規定例

8-18-19

婦 福 発 第 4 9 号

平成３年１２月２４日

各都道府県婦人少年室長　殿

労働省婦人局婦人福祉課長

育児休業制度の労働基準法上の取扱い及び
「育児休業規則の規定例」について

育児休業等に関する法律（以下「法」という。）の施行については、婦人局長から平成３年１２月２０日に婦発第２８１号により通達したところであるが、法の施行に伴い法に基づき導入される育児休業制度に係る労働基準法上の取扱いに関しては、別添１のとおり労働基準局長より都道府県労働基準局長あて通達されているので了知されたい。

また、法の施行に伴い、各事業所の就業規則が法にのっとったものとなるようにその改正を要する場合が多く発生することが予想され、現に各婦人少年室においては就業規則に関する相談、問い合わせがかなり多くなっていることから、別添２のとおり「育児休業規則の規定例」を作成したので、これを参考として対応されたい。

なお、法第３条第１項ただし書にかかわる事項等については、別途労使協定を要するものであり、これについても何らかの例を作成する予定であるが、当該労使協定は多くの場合労働組合法に基づく労働協約となり得ることから労働組合法に照らしたチェック等を経た上で確定するためなお時間を要するのでご承知おき願いたい。

この「育児休業規則の規定例」（以下「規定例」という。）を利用するに当たっての留意点は下記のとおりである。

記

1　規定例①及び②は、就業規則の本則において大綱要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設けることを前提に、これに基づき、育児休業に関する就業規則の必要的記載事項及びそれ以外の事項を含め法第８条によりあらかじめ定める努力を求められている事項及び法第１０条により事業主が講ずべき措置に関する事項等を盛りこんだものであること。また、このように就業規則の具体的委任を受けて作成された規定は、本則と合わせて就業規則であると解されているものであること。（昭和２３年１０月３０日基発第１５７５号、昭和６３年３月１４日基発第１５０号）

2　規定例①は、育児休業等に関する事項を、法及び関係法令上明らかな点も含め一括して周知することができるようにすることを主目的にしたものであり、規定例②は、比較的簡易な形となるよう配慮したものであること。

3　規定内容については、労使が交渉し又は話し合って決定すべき事項が多く含まれており、規定例①及び②の当該部分はあくまで例として参考に供するものであって、これと同内容の制度導入を指導しようとするものではないこと。

想定例

（参考）労働基準局通達（昭和63年3月14日基発第150号）抜粋

第89条関係

1　形式と適用範囲

〈一部の労働者に適用される別個の就業規則〉

同一事業場において、法第三条に反しない限りにおいて、一部の労働者についてのみ適用される別個の就業規則を作成することは差し支えないが、この場合は、就業規則の本則において当該別個の就業規則の適用の対象となる労働者に係る適用除外規定及び委任規定を設けることが必要である。

なお、別個の就業規則を定めた場合には、当該二以上の就業規則を合したものが法第八十九条の就業規則となるのであって、それぞれ単独に同条に規定する就業規則となるものではない。

（昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈別規則を定めることができる事項〉

問　法第八十九条第一項第九号の表彰及び制裁に関する事項を本則と別に規則を定めるのは違法か。

答　法第八十九条第一項各号に列挙された事項のうち、別規則を定めることができるものは、法第八十九条第二項に掲げる事項に限られる。したがって、それ以外の事項については別に規則を定めることはできないが、就業規則の本則において大綱、要旨等を定めるとともに具体的な委任規定を設け、当該規定に基づき細則等を別の規則で定めることは差し支えない。

なお、いずれの場合においても、それぞれの規則を合わせたものが法第八十九条に規定する就業規則となるものである。（昭和二三・一〇・三〇基発第一五七五号、昭和六三・三・一四基発第一五〇号）

〈労働協約の規定と重複する事項の記載〉

問　協約にはすべての労働条件が詳細明確に規定され、法第八十九条第一項の規定による就業規則の所要記載事項たる労働条件はすべて協約におりこまれ、その条項も膨大なものとなる実情にあるので、右のような協約がある場合には就業規則に左記の条項を設けることにより協約との重複記載を省略をしたいと思うが差支えないか。勿論就業規則届出の際は協約を添付する。

