

- ① 2については、事業主は、介護休業の撤回の申出に対し、介護休業の撤回の申出を受けた旨を通知しなければならないこととされています（則第27条）。
- ② 2について、申出撤回後の再度の申出は育児・介護休業法第14条第2項により1回は可能ですが、1回を超えた申出を認めることは、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分です。
- ③ 3の「申出者が家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と労働者との親族関係の消滅等（則第29条）を想定しています。

- ① 対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回の介護休業ができます、また、休業できる日数は、対象家族1人につき通算して93日までとなります。2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

なお、規定例1及び3において「原則」という文言を入れたのは、要介護状態にある家族の状態、施設入所の見込み、労働者の困窮度、職場の状態等を総合的に勘案して更に期間を延長する可能性や、2以降で期間の変更の可能性があることに配慮したものです。

- ② 2は、労働者が希望どおりの日から休業するためには、原則として「介護休業を開始しようとする日の2週間前」までに申し出ることが必要ですが、これより遅れた場合、事業主は一定の範囲で休業を開始する日を指定することができることに対応しています。

指定することのできる日は、労働者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれか日です（育児・介護休業法第12条第3項、則第25条）。

- ③ 3については、育児・介護休業法では、労働者は事由を問わず、介護休業を終了する日を1回は繰下げ変更できることとなっています（育児・介護休業法第13条、則第26条）。④ 4については、事業主は、介護休業期間変更の申出に対し、以下のイ及びロの事項を通知しなければならないこととされています（則第27条）。

イ 介護休業期間変更の申出を受けた旨

ロ 介護休業開始予定日（第9条第2項の規定により事業主が開始日の指定をする場合には、その指定日）及び終了予定日

- ④ 5(1)の「介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡のほか、離婚、婚姻の解消、離縁等による対象家族と労働者との親族関係の消滅等（則第29条の2において準用する則第29条）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。



第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10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（日雇従業員を除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、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。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 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、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、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、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



- ① 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、子が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

ただし、日々雇用される労働者は対象になりません。また、勤続6か月未満の労働者及び週の所定労働日数が2日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者（例えば、配偶者が専業主婦である労働者、期間雇用者、夫婦とも同じ会社に勤めている場合等）を対象外とすることはできません。

「1年度」とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年4月1日から翌年3月31日までとなります。事業所の実情にあわせて「1月1日～12月31日」のような定めをしても差し支えありません。

子の看護休暇の付与日数は、申出時点の子の人数で判断されます。

対象となる子が2人以上いる場合には、子1人につき5日間までしか取得できないものではなく、同一の子について10日間取得することも可能とする必要があります。

- ② 2は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分ですが、事業主は、労働者の子の症状、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。
- ③ 子どもが急に熱を出したとき等突発的な事態に対応できるよう、休暇取得当日の申出も認められます。また、文書等でなく口頭での申出も認めなければなりません。
- ④ 子の看護休暇申出書（社内様式10）の様式を定め、提出を求める場合には、事後でもよいものとする必要があります。
- ⑤ 4については、様々な内容が考えられます。なお、勤務しなかった日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった日数を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています（育児・介護休業法第16条の4）。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介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。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介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、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



① 要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、事業主は、労働者 1 人につき、対象家族が 1 人の場合は 1 年度に 5 日まで、2 人以上の場合は 1 年度に 10 日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

ただし、日々雇用される労働者は対象になりません。また、勤続 6 か月未満の労働者及び週の所定労働日数が 2 日以下の労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます。この他の労働者（例えば、配偶者が専業主婦である労働者や期間雇用者、夫婦とも同じ会社に勤めている場合等）を対象外とすることはできません。

「1 年度」とは、事業主が特に定めをしない場合には、毎年 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までとなります。事業所の実情にあわせて「1 月 1 日～12 月 31 日」のような定めをしてもさしつかえありません。

介護休暇の付与日数は、申出時点の要介護状態にある家族の人数で判断されます。

対象となる家族が 2 人以上いる場合には、家族一人につき 5 日間までしか取得できないものではなく、同一の家族について 10 日間取得することも可能とする必要があります。

