

人事部長

㊟

あなたが平成 年 月 日にされた〔育児
介護〕休業の申出について、「育児・介護休業、
育児・介護のための深夜業の制限及び〔育児
介護〕短時間勤務に関する規則」〔第3条〕
〔第7条〕に基づき、
その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の
事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	・適正な申出がされていたので申出どおり 平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業をして下さい。 ・申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にして下さい。 ・あなたは休業の対象者でないので休業をすることはできません。
2 休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は 部のままとします。 (3) ・あなたの社会保険料本人負担分は、月現在で1月 約 円ですが、休業を開始することにより、月からは給与から天引ができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振込むか、人事部労務課に持参して下さい。 ・あなたの社会保険料本人負担分は免除されます（育児の場合のみ）。 - 振込先 (4) 地方税については市区町村より直接納税通知書がいきますのでそれに従って支払して下さい。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合は支払猶予の措置を受けることができますので人事部労務課に申し出て下さい。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので希望の場合は人事部労務課に申し出て下さい。
3 休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は 級 号 円です。 (2) 平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により、日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの 年度の有給休暇は、あと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化して下さい。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。
4 その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課まで電話連絡をして下さい。この場合の休業終了後の出勤日としては、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

〔育 児 休 業〕対象児出生届
〔育児のための深夜業制限〕

人事部長

殿

〔申出日〕 平成 年 月 日

〔申出者〕 部 課
氏 名 ㊟

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出〕
〔深夜業制限の請求〕において出生していなかつた〔育児休業〕
〔深夜業制限〕に係る子が出生しましたので、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」〔第3条〕
〔第10条〕に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

- 1 出生した子の氏名
- 2 出生の年月日
- 3 本人との続柄

〔育児
介護〕休業撤回届

人事部長

殿

〔撤回日〕 平成 年 月 日

〔撤回者〕 部 課
氏 名 ㊤

私は、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」〔第4条
第8条〕に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児
介護〕休業の申出を撤回します。

〔育児
介護〕休業期間変更申出書

人事部長 殿

〔変更申出日〕 平成 年 月 日

〔変更申出者〕 部 課
氏 名 印

私は、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」〔第5条
第9条〕に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児
介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1 当初の申出における休業期間	平成 年 月 日から 平成 年 月 日まで
2 当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 〔 ・有 → 指定後の休業開始予定日 〔平成 年 月 日〕 ・無
3 変更の内容	(1) 休業〔 ・開始 〕 予定日の変更 〔 ・終了 〕 (2) 変更後の休業〔 ・開始 〕 予定日 〔 ・終了 〕 平成 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

〔育児 介護〕のための深夜業制限請求書

人事部長

殿

〔請求日〕 平成 年 月 日

 〔請求者〕 部 課
氏名 ㊟

私は、「育児・介護休業、育児・介護のための深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務に関する規則」第10条に基づき、下記のとおり〔育児
介護〕のための深夜業の制限を請求します。

記

育 児 介 護

1 請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合の縁組成立年月日		
	(5) 同居扶養の状況		同居し扶養をしている・していない
	(6) 介護を必要とする理由		
2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名		
	(2) 出産予定日		
	(3) 本人との続柄		
3 請求の制限期間	平成 年 月 日から	☐ 毎日	
	平成 年 月 日まで	☐ その他 ()	
	平成 年 月 日から	☐ 毎日	
	平成 年 月 日まで	☐ その他 ()	
4 請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に申し出ている・いない → 申出が遅れた理由 ()		
	(2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の家族がいる・いない		

1-(5) は、介護休業の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入して下さい。

Ⅲ 育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

(育児休業の申出を拒むことができる従業員)

第1条 事業所長は、次の従業員から育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一 入社1年未満の従業員

二 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する場合の従業員

イ 職業に就いていない者（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づく育児休業その他の休業により就業していない者を含む。）であること。

ロ 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。

ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。

ニ 申出に係る子と同居している者であること。

三 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は前条の一号又は二号に掲げる従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日の翌日から3か月以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、入社1年未満の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

(従業員への通知)

第5条 事業所長は、第1条から第4条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(育児休業の終了)

第6条 育児休業をしている従業員の配偶者が第1条第二号のイからニまでのいずれにも該当することとなった場合には、その従業員の育児休業は、それらの事由が生じた日から2週間以内であって会社が指定した日に終了するものとする。