記

就業規則第○条

労働時間、休憩時間、休日、休暇、給与、解職、安全、衛

まえがき

育児休業等に関する法律（以下「法」という。）は平成４年４月１日に施行されますが、同法の施行に伴い各事業所の就業規則が法にのっとったものとなるようにその改正を要する場合が多いと思われます。

また、法の施行に伴い法に基づき導入される育児休業制度に係る労働基準法上の取扱いについては、労働省労働基準局長から通達（平成３年１２月２０日基発第７１２号）が出されており、この中で就業規則について次のような内容が示されています。

7　就業規則

(1)　休暇

法第８９条第１項第１号において就業規則の記載事項として「休暇」があげられており、この「休暇」の中には、従来から、育児休暇も含まれるものと解してきたところであること。育児休業法による育児休業も、この育児休暇に含まれるものであり、育児休業の対象となる労働者の範囲等の付与要件、育児休業取得に必要な手続、休業期間については、就業規則に記載する必要があること。

なお、育児休業法においては、育児休業の対象者、申出手続、育児休業期間等が具体的に定められているので、育児休業法の定めるところにより育児休業を与える旨の定めがあれば記載義務は満たしていると解されること。

(2)　その他の絶対的必要記載事項

法第８９条第１項第１号から第３号までに定められている事項は、いかなる場合でも必ず記載しなければならない絶対的記載事項であり、育児休業中の労働者、育児休業後の労働者、育児休業をしないで就労する労働者のいずれについても、これらの事項が就業規則上明確になっていることが必要であるが、これらの事項が育児休業期間等であると否とを問わず同様である場合には、殊更別記する必要はないこと。具体的には、例えば、育児休業期間中に賃金が支払われないのであればその旨、育児休業期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われるのであればその決定、計算及び支払の方法、賃金の締切り及び支払の時期について記載しなければならないこと。また、例えば、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ものについての時差出勤の制度については、その始業及び終業の時刻について記載しなければならないこと。

(3)　相対的必要記載事項

育児休業期間中の通信教育制度等の教育訓練に関する定めをする場合においては、これに関する事項、育児休業後の臨時の賃金等について定めをする場合においては、これに関する事項、その他育児休業中の労働者、育児休業をしないで就労する労働者等について法第８９条第１項第３号の２から第１０号までに定められている事項について定めをする場合には、それらに関する事項を記載しなければならないこと。ただし、当該定めが育児休業期間等であると否とを問わず同様である場合には、殊更別記する必要はないこと。

(4) 育児休業に関する規則

育児休業に関する事項については、就業規則の本則において大綱、要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設け育児休業に関する規則を例えば育児休業規程として一括して定めることは差し支えないものであり（昭和２３年１０月３０日付け基発第１５７５号、昭和６３年３月１４日付け基発第１５０号）、また、育児休業に関する必要記載事項と必要記載事項以外の事項の双方が一括して定められ労働者に周知されることが望ましいとの観点から、事業主が講ずべき措置に関する指針（平成３年１０月１５日付け労働省告示第７３号。別添。）１(2)においても、その旨定められているものであること。

今般、以上のことも踏まえ、「育児休業規則の規定例」を作成しました。この規定例が各事業所における就業規則改訂の参考となれば幸いです。

なお、この規定例を利用するに当たっては次の点に留意して下さい。

1　規定例①及び②は、就業規則の本則において大綱要旨を規定するとともに、具体的な委任規定を設けることを前提に、これに基づき、育児休業に関する就業規則の必要的記載事項及びそれ以外の事項を含め法第８条によりあらかじめ定める努力を求められている事項及び法第１０条により事業主が講ずべき措置に関する事項等を盛りこんだものです。また、このように就業規則の具体的委任を受けて作成された規定は、本則と合わせて就業規則であると解されているものです。

2　規定例①は、育児休業等に関する事項を、法及び関係法令上明らかな点も含め一括して周知することができるようにすることを主目的にしたもので、規定例②は、比較的簡易な形となるよう配慮したものです。

3　規定内容については、労使が交渉し又は話し合って決定すべき事項が多く含まれていますので、規定例①及び②の当該部分はあくまで例として参考にして下さい。

なお、法第３条第１項ただし書にかかわる事項等については、別途労使協定を必要とします。

平成４年２月

労働省婦人局

規定例①

育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則

（目的）

第１条

１　本規則は、〇〇会社就業規則第　　条に基づき、従業員の育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する取扱いについて定めるものである。