② 2 は、育児・介護休業法に定める最低基準を上回る部分ですが、事業主は、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください。

③ 突発的な事態に対応できるよう、休暇取得当日の申出も認められます。また、文書等でなく口頭での申出も認めなければなりません。

④ 介護休暇申出書（社内様式 10）の様式を定め、提出を求める場合には、事後でもよいものとする必要があります。

⑤ 4 については、様々な内容が考えられます。なお、勤務しなかった日について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった日数を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています（育児・介護休業法第 16 条の 7）。

⑥ 子の看護休暇と介護休暇とを合わせて「家族の看護・介護休暇」として制度を定める方法も考えられます。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第12条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（社内様式7）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、免除期間は、次条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 会社は、所定外労働免除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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に所定外労働免除対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 5 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、申出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。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等免除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) 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
 - (3) 申出者について、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、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。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員(3 以降順次繰り下げ)

- ① 所定外労働の免除の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はイントラネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能（ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。）とされており、これを具体的に明記することも可能です（則第30条の9第2項）。
- ② 2の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ③ 3の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わ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。
- ④ 5及び6の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第31条）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。
- ⑤ 所定外労働の免除の申出をできないものとする労使協定があれば、入社1年未満の従業員及び1週間の所定労働日数が2日以下の従業員については対象者から除外することができます（育児・介護休業法第16条の8第1項及び則第30条の8）。
- ⑥ また、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています（育児・介護休業法第24条第1項）。1の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。
 - (1) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
始業時刻変更等の措置（※）
（※）(1) フレックスタイム制、(2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(3) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。
 - (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
 - (3) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
育児休業に関する制度、所定外労働の免除に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置なお、1歳以降の育児休業ができる場合にあっては、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第13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申し出た場合には、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(3)のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のための時間外労働制限申出書（社内様式8）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、制限期間は、前条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 会社は、時間外労働制限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。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に時間外労働制限対象児出生届（社内様式3）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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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。
- 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) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は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) 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) 申出者について、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、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。

- ① 本条の「時間外労働」とは、法定労働時間を超える労働のことを想定していますが、所定労働時間を超える労働とすることも可能です。
- ② 2の時間外労働の制限の申出を拒むことができる労働者は、育児・介護休業法第17条第1項及び第18条並びに則第31条の3及び第31条の7で定められているものであり、これより広げることが許されません。期間雇用者も対象となります。これより狭くして、対象となる労働者の範囲を拡大することも考えられます。
- ③ 時間外労働の制限の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はイントラネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能（ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。）とされており、これを具体的に明記することも可能です（則第31条の4第2項）。
- ④ 3の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ⑤ 4の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わ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。
- ⑥ 6及び7の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等（則第31条の5、第31条の6）を、「家族の介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡、申し出た労働者と対象家族との親族関係の消滅（則第31条の9、第31条の10）を想定していますが、具体的に明記することも可能です。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14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申し出た場合には、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、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 申出に係る家族の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 心身の状況が申出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。
 - 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く、かつ産後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 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下この条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下この条において「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・介護のための深夜業制限申出書(社内様式9)を人事部労務課に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜業制限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。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(以下この条において「申出者」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(社内様式3)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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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。
- 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) 家族の死亡等制限に係る子を養育又は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) 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) 申出者について、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、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。
- 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く基本給を時間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の全額を支給する。
- 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。