2 前項の事由が生じたときは、従業員は原則としてその事由が発生した日にその旨を事業所長に通知しなければならない。

(有効期間)

第7条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社

□□労働組合

代表取締役 〇〇〇〇 ㊟

執行委員長 〇〇〇〇 ㊟

(注) 事業所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事業所にあっては、従業員代表と協定すること。

Ⅳ 育児・介護のためのフレックスタイム制 に関する労使協定

〇〇株式会社と◇◇労働組合とは、労働基準法第32条の3の規定に基づき、育児・介護のためのフレックスタイム制について、次のとおり協定する。

(育児・介護のためのフレックスタイム制の適用社員)

第1条 従業員で1歳に満たない子と同居し、養育する者又は家族を介護する者のうち、会社に申し出た者に育児・介護のためのフレックスタイム制を適用する。

(清算期間)

第2条 労働時間の清算期間は毎月1日から末日までの1か月間とする。ただし、申出に係るフレックスタイム制の適用開始日が1日でない場合は、当該適用開始日が属する月の清算期間は当該適用開始日から末日までとする。また、フレックスタイム制の適用終了日が月の末日でない場合は、当該適用終了日が属する月の清算期間は1日から当該適用終了日までとする。

(総労働時間)

第3条 清算期間における総労働時間は、清算期間の日数に応じて次の時間数とする。ただし、前条ただし書の清算期間における総労働時間は、当該清算期間の日数を7日で除した数で得た数に40時間乗じて得た時間とする。

31日	177時間
30日	171時間
28日	160時間

(1日の標準労働時間)

第4条 1日の標準労働時間は8時間とする。

(コアタイム)

第5条 コアタイムは、午前10時から午後3時までとする。ただし、正午から午後1時までには休憩時間とする。

(フレキシブルタイム)

第6条 フレキシブルタイムは、次のとおりとする。

始業時間帯＝午前8時～10時

終業時間帯＝午後3時～7時

(超過時間の取扱い)

第7条 清算期間中の実労働時間が総労働時間を超過したときは、会社は、超過した時間に対して時間外割増賃金を支給する。

(不足時間の取扱い)

第8条 清算期間中の実労働時間が総労働時間に不足したときは、不足時間を次の清算期間にその法定労働時間の範囲内で繰り越すものとする。

(有効期間)

第9条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から1年とする。ただし、有効期間満了の1か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役 〇〇〇〇〇〇㊟

◇◇労働組合

執行委員長 〇〇〇〇〇〇㊟

育児休業制度、介護休業制度の概要

[]は省令事項

		育 児 休 業 制 度	介 護 休 業 制 度
休 業 制 度	休業の定義	労働者が、その1歳に満たない子を養育するためにする休業	労働者が、その要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、〔2週間以上の期間〕にわたり常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するためにする休業
	対象労働者	○ 労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・ 雇用された期間が1年未満の労働者 ・ 配偶者が、子を養育できる状態である労働者 〔 ・ 1年以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者 ・ 配偶者でない親が、子を養育できる状態である労働者〕	○ 労働者（日々雇用及び期間雇用を除く） 労使協定で対象外にできる労働者 ・ 雇用された期間が1年未満の労働者 〔 ・ 3月以内に雇用関係が終了する労働者 ・ 週所定労働日数が2日以下の労働者〕
	対象となる 家族の範囲	○ 子	○ 配偶者（事実婚を含む。以下同じ。） 父母及び子 〔同居し、かつ、扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫〕 配偶者の父母
	期間・回数	○ 子が1歳に達するまでの連続した期間 ○ 子1人につき1回	○ 連続した3月（勤務時間の短縮等の措置が講じられている場合はそれとあわせて3月）以内の期間 ○ 対象家族1人につき1回
	手 続	○ 〔書面で〕事業主に申出 〔・ 事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○ 申出期間（使用者による休業開始日の繰下げ可能期間）は、1か月（ただし、出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1週間前まで） ○ 出産予定日前に子が出生したこと等の事由が生じた場合は1回に限り開始予定日の繰上げ可 ○ 〔1か月前の日までに〕申し出ることにより、1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○ 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○ 上記の場合原則再度の申出不可	○ 〔書面で〕事業主に申出 〔・ 事業主は、証明書類の提出を求めることができる〕 ○ 申出期間（使用者による休業開始日の繰下げ可能期間）は、2週間 ○ 〔2週間前の日までに〕申し出ることにより、3月の範囲内で1回に限り終了予定日の繰下げ可 ○ 休業開始予定日の前日までに申出撤回可 ○ 上記の場合その後の再度の申出は、1回可
	解雇制限	休業申出をし、又は休業をしたことを理由とする解雇の禁止	休業申出をし、又は休業をしたことを理由とする解雇の禁止
深 夜 業 を 制 限 す る 制 度	制限の内容	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者がその子を養育するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない	要介護状態にある対象家族を介護する労働者がその対象家族を介護するために請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時（「深夜」）において労働させてはならない
	対象労働者	○ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 継続1年未満の労働者 3 保育ができる同居の家族がいる労働者 〔 保育ができる同居の家族とは、16歳以上であって イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により保育が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者〕	○ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。ただし、以下に該当する労働者は請求できない。 1 日々雇用される労働者 2 継続1年未満の労働者 3 介護ができる同居の家族がいる労働者 〔 介護ができる同居の家族とは、16歳以上であって イ 深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1月について3日以下の者を含む） ロ 負傷、疾病又は心身の障害により介護が困難でないこと ハ 産前産後でないこと のいずれにも該当する者をいう。 4 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 5 所定労働時間の全部が深夜にある労働者〕