２　この規則に定めのないことについては、育児休業等に関する法律その他の法令の定めるところによる。

（コメント）

・就業規則本体に大綱、要旨を定め、かつ、具体的委任規定を設けている限り、育児休業、育児短時間勤務、社内託児室は、それぞれ別の規則とすることも可能ですが、ここでは１つにまとめました。

（育児休業の対象者）

第２条

１　育児休業の対象者は、育児のために休業することを希望する男女従業員（期間契約従業員を除く。）であり、次の各号のすべてに該当する者とする。

（１）１歳に満たない子（実子又は養子）と同居し、養育する者

（２）２により育児休業をすることができないものとされた者でないもの

（３）育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者

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協定」に基づき、従業員が次のいずれかの場合に該当するときには、育児休業をすることができないものとする。

（１）入社１年未満の場合

（２）従業員の配偶者であって、育児休業の申出に係る子の親である者（以下「配偶者」という。）が次のいずれにも該当する場合

①職業に就いていない者（育児休業等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。

②心身の状況が申出に係る子の養育をすることができるものであること。

③６週間（多胎妊娠の場合にあっては、１０週間）以内に出産する予定であるか又は産後８週間を経過しない者でないこと。

④休業申出に係る子と同居している者であること。

（コメント）

・１においては、会社に「日々雇用される者」がおり、これを対象から除外する場合にはこれも併せて明記すべきでしょう。

・１（１）においては、特別養子縁組のための試験養育期間中の者等事案によっては対象に加えることが望ましいものもあり、このような者を対象に加えるのであれば、明らかにする必要があるでしょう。

・１（３）の運用では、引き続き勤務する意思の有無につき簡単に口頭で確認するにとどめるものであることが必要であり、誓約書を取る等過大な負担を労働者にかけることは、適当ではありません。

・2については、事業所ごとに労働者の過半数を代表する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数を代表する労働組合がないときには、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があったときに、はじめて規定することができるものです（育児休業等に関する法律（以下コメントにおいて「法」という。）第3条第1項ただし書）。

・2（②）の配偶者の範囲を育児休業等に関する法律施行規則（以下コメントにおいて「則」という。）第3条で示された範囲よりもしぼる（より多くの要件を課す）ことはかまいませんが、逆に範囲を広げる（要件を減らす）ことは許されません。

ここでは例えば、①で週2日以下の就業をしている者を職業に就いていない者に含めないこととすることにより配偶者の範囲をしぼりこんでいます。

（育児休業の申出の手続き等）

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カ月前までに、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し、当該育児休業申出書が提出された日をもって、申出の日とする。

2　申出は、特別の事情がない限り、従業員ごとに一子につき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、必要最小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、社内様式2の育児休業取扱通知書を交付する。

5　育児休業申出書に記載された休業開始予定日が申出の日の1カ月（やむを得ない事由がある場合は、1週間）後の日よりも前である場合には、会社は、休業開始予定日から申出の日の1カ月（前記やむを得ない事由がある場合は、1週間）後の日までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定できるものとする。この場合会社が指定を行うときは、社内様式2の育児休業取扱通知書に指定する期日を記載して交付する（育児休業取扱通知書に記載することが困難な場合には、指定する期日を記載した文書を別途交付する）。

6　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週間以内に社内様式3の育児休業対象児出生届を人事部労務課に提出しなければならない。

（コメント）

・1の「原則として」は、法律上1週間前に申し出れば希望通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。もちろん、「1カ月前」とせず一律に「1週間前」とする等法律より労働者に有利な取り決めは可能です。

・1で「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お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。

・2の「特別の事情」は、則第1条に掲げられている事項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、これらの事項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。

・3は、則第2条第2項で明らかにされていることを規定したものですが、証明書類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。
特に戸籍謄本、抄本及び住民票の提出を求めることはなるべく避けるものとし、どうしても必要な場合にも確認後速やかに労働者に返却するようにして下さい。

・5の「やむを得ない事由」は、則第6条に掲げられている事由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、これらのほか更に短い期間の申出を認める事由を加えることも可能です。

（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、社内様式4の育児休業撤回届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）