- ① 2の深夜業の制限の申出を拒むことができる労働者は、育児・介護休業法第19条第1項及び第20条並びに則第31条の11、第31条の12、第31条の16及び第31条の17で定められているものであり、これより広げることには許されません。期間雇用者も対象となります。これより狭くして、対象となる労働者の範囲を拡大することも考えられます。
- ② 深夜業の制限の申出は、書面によるほか、事業主が適当と認める場合には、労働者の希望により、ファックス、電子メール又はイントラネットを経由した専用のブラウザによる申出も可能(ただし、後二者については、労働者及び事業主が送信した情報を出力して書面を作成できるものに限る。)とされており、これを具体的に明記することも可能です(則第31条の13第2項)。
- ③ 3の「原則として」は、制限開始予定日の1か月前までの申出を規定した育児・介護休業法に定める最低基準を上回るものです。
- ④ 4の「各種証明書」は、申出書記載事項に関わ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。
- ⑤ 6及び7の「子を養育しないこととなった場合」とは、子の死亡、子が養子の場合の離縁や養子縁組の取消等(則第31条の14、第31条の15)を、「家族を介護しないこととなった場合」とは、対象家族の死亡、申し出た労働者と対象家族との親族関係の消滅等(則第31条の19、第31条の20)を想定していますが、具体的に明記することも可能です。



第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第15条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、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 1にかかわらず、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、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、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（社内様式11）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他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（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）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く基本給を時間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の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 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。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員

3～6 (略)

(業務上育児短時間勤務が困難な従業員に対する代替措置)

第15条の2

- 1 前条第2(3)(ウ)の従業員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 2 1の育児休業に関する手続その他の事項については、第2章に定める育児休業に準じるものとする。ただし、第3条第2項及び第4条第2項の規定は準用しない。

- ① 事業主は、3歳までの子を養育する労働者であって現に育児休業をしていないものに関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません（育児・介護休業法第23条第1項及び則第34条）。

ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者（変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日における所定労働時間が6時間以下の労働者）は除きます（育児・介護休業法第23条第1項及び則第33条の2）。また、勤続1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者及び業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講じることが困難と認められる業務に従事する労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます（育児・介護休業法第23条第1項及び則第33条の3）。

- ② また、以下の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています（育児・介護休業法第24条第1項）。1の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。

- (1) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
始業時刻変更等の措置（※）

（※）(1) フレックスタイム制、(2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(3) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。

- (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

- (3) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
育児休業に関する制度、所定外労働の免除に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

なお、1歳以降の育児休業ができる場合には、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

- ③ 4の給与については、次のような規定も考えられます。（所定労働時間8時間を2時間短縮して6時間とする場合）

- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給の75%と諸手当の全額を支給する。
- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給及び〇〇手当の75%と〇〇手当を除く諸手当の全額を支給する。

- ④ 5の賞与については、次のような規定も考えられます。

- ・ 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。（※給与が勤務時間比例で減額されている場合、賞与はその給与を基礎として通常の方法で算定すれば勤務時間比例で減額されていることとなる場合が多い。）
- ・ 賞与は、本制度の適用を理由に減額することはしない。（※成果に基づく賞与の場合、時間比例で減額する必要はない場合も考えられる。）

- ⑤ 4～6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。

- ① 事業主は、第15条第2項(3)(ウ)の労働者に関して、育児休業又は、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちのいずれかの措置を講じなければなりません（法第23条第2項及び則第34条第2項）。

ここでは、育児休業を導入する例としていますが32頁以降にその他の制度の規定例を紹介しています。

(介護短時間勤務)

第 16 条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、対象家族 1 人当たり通算 93 日間の範囲内を原則として、就業規則第〇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。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。

- 2 1 にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1 回につき、93 日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護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、短縮開始予定日の 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書（社内様式 12）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式 13）を交付する。その他適用のための手続等については、第 7 条から第 9 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く基本給を時間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の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 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。