		育 児 休 業 制 度	介 護 休 業 制 度
(続 き)	回数・期間	○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし	○ 1回の請求につき1月以上6月以内の期間 ○ 請求できる回数に制限なし
	手 続	○ 開始の日の1月前までに請求	○ 開始の日の1月前までに請求
	適用除外	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める	○ 事業の正常な運営を妨げる場合は、事業主は請求を拒める
勤務時間の短縮等の措置		○ 1歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用を除く）で育児休業をしないものに関して、次の措置のいずれかの設置義務 ・ 短時間勤務の制度 ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 所定外労働をさせない制度 ・ 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	○ 常時介護を要する対象家族を介護する労働者（日々雇用を除く）に関して、連続する3月（介護休業した期間があればそれとあわせて3月）以上の期間における次の措置のいずれかの設置義務 ・ 短時間勤務の制度 ・ フレックスタイム制 ・ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ・ 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度
その他の措置		○ 1歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、必要な措置を講ずる努力義務	○ その家族を介護する労働者に関して、休業制度又は勤務時間短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずる努力義務
施 行 日		平成4年4月1日（30人以下の事業所は平成7年4月1日） 深夜業を制限する制度については平成11年4月1日	平成11年4月1日（平成7年10月1日から平成11年3月31日までは努力義務） 深夜業を制限する制度については平成11年4月1日