・2の「特別の事情」は、則第15条に列挙されている事項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。

・3の「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」は、則第16条に掲げられている事由を想定しており、具体的に明記することも可能です。

（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歳に達する日（誕生日の前日）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。

2　育児休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合には、申出者は、原則として変更後の休業開始予定日の1週間前までに、社内様式5の育児休業期間変更申出書を人事部労務課に提出することにより、1回に限り休業開始予定日を前の日に変更することができる。この場合において、第3条第3項、第5項の規定は、本項の育児休業期間変更申出書の場合に準用する。

3　やむを得ない理由により、当初予定された育児休業の期間中に出勤することを希望する従業員は、所属長の了解を得て、社内様式6の育児休業期間特別出勤届を人事部労務課に提出することにより、出勤することができる。出勤し、所定の時間勤務を行った日については、通常の給与を支給する。

4　申出者は、原則として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カ月前までに社内様式5の育児休業期間変更申出書を人事部労務課に提出することにより、1回に限り休業終了予定日を後の日に変更することができる。

5　申出者は、休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合は、社内様式5の育児休業期間変更申出書を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、会社が繰上げ変更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。

6　1から5までにかかわらず、下記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）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

（４）配偶者が第２条２（２）に該当することとなった場合　会社と従業員組合との間で締結された「育児休業に関する協定」に基づき、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

７　６（１）又は（４）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の「原則として」は２以降で変更の可能性があることに配慮したものです。

・なお、現行規定例では１カ月単位等での取得のみ育児休業を認めるものもみられますが、これは労働者が希望通りの期間育児休業をすることができなくなるもので、そのままでは法律に反しています。この場合は、月単位の取得を原則としていた場合にも労働者が希望するときはそれ以外の期間の育児休業が認められるべきことを、少なくとも明らかにする必要があるでしょう。

・２の「やむを得ない事由」は、則第６条に掲げられている事由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、これらの事由のほか更に休業開始予定日の繰上げ変更を認める事由を加えることも可能です。

・３は、休業開始予定日においても子が出生していない場合等の事情に対応するためのものです。

・３及び５は、法を上回る部分であり、規定するか否かは当事者間の話合い如何によります。なお、現行規定例では育児休業の期間の短縮を認める例が多くなっています。

・４において「原則として」と記したのは、法を上回るものであり、労働者側のやむを得ない事情に事業主が対応する余地をのこしたものです。

・６（１）の「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」は、則第１６条に掲げられている事由を想定しており、具体的に明記することも可能です。また、６（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、６（４）のように則第５条で予定されているものを除き原則として許されず、また、逆にこれを６（１）～（３）よりも狭い範囲に限定することも適当ではないでしょう。

・６（４）は、労使協定に基づき育児休業の対象から除外する者がいることから、則第５条に基づき規定するものです。

（給与等の取扱い）

第６条

１　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。

２　賞与については、その算定対象期間に１カ月以上の育児休業がある場合にあっては、その期間に応じて、１カ月ごとに基準額の　　％を減額するものとする。

３　定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業の期間中に定期昇給日の到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

４　退職金の算定に当たっては、育児休業の期間の１／２（１カ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。

（コメント）

・１の育児休業の期間中の給与の支給については、現行規定例を参考とすれば次のような規定ぶりも考えられます。

①育児休業の期間中は、基本給の　　％を給与として支給する。

②育児休業の期間中は、月額　　円を給与として支給する（ただし、その算定期間中に育児休業の期間とそうでない期間がある場合は、日割計算によって算出した額とする）。

③社会保険料（労働保険料を含む。）被保険者負担分相当額を育児休業給として支給する。

・２の賞与については、現行規定例を参考とすれば次のような規定ぶりも考えられます。

①育児休業の期間中は、賞与は支給しない。

②算定対象期間の全期間育児休業をした者に対しては、基本給の　　カ月分を賞与として支給する。期間の途中で育児休業を開始又は終了した者の賞与は、出勤日数により日割で支給する。ただし、最低額は基本給の　　カ月分とする。