- ① 事業主は、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 従業員が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のうちのいずれかを講じなければなりません（育児・介護休業法第23条第2項、則第34条第2項）。ここでは1日の所定労働時間を短縮する短時間勤務制度を導入する例としていますが、次頁以降にその他の制度の規定例を紹介しています。
- ② 介護のための勤務時間短縮等の措置の日数は、対象家族1人につき一の要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で労働者が申し出た期間です。
- ③ 短時間勤務の制度の場合、労働者が就業しつつその家族を介護することを実質的に容易にする内容であることが望ましいものであることに配慮し（指針）、事業所における所定労働時間が8時間の場合は2時間以上、7時間の場合は1時間以上の短縮となるような制度を設けることが望まれます。
- ④ 事業主は、勤務時間の短縮等の措置を講じた場合、これが介護休業等日数に算入されることや措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。勤務時間の短縮等の措置を利用した日数がはっきりせず、同じ対象家族のために今後取得できる介護休業等の日数（93日の残日数）が不明確な場合は、勤務時間の短縮等の措置を講じた日数は算入しないこととなります。ここでは、短時間勤務取扱通知書で明示する例を紹介しています。
- ⑤ 4の給与については、次のような規定も考えられます。（所定労働時間8時間を2時間短縮して6時間とする場合）
- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給の75%と諸手当の全額を支給する。
 - ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給及び〇〇手当の75%と〇〇手当を除く諸手当の全額を支給する。
- ⑥ 5の賞与については、次のような規定も考えられます。
- ・ 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。（※給与が勤務時間比例で減額されている場合、賞与はその給与を基礎として通常の算定方法で算定すれば勤務時間比例で減額されていることとなる場合が多い。）
 - ・ 賞与は、本制度の適用を理由に減額することはしない。（※成果に基づく賞与の場合、時間比例で減額する必要はない場合も考えられる。）
- ⑦ 4～6については、介護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。

- 業務上育児短時間勤務が困難な従業員を労使協定により対象外とする場合には、その代替措置として、育児休業に関する制度に準ずる措置以外に次のような規定ぶりも考えられます。これらの規定は、努力義務となっている小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関する始業時刻変更等の措置としても利用できます。

《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例》

(育児のための時差出勤の制度)

第 15 条の 2

- 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、申し出ることにより、就業規則第○条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
 - ・ 通常勤務=午前 8 時 30 分始業、午後 5 時 30 分終業
 - ・ 時差出勤 A=午前 8 時始業、午後 5 時終業
 - ・ 時差出勤 B=午前 9 時始業、午後 6 時終業
 - ・ 時差出勤 C=午前 10 時始業、午後 7 時終業
- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの育児のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1 回につき、1 年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C のいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申出書（社内様式○）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書（社内様式○）を交付する。その他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（第 3 条第 2 項及び第 4 条第 3 項を除く。）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 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。

《保育施設の設置運営の例》

(事業所内保育施設)

第 15 条の 2

- 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保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、社内保育室を利用することができない。
- 3 利用者は、会社に対し食費（実費）を各月○円支払うものとし、これ以外の社内保育室に関する費用は原則として会社が負担する。
- 4 社内保育室の利用時間は、原則として平日の午前○時○分から午後○時○分まで及び土曜日の午前○時○分から午後○時○分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。

- 介護のための勤務時間の短縮等の措置として、1 日の所定労働時間を短縮する「短時間勤務制度」以外に次のような規定ぶりも考えられます。

ケース② 《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例》

(介護のための時差出勤の制度)

第 16 条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、対象家族 1 人当たり通算 93 日間の範囲内を原則として、就業規則第○条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更

することができる。

- ・ 通常勤務=午前 8 時 30 分始業、午後 5 時 30 分終業
- ・ 時差出勤 A=午前 8 時始業、午後 5 時終業
- ・ 時差出勤 B=午前 9 時始業、午後 6 時終業
- ・ 時差出勤 C=午前 10 時始業、午後 7 時終業

ただし、既に第○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から起算して 93 日の範囲内を原則とする。

- 2 1にかかわらず、日雇従業員からの介護のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護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、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C のいずれに変更するかを明らかにして、原則として、適用開始予定日の 2 週間前までに、介護時差出勤申出書（社内様式○）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護時差出勤取扱通知書（社内様式○）を交付する。その他適用のための手続等については、第 7 条から第 9 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及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 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。