☆ 「育児・介護休業者職場復帰プログラム実施奨励金」及び「育児・介護雇用安定助成金」の支給については、下記にお問い合わせ下さい。

—(財) 21 世紀職業財団地方事務所—

	郵便番号	所在地	電話番号	FAX番号
北海道	060-0807	札幌市北区北7条西2-20 東京建物札幌ビル7F	011-707-6198	011-707-6199
青森	030-0822	青森市中央1-25-3 青森共栄火災ビル4F	017-776-2028	017-776-2025
岩手	020-0034	盛岡市盛岡駅前通8-17 小岩井明生ビル4F	019-653-8681	019-653-8680
宮城	980-0014	仙台市青葉区本町2-3-10 朝日生命仙台本町ビル9F	022-214-2080	022-214-2520
秋田	010-0951	秋田市山王6-10-9 猿田興業ビル1F	018-866-2100	018-866-2101
山形	990-0039	山形市香澄町3-1-7 朝日生命山形ビル6F	023-642-2021	023-642-2006
福島	960-8031	福島市栄町6-6 ユニックスビル8F	024-522-3030	024-522-3081
茨城	310-0011	水戸市三の丸1-4-73 水戸三井ビルディング12F	029-226-2413	029-226-2740
栃木	320-0033	宇都宮市本町4-15 宇都宮NIビル4F	028-643-3220	028-643-3381
群馬	371-0026	前橋市大手町1-5-11 大手町ビル1F	027-223-2023	027-223-2013
埼玉	336-0007	浦和市仲町1-4-10 浦和商工ビル6F	048-824-7001	048-824-7009
千葉	260-0013	千葉市中央区中央3-3-1 フジモト第一生命ビルディング6F	043-225-2295	043-225-2080
東京	101-0041	千代田区神田須田町1-24-4 エル神田ビル6F	03-3258-2021	03-3258-2040
神奈川	231-0026	横浜市中区寿町1-4 かながわ労働プラザ8F	045-633-5436	045-633-5438
新潟	950-0087	新潟市東大通2-4-10 日本生命新潟ビル2F	025-249-5660	025-243-2172
富山	930-0029	富山市本町3-25 アクサニチダンジャノメ富山ビル7F	076-444-1526	076-444-2022
石川	920-0981	金沢市片町2-2-15 北国ビルディング8F	076-234-2040	076-234-2021
福井	910-0005	福井市大手3-4-1 福井放送会館2F	0776-21-0581	0776-21-0582
山梨	400-0025	甲府市朝日1-3-12 甲府北口第一生命ビル3F	055-254-2020	055-254-2074
長野	380-0824	長野市南石堂町1282-16 三井生命長野ビル6F	026-223-4521	026-223-4524
岐阜	500-8842	岐阜市金町4-30 明治生命岐阜金町ビル7F	058-266-5033	058-266-5031
静岡	420-0857	静岡市御幸町11-30 エクセルワード静岡ビル5F	054-255-2029	054-255-3600
愛知	450-0002	名古屋市市中村区名駅3-22-8 大東海ビル7F	052-586-7222	052-586-7225
三重	514-0006	津市広明町112-5 第3いけだビル5F	059-228-2300	059-228-2304
滋賀	520-0043	大津市中央3-1-8 大津市第一生命ビルディング2F	077-523-5141	077-523-5249
京都	601-8047	京都市南区東九条下殿田町70 京都府民総合交流プラザ3F	075-672-8100	075-672-9500
大阪	541-0054	大阪市中央区南本町1-7-15 明治生命堺筋本町ビル13F	06-6262-2151	06-6262-2154
兵庫	651-0088	神戸市中央区小野柄通7-1-1 日生三宮駅前ビル8F	078-272-3055	078-272-3066
奈良	630-8115	奈良市大宮町6-9-1 新大宮ビル5F	0742-36-6777	0742-36-6778
和歌山	640-8341	和歌山市黒田84-1 阪和第1ビル4F	073-475-1765	073-475-1766
鳥取	680-0846	鳥取市扇町7 フコク生命ビル6F	0857-24-2020	0857-24-2102
島根	690-0886	松江市母衣町55-4 松江商工会議所ビル6F	0852-24-2300	0852-24-2141
岡山	700-0826	岡山市磨屋町10-20 磨屋町ビル6F	086-227-2021	086-227-2880
広島	730-0017	広島市中区鉄砲町8-18 広島日生みどりビル5F	082-224-2001	082-224-2003
山口	753-0074	山口市中央5-7-3 アクサニチダン山口ビル1F	083-923-2041	083-923-2274
徳島	770-0841	徳島市八百屋町2-11 ニッセイ徳島ビル11F	088-655-7771	088-655-6641
香川	760-0023	高松市寿町1-1-12 高松東京生命館7F	087-822-2027	087-822-2023
愛媛	790-0011	松山市千舟町4-4-3 松山MCビル3F	089-921-5660	089-921-5722
高知	780-0834	高知市堺町2-26 高知中央第一生命ビルディング6F	088-823-2020	088-823-2540
福岡	812-0011	福岡市博多区博多駅前1-4-1 博多駅前第一生命ビルディング4F	092-431-7701	092-431-7702
佐賀	840-0816	佐賀市駅南本町5-1 住友生命佐賀ビル4F	0952-28-4621	0952-28-4721
長崎	850-0057	長崎市大黒町9-22 大久保大黒町ビル本館10F	095-827-1262	095-827-1263
熊本	860-0806	熊本市花畑町4-1 太陽生命熊本第2ビル2F	096-324-2297	096-324-2104
大分	870-0034	大分市都町1-3-19 日本生命大分中央ビル3F	097-538-7755	097-538-7756
宮崎	880-0806	宮崎市広島2-10-20 坂下ビル6F	0985-20-2020	0985-20-2027
鹿児島	890-0046	鹿児島市西田1-5-1 鹿児島東邦生命ビル7F	099-259-7815	099-259-7832
沖縄	900-0015	那覇市久茂地3-1-1 日本生命那覇ビル5F	098-869-9076	098-866-7789