・３の定期昇給については、現行規定例を参考とすれば次のような規定ぶりも考えられます。

①定期昇給は、育児休業の期間中であっても行うものとする。

②定期昇給は、育児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。

③定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与が休業前の給与を下回らないものとする。

・４の退職金の算定については、現行規定例を参考とすれば次のような規定ぶりも考えられます。

①育児休業の全期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算する。

②育児休業前と後の勤続期間は通算するが、育児休業の期間は勤続期間に算入しない。

③育児休業終了後一定期間勤務した場合には、育児休業の期間の　　％を勤続期間に算入する。

（社会保険等の取扱い）

第７条

１　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の被保険者負担分は、各月に会社が納入した額を翌月　　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。

２　育児休業により給与が支払われない月における社内融資返済金については、労働者が希望する場合には当該育児休業が終了するまでの間その支払を猶予する。

３　１，２のほか、毎月の給与より控除されるべきものがある場合における育児休業の期間中のその支払方法は、会社と申出者の話合いにより決定する。

（コメント）

・社会保険料の被保険者負担分の支払方法については、現行規定例を参考とすれば次のような規定ぶりも考えられます。

①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の被保険者負担分は、会社が納入した額を育児休業の終了後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。

②育児休業による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、原則として会社が納入した額について、育児休業の終了後１年を経過しない間に退職する従業員に対して請求するものとし、その他の従業員については、育児休業の終了後１年を経過する日をもって免除するものとする。

（教育訓練）

第８条

１　３カ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、当該労働者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。

（コメント）

・法第９条の努力義務に関する内容です。

・これに関する助成を平成４年度より実施する予定です。

（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で行うものとする。

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。

（コメント）

・法第８条及び第９条の努力義務に関する内容です。

（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全労働日から除外する。

（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、育児休業をした日を欠勤扱いとすることは労働基準法上許されないこととなります（平成３年１２月２０日基発第７１２号）が、出勤扱いとする規定ぶりが許されることはいうまでもありません。

（育児短時間勤務の制度）

第１１条

1　従業員で３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、○○時から○○時までの１時間とする。）の６時間３０分とする制度（１歳に満たない子を養育する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条から第５条までの規定〔第５条６（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カ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カ月ごとに　　％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。

（コメント）

・法第１０条による事業主の義務の対象は、１歳未満の子を養育する労働者についてですが、法第１１条の努力義務にも配慮し、対象となる子を３歳までとしました。

・３、４、５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。

（社内託児室の利用）

第１２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、すでに定員に達しているときは、この限りでない。

2　利用者は、会社に対し食費（実費）を各月　　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。

3　社内託児室の利用時間は、原則として平日の午前　　時から午後　　時まで及び土曜日の午前　　時から午後　　時までとし、日曜、祝日及び会社の定めた休日は、閉室とする。

（附則）

本規定は、平成４年４月１日から適用する。

（参考）

就業規則における大綱、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。

2　会社は、従業員の利用に供するため、社内託児室の設置運営を行う。

3　育児休業、育児短時間勤務、社内託児室に関する対象従業員、手続等必要な事項については、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」の定めるところによる。

社内様式１

育児休業申出書

人事部長　　殿

〔申出日〕平成　　年　　月　　日

〔申出者〕　　部　　課
氏名　　印

私は、「育児休業、育児短時間勤務~~及び社内託児室~~に関する規則」第３条に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

１　育児休業に係る子の状況	(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		
２　その他の子の状況	自分で養育していない１歳未満の子 有→　その子の氏名［　　］ 無　　生年月日［　　］ 本人との続柄［　　］		備考
３　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		
４　育児休業の期間	平成　　年　　月　　日 から 平成　　年　　月　　日　まで		備考
５　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の１カ月前に申し出ている・いない→［申出が遅れる理由　　］ (2) １と同じ子について育児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と同じ子について育児休業をしたことがない・ある→［再度の休業の理由　　］		