ケース③ 《介護サービスの費用の助成の例》

（介護サービス利用の費用助成）

第 16 条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、会社が締結した契約に基づく介護サービス会社による当該家族に係る介護サービス（以下「介護サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。
- 2 1にかかわらず、日雇従業員は、介護サービス利用の費用助成を受けることができない。
- 3 助成額は、従業員が介護サービスの利用に当たり支払った額の○分の○に相当する額とする。助成対象となる介護サービスの利用日数の限度は、年間○日とする。
- 4 助成のための申請手続等は、次によるものとする。
 - (1) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する介護サービスの利用を開始しようとする日の○日前までに、介護サービス利用費用助成申請書（社内様式○）により人事部労務課に申し出なければならない。
 - (2) 介護サービス利用費用助成申請書（社内様式○）が提出されたときは、会社は、速やかに当該介護サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する介護サービス利用助成の可否を決定し、通知する。
 - (3) その他助成のための申請手続等については、第 7 条から第 9 条までの規定を準用する。
- 5 助成金の支給は、次によるものとする。
 - (1) 前項により介護サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、介護サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、介護サービス利用報告書（社内様式○）に領収書を添付の上、翌月○日までに人事部労務課に提出するものとする。
 - (2) 人事部労務課は、前号の介護サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成金を口座振込又は現金にて支払うものとする。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第17条

- 1 育児・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。
- 3 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。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・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。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第18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。

① 賃金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかったものとして取り扱うこと（※）は不利益な取扱いに該当しません。

※ 育児・介護休業や子の看護休暇・介護休暇を取得した日を無給とすること、所定労働時間の短縮措置により短縮された時間分を減給すること、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業をした期間を日割りで算定対象期間から控除すること、などがこれに当たります。

一方、休業等より労務を提供しなかった期間を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています（育児・介護休業法第10条、第16条、第16条の4、第16条の7、第16条の9、第18条の2、第20条の2及び第23条の2）。

② 1の育児・介護休業の期間中の給与の支給については、次のような規定も考えられます。

- ・ 育児・介護休業の期間中は、基本給の○%を給与として支給する。
- ・ 育児・介護休業の期間中は、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・介護休業をした期間とそうでない期間がある場合は、日割り計算によって算出した額とする。）。

③ 2の賞与については、次のような規定も考えられます。

- ・ 算定対象期間の全期間育児・介護休業をした者に対しては、基本給の○か月分を賞与として支給する。算定対象期間の途中で育児・介護休業を開始し、又は終了した者の賞与は、出勤日数により日割り計算によって算出した額を支給する。ただし、最低額は基本給の○か月分とする。

④ 3の定期昇給については、次のような規定も考えられます。

- ・ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中であっても行うものとする。
- ・ 定期昇給は、育児・介護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。

⑤ 4の退職金の算定については、次のような規定も考えられます。

- ・ 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間の2分の1（1か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。
- ・ 育児・介護休業前と後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業の期間は勤続期間に算入しない。

○ 育児休業を取得した場合、健康保険、厚生年金保険の被保険者負担分、事業主負担分ともに保険料が免除されますが、介護休業については、免除はされません。

(教育訓練)

第 19 条

- 1 会社は、3 か月以上の育児休業又は 1 か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受請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。

(復職後の勤務)

第 20 条

- 1 育児・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、育児休業終了予定日の 1 か月前又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 21 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第 22 条

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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。

- ① 育児・介護休業法第 21 条及び第 22 条の努力義務に関する内容です。
- ② 育児・介護休業後においては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われているものであることに配慮してください（指針）。

- 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・介護休業法第 2 条第 1 号及び第 2 号に基づく育児・介護休業をした期間については、出勤したものとみなさなければなりません（労働基準法第 39 条第 8 項）。

なお、法を上回る育児・介護休業期間や子の看護休暇及び介護休暇についても同様に出勤したものとみなす取扱いをすることは差し支えありません。



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

私は、育児・介護休業等に関する規則（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 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、縁組成立の年月日 | 平成 年 月 日 |
| 2 1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | |
| 3 休業の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日) | |
| 4 申出に係る状況 | (1) 1歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の1か月前、1歳を超えての休業の場合は2週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1の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の子について育児休業をしたことが ※ 1歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません | ない・ある 再度休業の理由 [] |
| | (4) 配偶者も育児休業をしており、規則第2条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合 | 配偶者の休業開始（予定）日 平成 年 月 日 |
| | (5) (4)以外で1歳を超えての休業の申出の場合 | 休業が必要な理由 [] |
| | (6) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合 | 配偶者が休業 している・していない |

