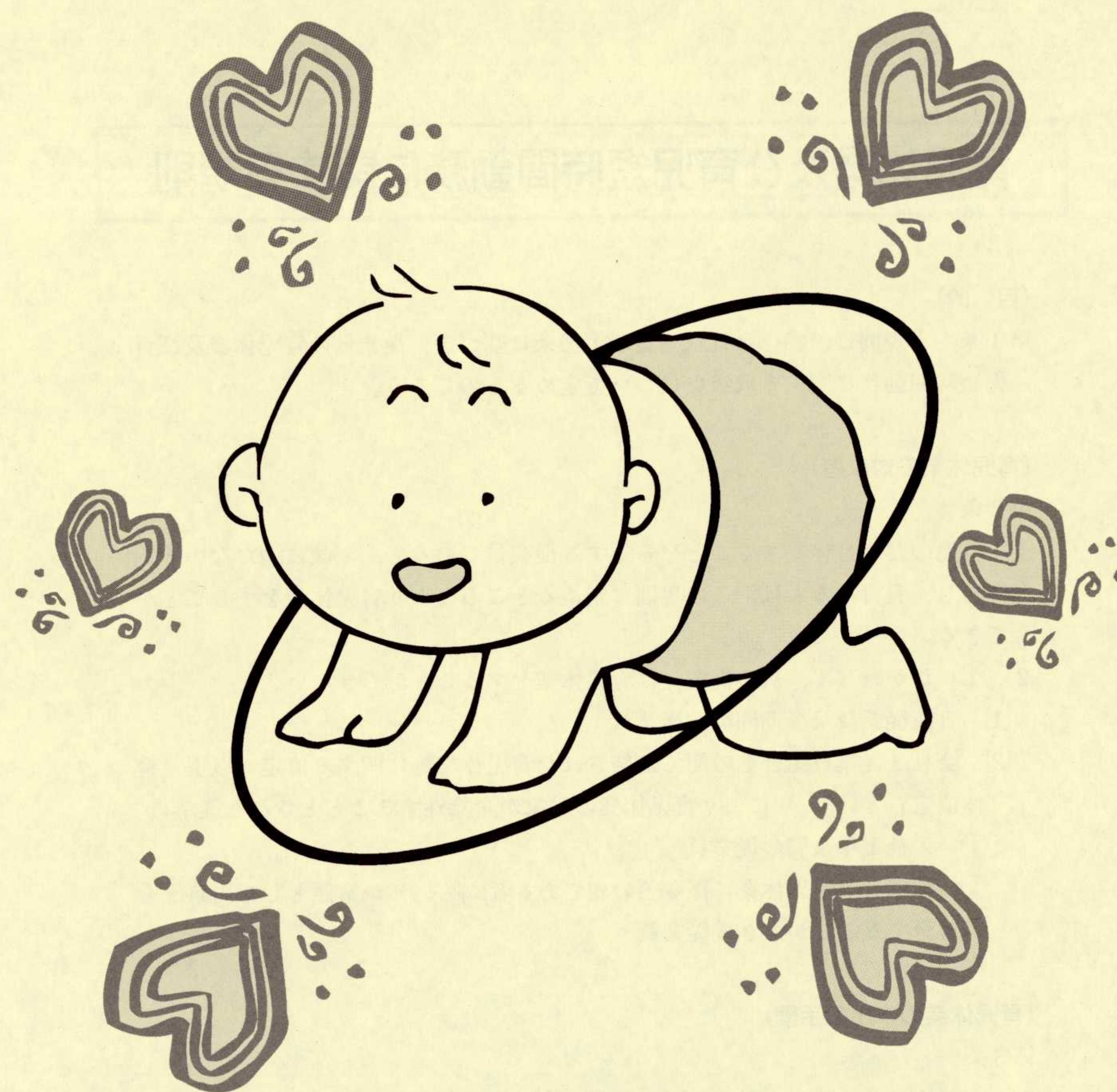


就業規則への記載はもうお済みですか
——育児休業規則の規定例——



育児休業法に関すること、育児休業制度や勤務時間の短縮等の措置の実施に関する
こと、育児休業者職場復帰プログラム実施奨励金に関することは下記にどうぞ

平成7年4月
労働省婦人局

リーフレットNo.159

47

就業規則記載例

育児休業制度を導入した場合には、必要な事項を就業規則に記載し、これを所轄の労働基準監督署に届け出る必要があります。

以下に簡単な就業規則上の記載例を示しましたので参考として下さい。

育児休業及び育児短時間勤務に関する規則

(目 的)

