

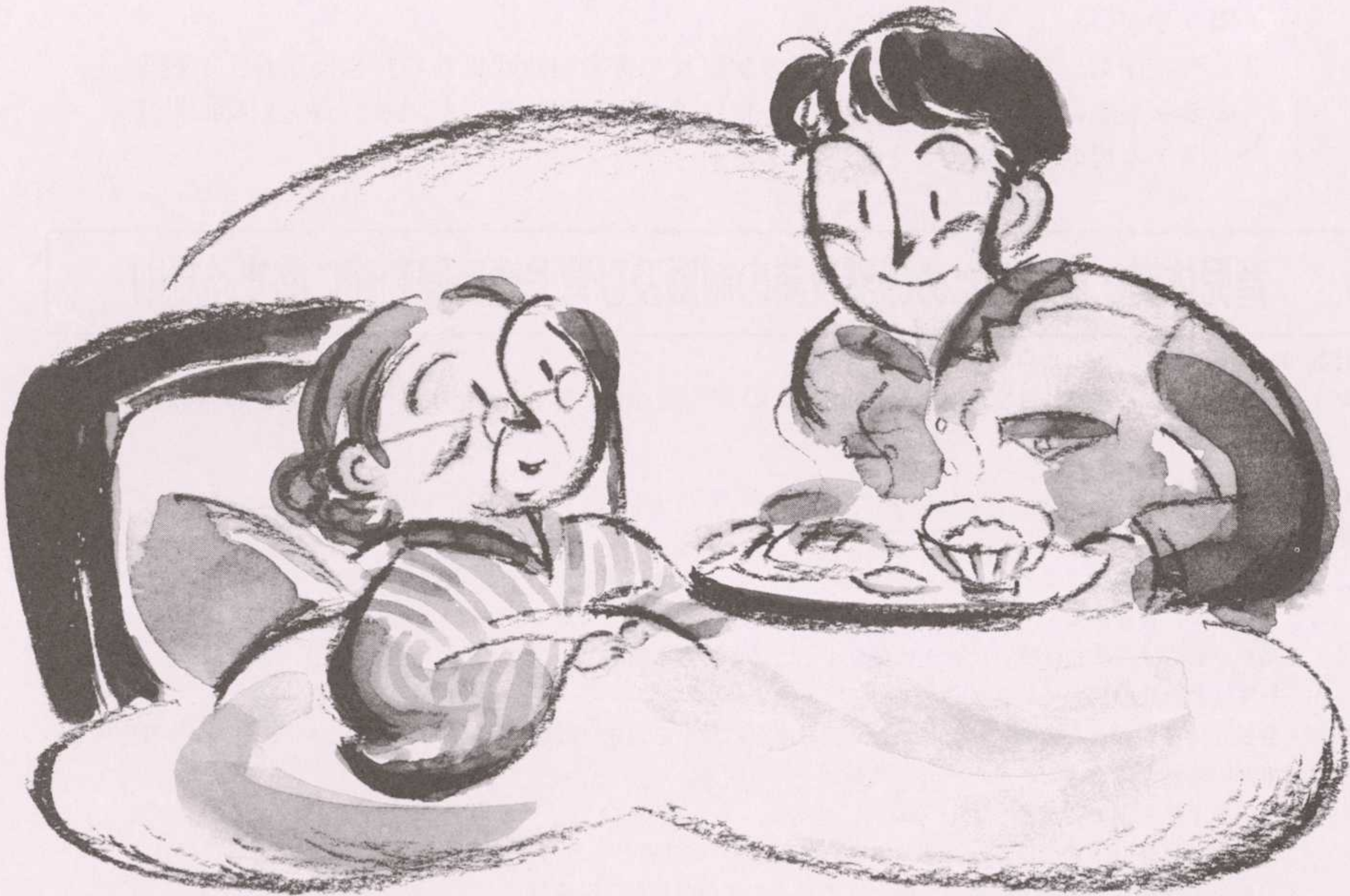
☆ 育児・介護休業法に関すること、育児休業制度や育児のための勤務時間の短縮等の措置の実施に関することは下記にどうぞ。