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第3条第1項なお書きの申出をする場合は、3のみの記入で足りません。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第3条、第4条、第5条、第7条、第8条及び第9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 休業の期間等 | <p>(1)適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。</p> <p>(2)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 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px 0;"> </div> <p>(4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（ ）日になります。</p> |
| 2 休業期間中の取扱い等 | <p>(1)休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2)所属は 部のままとします。</p> <p>(3)・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合のみ）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、休業を開始することにより、 月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、人事部労務課に持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4)税については市区町村より直接納税通知書が属しますので、それに従って支払ってください。</p> <p>(5)毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、人事部労務課に申し出てください。</p> <p>(6)職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は人事部労務課に申し出てください。</p> |
| 3 休業後の労働条件 | <p>(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2)平成 年 月の賞与については算定対象期間に 日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。</p> <p>(3)退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。</p> <p>(4)復職後は原則として 部で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日ありますので、これから休業期間を除き平成 年 月 日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後 日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて 日の有給休暇を請求できます。</p> |
| 4 その他 | <p>(1)お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2)休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。</p> |

(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

社内様式 3

**〔育児休業・育児のための所定外労働免除・
育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・
育児短時間勤務〕 対象児出生届**

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働免除の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働免除・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、(育児・介護休業等に関する規則(第3条、第12条、第13条、第14条及び第15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

社内様式 4

〔育児・介護〕 休業申出撤回届

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則(第4条及び第8条)に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第5条及び第9条）に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕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 <ul style="list-style-type: none"> ・ 有 → 指定後の休業開始予定日 平成 年 月 日 ・ 無 |
| 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) | |

(注) 1歳以降に開始する育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

介護休業申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第7条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

| | | |
|--------------|--|--|
| 1 休業に係る家族の状況 | (1) 氏名 | |
| | (2) 本人との続柄 | |
| | (3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況 | 同居し扶養をしている・していない |
| | (4) 介護を必要とする理由 | |
| 2 休業の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 平成 年 月 日) | |
| 3 申出に係る状況 | (1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業をしたことが | ない・ある→平成 年 月 日から 年 月 日まで 再度休業の理由 [] |
| | (3) 1の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由 [] |
| | (4) 1の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数 | |

(注) 期間契約従業員が「育児・介護休業等に関する規則」第7条第1項なお書きの申出をする場合は、2のみの記入で足りません。

育児のための所定外労働免除申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 12 条）に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

記

| | | |
|---------------------------|--|--|
| 1 申出に係る家族の状況 | (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 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | |
| 3 免除の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | |
| 4 申出に係る状況 | 免除開始予定日の 1 か月前に申出をしている・いない→申出が遅れた理由 [] | |

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第13条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限の申出をします。

記

育 児 介 護

| | | | |
|--------------------------------|--|--|----------------------|
| 1 申出に係る家族の状況 | (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 | | |
| | (5) 同居、扶養の状況 | | 同居し扶養をして [いる・いない] |
| | (6) 介護を必要とする理由 | | |
| 2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | | |
| 3 制限の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | | |
| 4 申出に係る状況 | 制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 [] | | |

(注) 1 - (5) は、介護のための時間外労働の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日

[申出者] 部 課

氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第14条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限の申出をします。

記

育 児

介 護

| | | | |
|--------------------------------|--|--|----------------------|
| 1 申出に係る家族の状況 | (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 | | |
| | (5) 同居、扶養の状況 | | 同居し扶養をして [いる・いない] |
| | (6) 介護を必要とする理由 | | |
| 2 育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | | |
| 4 申出に係る状況 | (1) 制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕 (2) 常態として1の子を保育できる又は1の家族を介護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない | | |

(注) 1 - (5) は、介護のための深夜業の制限の申出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 10 条及び第 11 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

