

☆ 育児・介護休業法に関すること、介護休業制度や介護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。

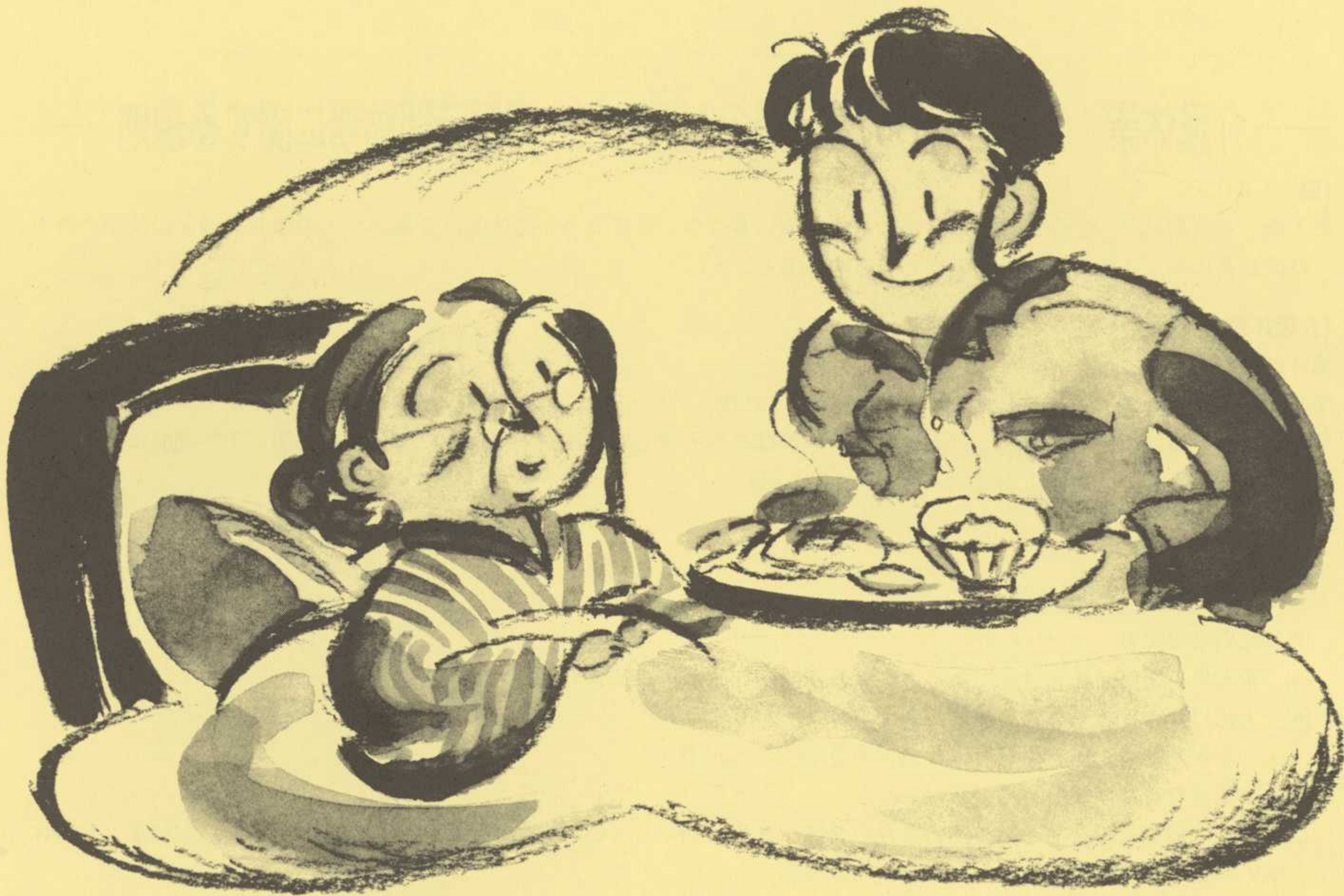
また、平成11年3月31日までに介護休業制度や介護のための勤務時間の短縮等の措置を導入した事業主に対する奨励金もご活用下さい。

－ 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	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
青森	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
岩手	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎	019-622-4645	019-623-0440
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	990-0041	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
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	310-0061	水戸市北見町1番11号	029-221-3915	029-233-0725
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	371-0026	前橋市大手町1丁目1番3号	027-231-5136	027-232-9639
埼玉県	336-0012	浦和市岸町5丁目8番13号	048-822-4273	048-832-4887
千葉	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
東京	112-0004	文京区後楽1丁目7番22号	03-3814-5372	03-3814-5619
神奈川	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
新潟	951-8133	新潟市川岸町1丁目56番地	025-266-0047	025-265-6420
富山	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
石川	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
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	400-0007	甲府市美咲1丁目2番13号	0552-52-6779	0552-54-4677
長野	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	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
静岡	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
愛知	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
三重	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
滋賀	520-0057	大津市御幸町6番6号	077-523-1190	077-527-3277
京都	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
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	06-941-4647	06-946-6465
兵庫	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
奈良	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
和歌山	640-8392	和歌山市中之島2249番地	0734-22-4743	0734-22-4881
鳥取	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
島根	690-0001	松江市東朝日町76番地 労働総合庁舎	0852-31-1161	0852-31-1505
岡山	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
広島	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
山口	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	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
香川	760-0018	高松市天神前5番12号	087-831-3762	087-831-3759
愛媛	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
高知	780-0074	高知市南金田48番2	0888-85-6041	0888-85-6042
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	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7150	0952-32-7151
長崎	852-8106	長崎市岩川町16番16号 長崎合同庁舎	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	0975-32-4025	0975-37-1240
宮崎	880-0805	宮崎市橋通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎	0985-25-5531	0985-25-5543
鹿児島	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
沖縄	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

■ 介護休業規則の規定例 ■



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、介護休業制度等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。

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

- 1 従業員のうち必要のある者は、会社に申し出て介護休業をし、又は介護短時間勤務の適用を受けることができる。
- 2 家族の介護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。
- 3 介護休業、介護のための深夜業の制限及び介護短時間勤務の対象従業員、手続等必要な事項については、「介護休業、介護のための深夜業の制限及び介護短時間勤務に関する規則」の定めるところによる。

——介護休業、介護のための深夜業の制限及び介護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、従業員の介護休業、介護のための深夜業の制限及び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。

(介護休業の対象者)

第2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

(介護休業の申出の手続等)

第3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○）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介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

- 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○）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第4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○）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。

(介護休業の期間等)

第5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 従業員は、介護休業期間変更申出書（社内様式○）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。
- 3 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○）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。
- 4 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
- 5 4(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。

(給与等の取扱い)

第6条

- 1 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、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、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、介護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 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○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

- 1 会社は、1か月以上の介護休業をする従業員で、介護休業期間中、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、当該従業員が介護休業をしている間、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9条

- 1 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、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。

(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、介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

(介護のための深夜業の制限)

第11条

- 1 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
 - 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、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 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深夜業制限請求書を提出した者（以下「請求者」という。）が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。
- 6 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) 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
- 7 6(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。
- 8 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。
- 9 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。

(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○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 5 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 3 条から第 5 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。

(法令との関係)

第13条 介護休業、介護のための深夜業の制限及び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。

介護休業等に関する労使協定（例）

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

(介護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、次の一号又は二号に掲げる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 2 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 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、その旨を当該申出をした従業員に通知するものとする。

(有効期間)

第 4 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

〇〇〇〇株式会社

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つては、従業員代表と協定すること。