

育児・介護休業等に関する規則を定めましょう

育児・介護休業等に関する規則の規定例

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、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（育児・介護休業法）が改正され、平成17年4月1日から施行されています。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、労働者がこれらの制度を利用しやすいものとするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。また、勤務時間の短縮等の措置については、措置が講じられ規則が定められている必要があります。

このパンフレットでは、育児・介護休業法の要請を満たす規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、就業規則の整備をすすめてください。

なお、勤務時間短縮等の措置としては、(1)短時間勤務の制度(2)フレックスタイム制(3)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ等がありますが、この規定例では、短時間勤務制度を導入する例を紹介しています。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>

厚生労働省・都道府県労働局

育児・介護休業等に関する規則

第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - （1） 入社1年以上であること
 - （2） 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - （3） 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - （1） 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - （2） 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 3 1、2にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - （1） 入社1年未満の従業員
 - （2） 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従業員
 - ア 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及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること
 - イ 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
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は、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
 - エ 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（2の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - （4） 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - （5） 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が（2）のアからエまでのいずれにも該当する従業員
- 4 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（2に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 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に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第2条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - （1）入社1年以上であること
 - （2）介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - （3）93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - （1）入社1年未満の従業員
 - （2）申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - （3）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 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
- 4 介護休業をすることを希望する従業員は、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、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第3条（子の看護休暇）

- 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（日雇従業員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第 条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

 - （1）入社6か月未満の従業員
 - （2）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に人事担当者に申し出るものとする。

第4条（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 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 条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1 か月について24時間、1 年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 1にかかわらず、次の(1)から(4)のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。また、次の(1)、(2)及び(4)のいずれかに該当する従業員は介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 配偶者（請求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
 - ア 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及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること
 - イ 心身の状況が請求に係る子の養育をすることができる者であること
 - ウ 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
 - エ 請求に係る子と同居している者であること
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者へ提出するものとする。

第5条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 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時までの間に労働させることはない。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (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
 - ア 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
 - イ 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
 - ウ 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か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者へ提出するものとする。

第6条（育児・介護のための短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員又は第2条第3項に定める要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申し出ることにより、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、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育て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 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、3歳に達するまで）の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）以内の期間について、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第7条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - （1） 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
 - （2） 第3条の制度の適用を受けた日については、無給とする。
 - （3） 第5条、第6条の制度の適用を受けた期間については、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。
- 2 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。第3～6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 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。また、その算定対象期間に1か月以上、第6条の制度の適用を受けた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。第3～5条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。
- 5 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。

第8条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護のための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 年 月 日から適用する。

育児・介護休業等に関する労使協定

株式会社と 労働組合は、 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 社長は、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。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 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
 - ア 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及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）であること。
 - イ 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。
 - ウ 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。
 - エ 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（1歳を超える休業の申出の場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (5) 従業員の配偶者以外の者で育児休業の申出に係る子の親である者が(2)のアからエまでのいずれにも該当する従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第2条 社長は、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。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第3条 社長は、次の従業員から子の看護休暇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。

- (1) 入社6か月未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

第4条 社長は、第1条から第3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。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 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 年 月 日

株式会社代表取締役社長
労働組合執行委員長

印
印

（上記労使協定については、労働基準監督署への届出は不要です）

☆ 育児休業申出書、育児休業取扱通知書等の様式例については、厚生労働省ホームページからダウンロードして利用してください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/kiteirei/dl>

育児・介護休業に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

	電話番号	FAX番号	郵便番号	所在地
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	011-709-2715 017-734-4211 019-604-3010 022-299-8844 018-862-6684	011-709-8786 017-777-7696 019-604-1535 022-299-8845 018-862-4300	060-8566 030-8558 020-0023 983-8585 010-0951	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎 青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎 盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館 仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎 秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形 福島 茨城 栃木 群馬	023-624-8228 024-536-4609 029-224-6288 028-633-2795 027-210-5009	023-624-8246 024-536-4658 029-224-6265 028-637-5998 027-210-5104	990-8567 960-8021 310-8511 320-0845 371-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階 福島市霞町1番46号 福島合同庁舎 水戸市宮町1丁目8-31 宇都宮市明保町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎 前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉 千葉 東京 神奈川 新潟	048-600-6210 043-221-2307 03-3818-8408 03-3512-1611 045-211-7380 025-234-5928	048-600-6230 043-221-2308 03-5689-5076 03-3512-1555 045-211-7381 025-265-6420	330-6016 260-8612 112-8581 102-8305 231-8434 951-8588	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階 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 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 千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階(平成19年3月19日移転予定) 横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎 新潟市川岸町1丁目56番地
富山 石川 福井 山梨 長野	076-432-2740 未定 076-265-4429 0776-22-3947 055-225-2859 026-227-0125	076-432-3959 未定 076-221-3087 0776-22-4920 055-225-2787 026-227-0126	930-8514 930-0008 920-0024 910-8559 400-8577 380-8572	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2階 富山市神通本町1-5-2 (平成19年11月移転予定) 金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎 福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎 甲府市丸の内1丁目1番11号 長野市中御所1丁目22番1号
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	058-263-1220 054-252-5310 052-219-5509 059-226-2318 077-523-1190	058-263-1707 054-252-8216 052-220-0573 059-228-2785 077-527-3277	500-8842 420-8639 460-0008 514-8524 520-0051	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル 静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階 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 津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎 大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	075-241-0504 06-6941-8940 078-367-0820 0742-32-0210 073-421-6157	075-241-0493 06-6946-6465 078-367-3854 0742-32-0214 073-421-6158	604-0846 540-8527 650-0044 630-8570 640-8583	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451 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 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 奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎 和歌山市中之島1518番地 和歌山MIDビル
鳥取 島根 岡山 広島 山口	0857-29-1709 0852-31-1161 086-224-7639 082-221-9247 083-995-0390	0857-29-4142 0852-31-1505 086-224-7693 082-221-2356 083-995-0389	680-8522 690-0841 700-8611 730-8538 753-8510	鳥取市富安2丁目89番9号 松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階 岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎 広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館 山口市河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島 香川 愛媛 高知 福岡	088-652-2718 087-811-8924 089-935-5222 088-885-6041 092-411-4894	088-652-2751 087-811-8935 089-935-5223 088-885-6042 092-411-4895	770-0851 760-0019 790-8538 780-8548 812-0013	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階 高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎(北館) 松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎 高知市南金田48番2号 福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀 長崎 熊本 大分 宮崎	0952-32-7218 095-801-0050 096-352-3865 097-532-4025 0985-38-8827	0952-32-7224 095-801-0051 096-352-3876 097-537-1240 0985-38-8831	840-0801 850-0033 860-0008 870-0037 880-0805	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎 長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階 熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階 宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島 沖縄	099-222-8446 098-868-4380	099-222-8459 098-869-7914	892-0847 900-0006	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル 那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3階