子の看護休暇

介護休暇

| | | | |
|--------------|--------------|---|--|
| 1 申出に係る家族の状況 | (1) 氏名 | | |
| | (2) 生年月日 | | |
| | (3) 本人との続柄 | / | |
| | (4) 同居・扶養の状況 | / | |
| 2 申出理由 | | | |
| 3 申出する日 | 平成 年 月 日 | | |
| 4 備 考 | 取得済日数 | 日 | |
| | 今回申出日数 | 日 | |
| | 残日数 | 日 | |

(注 1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

3 については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日すべて記入してください。

(注 2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。

(注 3) 1 - (4) は、介護休暇に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合に記入してください。

育児短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日]平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 15 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

| | | |
|---------------------------|-----------------------------------|------------------------|
| 1 短時間勤務に係る子の状況 | (1) 氏名 | |
| | (2) 生年月日 | 平成 年 月 日 |
| | (3) 本人との続柄 | |
| | (4) 養子の場合、縁組成立年月日 | 平成 年 月 日 |
| 2 1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄 | |
| 3 短時間勤務の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | |
| | ※ 時 分から 時 分まで | |
| 4 申出に係る状況 | (1) 短時間勤務開始予定日の 1 か月前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1 の子について短時間勤務の申出を撤回したことが | ある・ない→再度申出の理由 [] |

(注) 3 - ※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

介護短時間勤務申出書

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
 [申出者] 部 課
 氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 16 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

| | | |
|---------------------|--|---------------------|
| 1 短時間勤務に係る 家族の状況 | (1) 氏名 | |
| | (2) 本人との続柄 | |
| | (3) 家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況 | 同居し扶養をしている・していない |
| | (4) 介護を必要とする理由 | |
| 2 短時間勤務の期間 | 平成 年 月 日から 年 月 日まで | |
| | ※ 時 分から 時 分まで □毎日 □その他 [] | |
| 3 申出に係る状況 | (1) 短時間勤務開始予定日の 2 週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由 [] |
| | (2) 1 の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務をしたことが | ない・ある |
| | (3) 1 の家族の同一の要介護状態について介護短時間勤務の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由 [] |
| | (4) 1 の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数 | 日 |

(注) 2 - ※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

平成 年 月 日
株式会社 人事部長

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則（第 15 条及び第 16 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 短時間勤務の期間等 | <ul style="list-style-type: none"> ・適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を平成 年 月 日にしてください。 <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〔</p> <p style="margin: 0;">あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。</p> <p style="font-size: 2em; margin: 0;">〕</p> <ul style="list-style-type: none"> ・（介護短時間勤務の場合のみ）申出に係る対象家族について介護短時間勤務又は介護休業ができる日数はのべ 93 日です。今回の措置により、介護短時間勤務又は介護休業ができる日数は残り（ ）日になります。 |
| 2 短時間勤務期間の取扱い等 | <ul style="list-style-type: none"> (1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（ 時 分） 終業（ 時 分） 休憩時間（ 時 分～ 時 分（ 分）） (2) （産後 1 年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間 1 日 2 回 30 分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1 基本賃金 2 諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。 |
| 3 その他 | <p>お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に人事部労務課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。</p> |

Ⅲ 育児・介護休業等に関する労使協定の例

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇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 事業所長は、次の従業員から1歳に満たない子を養育するための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 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
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 事業所長は、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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 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
- 三 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 事業所長は、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。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(介護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第4条 事業所長は、次の従業員から介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。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(所定外労働の免除の申出を拒むことができる従業員)

第5条 事業所長は、次の従業員から所定外労働の免除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 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員)

第6条 事業所長は、次の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。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員

(従業員への通知)

第7条 事業所長は、第1条から第6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8条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。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、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社

代表取締役

〇〇〇〇

印

□□労働組合

執行委員長

〇〇〇〇

印

[解説]

- ① 事務所の労働者の過半数で組織する労働組合のない事務所にあつては、従業員代表と協定してください。
- ② このほか、育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員について、一定の範囲で規定することができます。