－ 都 道 府 県 女 性 少 年 室 －

	郵便 番号	所 在 地	電話番号	FAX番号
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	060-0808	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
	030-0801	青森市新町 2 丁目 4 番 25 号 青森合同庁舎	0177-35-1033	0177-77-7696
	020-0023	盛岡市内丸 7 番 25 号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
	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
	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 福島 茨城 栃木 群馬	990-0041	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
	960-8021	福島市霞町 1 番 46 号 福島合同庁舎	024-536-4609	024-536-4658
	310-0061	水戸市北見町 1 番 11 号	029-221-3915	029-233-0725
	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
	371-0026	前橋市大手町 1 丁目 1 番 3 号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県 千葉県 東京都 神奈川県 新潟	336-0012	浦和市岸町 5 丁目 8 番 13 号	048-822-4273	048-832-4887
	260-0013	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
	112-0004	文京区後楽 1 丁目 7 番 22 号	03-3814-5372	03-3814-5619
	231-0003	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
	951-8133	新潟市川岸町 1 丁目 56 番地	025-266-0047	025-265-6420
富山 石川 福井 山梨 長野	930-0856	富山市牛島新町 11 番 7 号 富山合同庁舎	0764-32-2740	0764-32-3959
	920-0026	金沢市西念町 103 街区 12 番地 金沢駅西合同庁舎	0762-31-3086	0762-21-3087
	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
	400-0007	甲府市美咲 1 丁目 2 番 13 号	0552-52-6779	0552-54-4677
	380-0846	長野市旭町 1108 番地 長野第 1 合同庁舎	026-234-7817	026-234-7820
岐阜 静岡県 愛知県 三重 滋賀	500-8114	岐阜市金竜町 5 丁目 13 番地 岐阜合同庁舎	058-245-3046	058-245-3425
	420-0853	静岡市追手町 9 番 50 号 静岡地方合同庁舎	054-252-5310	054-252-8216
	460-0001	名古屋市中区三ノ丸 2 丁目 5 番 1 号 名古屋合同庁舎第 2 号館	052-951-4191	052-951-4193
	514-0002	津市島崎町 327 番 2 号 津第 2 地方合同庁舎	059-228-2782	059-228-2785
	520-0057	大津市御幸町 6 番 6 号	077-523-1190	077-527-3277
京都市 大阪府 兵庫県 奈良県 和歌山	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 番地	075-241-0504	075-241-0493
	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	06-941-4647	06-946-6465
	650-0042	神戸市中央区波止場町 1 番 1 号 神戸第 2 地方合同庁舎	078-332-7045	078-332-7005
	630-8113	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第 3 地方合同庁舎	0742-36-1820	0742-36-1821
	640-8392	和歌山市中之島 2249 番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取 島根 岡山 広島 山口	680-0011	鳥取市東町 2 丁目 302 番地 鳥取第 2 地方合同庁舎	0857-22-3249	0857-29-4142
	690-0001	松江市東朝日町 76 番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
	700-0907	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
	730-0012	広島市中区上八丁堀 6 番 30 号 広島合同庁舎 2 号館	082-223-2878	082-223-2875
	753-8505	山口市中河原町 6 番 16 号 山口地方合同庁舎 2 号館	0839-22-8017	0839-22-3880
徳島 香川県 愛媛 高知 福岡	770-0851	徳島市徳島町城の内 6 番 6 号 徳島地方合同庁舎	0886-52-2718	0886-52-2751
	760-0018	高松市天神前 5 番 12 号	087-831-3762	087-831-3759
	790-0808	松山市若草町 4 番地 3 松山若草合同庁舎	089-935-5222	089-935-5223
	780-0074	高知市南金田 48 番 2	0888-85-6041	0888-85-6042
	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 長崎 熊本 大分 宮崎	840-0801	佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 佐賀第 2 合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
	852-8106	長崎市岩川町 16 番 16 号 長崎合同庁舎	095-844-4384	095-844-4423
	860-0008	熊本市二の丸 1 番 2 号 熊本合同庁舎	096-352-3865	096-352-3876
	870-0016	大分市新川町 2 丁目 1 番 36 号 大分合同庁舎	0975-32-4025	0975-37-1240
	880-0805	宮崎市橘通東 3 丁目 1 番 22 号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島 沖縄	892-0816	鹿児島市山下町 13 番 21 号 鹿児島合同庁舎	099-222-8446	099-222-8459
	900-0033	那覇市久米 2 丁目 30 番 1 号	098-868-4380	098-869-7914

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 ■



労働省女性局

◆就業規則記載例◆

常時10人以上の労働者を使用する使用者は、育児休業制度に関して、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。

就業規則における大綱又は要旨及び具体的委任規定の例

第△△条

- 従業員のうち必要のある者は、会社に申し出て育児休業をし、又は育児短時間勤務の適用を受けることができる。
- 育児を行う一定範囲の従業員は、会社に請求して、午後10時から午前5時までの深夜に労働しないことができる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りでない。
- 育児休業、育児のための深夜業の制限及び育児短時間勤務の対象従業員、手続等必要な事項については、「育児休業、育児のための深夜業の制限及び育児短時間勤務に関する規則」の定めるところによる。

育児休業、育児のための深夜業の制限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△条第3項に基づき、従業員の育児休業、育児のための深夜業の制限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
 - 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
 - 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

(育児休業の申出の手続等)

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、育児休業申出書（社内様式〇）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。
これより遅れた場合にあっては、会社は育児休業、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。
- 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。
- 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。

- 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。）に對し、育児休業取扱通知書（社内様式〇）を交付する。
- 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な事項を届け出なければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条

- 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届（社内様式〇）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。
- 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。
- 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。

(育児休業の期間等)

第5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。
- 従業員は、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、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - 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
 - 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
 - 育児休業を開始した後に育児休業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
 - 4(1)又は(4)の事由が生じた場合において、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。

(給与等の取扱い)

第6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、その算定対象期間に育児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。
- 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。
- 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料の取扱い)

第7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。

(教育訓練)

第8条

- 会社は、3か月以上の育児休業をする従業員で、育児休業期間中、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。
- 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、当該従業員が育児休業をしている間、同プログラムを行う。
- 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9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か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第10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、育児休業をした日は、出勤したものとみなす。

(育児のための深夜業の制限)

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が当該子を養育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) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 請求に係る子の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、育児のための深夜業制限請求書(社内様式○)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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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) 子の死亡等制限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
 - (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。

(育児短時間勤務)

第12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。）が常態として当該子を養育することができる従業員
- 3 適用のための手続等については、第3条から第5条の規定（第5条4(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。

(法令との関係)

第13条 育児休業、育児のための深夜業の制限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。

育児休業等に関する労使協定（例）

○○○○株式会社と□□□□労働組合は、○○○○株式会社における育児休業等に関し、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。

(従業員への通知)

第3条 事業所長は、第1条又は第2条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4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

㊞

□□□□労働組合

執行委員長

㊞

(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。