(財) 21 世紀職業財団ホームページ <http://www.jiwe.or.jp>

☆ 育児・介護休業法に関すること、育児・介護休業制度、深夜業の制限や育児・介護のための勤務時間の短縮等の実施に関することは下記にお問い合わせください。

—都道府県労働局雇用均等室—

	郵便番号	所 在 地	電 話 番 号	F A X 番 号
北海道	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎	011-709-2715	011-709-8786
青 森	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎	017-734-4211	017-777-7696
岩 手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館	019-604-3010	019-604-1535
宮 城	983-0861	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8844	022-299-8845
秋 田	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6684	018-862-4300
山 形	990-8567	山形市緑町1丁目5番48号 山形地方合同庁舎	023-624-8228	023-624-8246
福 島	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
茨 城	310-8511	水戸市北見町1番11号	029-224-6288	029-224-6265
栃 木	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-633-2795	028-637-5998
群 馬	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル	027-210-5009	027-210-5104
埼 玉	336-8546	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-822-7867
千 葉	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2307	043-221-2308
東 京	112-8581	文京区後楽2丁目5番1号 住友不動産飯田橋ファーストビル	03-3818-8408	03-5689-5076
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎	045-211-7380	045-211-7381
新 潟	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地	025-234-5928	025-265-6420
富 山	930-8509	富山市牛島新町11番7号 富山合同庁舎	076-432-2740	076-432-3959
石 川	920-0031	金沢市広岡3丁目1番1号 金沢パークビル	076-265-4429	076-221-3087
福 井	910-0019	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎	0776-22-3947	0776-22-4920
山 梨	400-0031	甲府市丸の内2丁目7番23号 鈴与甲府ビル	055-231-8611	055-231-8625
長 野	380-0935	長野市大字中御所字岡田53番7号 同和火災長野ビル	026-227-0125	026-227-0126
岐 阜	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治生命岐阜金町ビル	058-263-1220	058-263-1707
静 岡	420-0857	静岡市御幸町4番1号 アーバンネット静岡ビル	054-252-5310	054-252-8216
愛 知	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング	052-219-5509	052-220-0573
三 重	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎	059-226-2318	059-228-2785
滋 賀	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル	077-523-1190	077-527-3277
京 都	600-8007	京都市下京区四条通東洞院東入ル立売西町60 日本生命四条ビル	075-241-0504	075-241-0493
大 阪	540-0008	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館	06-6941-8940	06-6946-6465
兵 庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー	078-367-0820	078-367-3854
奈 良	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0210	0742-32-0214
和歌山	640-8392	和歌山市中之島1518番地 和歌山 MID ビル	073-421-6157	073-421-6158
鳥 取	680-0846	鳥取市扇町22番1号 山陰合同銀行鳥取駅南ビル	0857-22-3249	0857-29-4142
島 根	690-8532	松江市東朝日町76番地 島根労働局東朝日庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
岡 山	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-224-7639	086-224-7693
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	082-221-9247	082-221-2356
山 口	753-8510	山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館	083-995-0390	083-995-0389
徳 島	770-0831	徳島市寺島本町西1丁目7番1 日通朝日徳島ビル	088-652-2718	088-652-2751
香 川	760-0018	高松市天神前5番12号 香川労働局第3庁舎	087-831-3762	087-831-3759
愛 媛	790-0811	松山市本町2丁目1番7号 松山東京海上ビル	089-935-5222	089-935-5223
高 知	780-8548	高知市南金田48番2号	088-885-6041	088-885-6042
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	092-411-4894	092-411-4895
佐 賀	840-0801	佐賀市駅南本町3番15号 安田生命ビル	0952-24-4240	0952-24-6559
長 崎	852-8117	長崎市平野町22番40号 九州電工長崎支店ビル	095-844-4384	095-844-4423
熊 本	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
大 分	870-0016	大分市新川町2丁目1番36号 大分合同庁舎	097-532-4025	097-537-1240
宮 崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-38-8827	0985-38-8831
鹿 児 島	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル	099-222-8446	099-222-8459
沖 縄	900-0029	那覇市旭町38番地8号 おきでん那覇支店ビル	098-868-4380	098-869-7914