社内様式２

育児休業取扱通知書

殿

株式会社
人事部長　　印

あなたが平成　　年　　月　　日にされた育児休業の申出について、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」第３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　育児休業の期間等	・適正な申出がなされていましたので申出どおり平成　　年　　月　　日から平成　　年　　月　　日まで育児休業をして下さい。 ・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。 ・あなたは育児休業の対象者でないので育児休業をすることはできません。
2　育児休業期間中の取扱い等	(1) 育児休業期間中については給与を支払いません。 (2) 身分は　　部所属のままとします。 (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、育児休業を開始することにより　　月からは給与からの天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払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。 振込先 (4) 地方税については都税事務所より直接納税通知書がいき (5) 毎支払月の猶予申請は、人事部労務課に職務復職 (6) 人事部労務課に復職の出来ますので希望の場合は
3　育児休業後の労働条件	(1) 育児休業後の基本給は　　円です。 (2) ・年　月の賞与については算定対象期間に育児休業期間がありますので基準額の　　％を減じます。 ・年　月の賞与については算定対象期間に育児休業期間がありますので基準額の　　％を減じます。 ・育児休業期間が１か月未満なので賞与の減額はいたしません。 (3) 退職金算定の基礎となる勤続年数は、育児休業期間は　　月ですのでその日に当たる月分を勤務したものと見なします。 (4) ・復職後は、　　部で育児休業をする前と同じ職務ではいただきます。 ・復職前は、原則として　　部で育児休業をする職務に復職後は同じく予定ですが、休業終了時に正式に決定し通知します。 ・復職時は、　　部で復職をもって配置換していただきます。 (5) 育児休業期間は、あと　　日ありますのなれば、年度の有給休暇は除き　　年３月３１日までの消滅化されます。 (6) 育児休業期間を労働日から除外して出勤率を算定した上決定しますが、今年度の有給休暇は、あなたの育児休業期間を労働日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて次の有給休暇を請求できます。

4　その他	(1) 大の合 な重間 日そ場週 の利 以にくの2す。 (2) 業べこ後ま設を する休る。生き施 育児な発だ生 内い、さ由た厚 育のは下事い利 に福 お たきて、て 変 なとしはしの 子 あたをて定社 更 等し絡し決会 人 る生連とても 児 な発話日って の くが電勤合い こ な由て出しつ と し事あの話にす 育 す課後と中ま 養 ら務了社間き を た労終会期で さ ん部業を業が を も事休日休と 事 さ

用

社内様式３

育児休業対象児出生届

人事部長　　殿

〔届出日〕平成　　年　　月　　日

〔届出者〕　　部　　課

氏名　　印

私は、平成　　年　　月　　日に行った育児休業の申出において出生していなかった育児休業に係る子が出生しましたので、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」第３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

社内様式４

育児休業撤回届

殿

〔撤回日〕平成　　年　　月　　日

〔撤回者〕　　部　　課

氏名　　印

私は、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」第４条に基づき、平成　　年　　月　　日に行った育児休業の申出を撤回します。

社内様式５

育児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、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」第５条に基づき、平成　　年　　月　　日に行った育児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育児休業期間	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→　指定後の育児休業開始予定日 ・無　　［　平成　　年　　月　　日　］
３　変更の内容	（１）休業［・開始 ・終了］予定日の変更 （２）変更後の休業［・開始 ・終了］予定日 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）	（　　）

社内様式６

育児休業期間特別出勤届

人事部長　　殿

〔届出日〕平成　　年　　月　　日

〔届出者〕　　部　　課

氏名　　印

私は、平成　　年　　月　　日から平成　　年　　月　　日までの間の育児休業を申し出ておりますが、下記に示す理由により、育児休業期間のうち下記の日に出勤いたしたく、「育児休業、育児短時間勤務及び社内託児室に関する規則」第５条に基づき、届け出ます。

記

１　理由

２　出勤日

３　所属長の意見

２の日の　　の出勤を認めます。

部　部長

氏名　　印

規定例②

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、○○会社就業規則第　　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

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

（育児休業の申出の手続き）

第３条

1　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カ月前までに、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。

2　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

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に記載された期間とする。

2　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育児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。

4　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。

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、会社と本人が話合いのうえ決定した日とする）

（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）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

（４）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

1　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。

2　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。

3　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。

4　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の被保険者負担分は、各月に会社が納入した額を翌月　　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。

（復職後の取扱い）

第７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。

（年次有給休暇）

第８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全労働日から除外する。

（育児短時間勤務の制度）

第９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、○○時から○○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　適用のための資格及び手続きについては、第３条及び第４条までの規定（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カ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カ月ごとに　　％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１０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４年４月１日から適用する。

コメント、様式例並びに就業規則における大綱、要旨及び具体的委任規定の例については、規定例①を参考にして下さい。