

# 育児・介護休業等に関する規則の規定例

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、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（育児・介護休業法）が改正され、平成17年4月1日から施行されました。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、労働者がこれらの制度を利用しやすいものとするため、あらかじめ就業規則等に制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。また、勤務時間の短縮等の措置については、措置が講じられ規則が定められている必要があります。育児・介護休業法に沿った制度が講じられるよう、就業規則の見直しをしてください。

このリーフレットでは、育児・介護休業法の要請を満たす規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、就業規則の整備をすすめてください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>



両立支援キャラクター 両立するべえ

厚生労働省・都道府県労働局

## 育児・介護休業等に関する規則

### 第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
  - 一 入社1年以上であること
  - 二 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
  - 三 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員であって、子が1歳に達する日まで休業を取得する者は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。
  - 一 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
  - 二 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 3 1、2にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 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従業員
    - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2日以下の者を含む。）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（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定でないか、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（2の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
  - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
  - 五 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員
- 4 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（2に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 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に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

### 第2条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
  - 一 入社1年以上であること
  - 二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
  - 三 93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 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でない従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 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的の障害により、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。  
配偶者 / 父母 / 子 / 配偶者の父母 /  
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
- 4 介護休業をすることを希望する従業員は、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、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 5 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。