第1条 本規則は、〇〇会社就業規則第〇条に基づき、従業員の育児休業及び育児短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

(育児休業の対象者)

第2条

- 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。
- 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。
 - 日雇従業員及び期間契約従業員
 - 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協定（以下「育休協定」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従業員
 - 入社1年未満の従業員
 - 配偶者（育児休業に係る子の親である者に限る。）が常態として当該子を養育することができる従業員

(育児休業の申出手続)

第3条

- 育児休業を希望する者は、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、社内様式1の育児休業申出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。
- 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必要事項を届け出なければならない。

(育児休業の期間等)

第4条

- 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に記載された期間とする。
- 1にかかわらず、会社は育児休業等に関する法律（以下「育休法」という。）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。
- 従業員は、育休法の定めるところにより休業開始予定日の繰上げ変更及び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。）の繰下げ変更を行うことができる。
- 従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して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。
- 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。
 - 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、会社と本人が話合いのうえ決定した日とする。）
 - 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
 - 産前産後休業又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - 育児休業が開始した後に育休協定により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合 原則として育児休業協定により当該事由が発生した日から2週間以内であって会社が指定した日

(給与等の取扱い)

第5条

- 育児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。
- 賞与については、育児休業の期間中に支給日がある場合は、支給しない。また、その算定対象期間に育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日数により日割で計算した額を支給する。
- 育児休業後の給与は、育児休業前の給与を下まわらないものとする。
- 退職金の算定に当たっては、育児休業の期間を勤務しなかったものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険等の取扱い)

第6条 育児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、各月に会社が納入した額を翌月〇〇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。

ただし、従業員からの申出により、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分が免除される場合については、この限りではない。

(教育訓練)

第7条

- 1 3か月以上の育児休業をする者で、育児休業の期間中の復職準備プログラム受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 会社は、別に定める復職準備プログラム計画書に沿って、当該従業員が育児休業をしている間、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。

(復職後の取扱い)

第8条

- 1 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務で行うものとする。
- 2 1に係わらず、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。

(年次有給休暇)

第9条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした期間は出勤したものとみなす。

(育児短時間勤務の制度)

第10条

- 1 従業員で1歳に満たない子（実子又は養子）と同居し、養育する者は、会社に申し出て、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時30分まで（うち休憩時間は、〇〇時から〇〇時までの1時間とする。）の6時間30分とする制度（女子従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）
- 2 適用のための手続き等については、第3条及び第4条の規定（第4条5(4)を除く。）を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実働時間分とともに、別途定める給与規定に基づく諸手当を支給する。
- 4 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。
- 5 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。

(法令との関係)

第11条 育児休業及び育児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、育休法その他の法令の定めるところによる。

(附 則)

本規定は、平成7年4月1日から適用する。

育児休業等に関する法律の概要

- 1 1歳に満たない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育児休業をすることができます。
 - ・申出は、休業する期間を明らかにして行わなければなりません。
 - ・日々雇用される者及び期間を定めて雇用される者は対象となりません。
 - ・専業主婦を配偶者とする労働者等については、あらかじめ労使協定が結ばれると対象から除外されます。
 - ・賃金を支払うかどうかをはじめとする休業期間中の労働者の待遇については労使のとりきめに任されますが、事業主はこれらをあらかじめ定め、明らかにしておくよう努めることが求められます。休業後の取扱いについても同様です。
 - ・事業主は、労働者の配置等の雇用管理や休業期間中の職業能力の開発向上等に工夫を行い、労働者の育児休業の申出や休業後の就業が円滑に行われるよう努めることが求められています。
 - ・事業主は、育児休業を申し出たこと又は実際に育児休業をしたことを理由として労働者を解雇することはできません。
- 2 事業主は、育児休業のほかに、1歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための勤務時間の短縮等の措置を講じなければなりません。
- 3 事業主は、1歳以上小学校入学までの幼児期の子を養育する労働者についても、育児休業や他の就業しつつ子を養育することを容易にするための措置に準じた措置を講ずるよう努めることが求められています。
- 4 この法律の施行のために必要な事項は、労働省令及び労働大臣の定める指針等において定められています。
- 5 この法律の施行機関は都道府県婦人少年室であり、一定の場合に労働大臣の定める指針に基づき助言、指導、勧告を行います。