

- ☆ 育児休業・介護休業をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用者は除かれます。
労使協定を締結することにより、第1条第3項及び第2条第2項に記載された者を休業の対象から除くことができます（労使協定の例は8頁を参照のこと）。
- ☆ 申出時点において、次のいずれにも該当する期間雇用者は育児休業・介護休業の対象となります。
- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
 - ② 育児休業：子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（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ある者を除く）
介護休業：介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（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ある者を除く）
- 期間雇用者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば育児休業・介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。また、育児休業・介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。
- ☆ 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。
- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、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
- ただし、1歳6か月までの育児休業ができるのは、子の1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続き休業するか、又は、子の1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業をするかのいずれかの場合に限られます。子が1歳に達する日において両親とも育児休業をしていない場合は、認められません。
- ☆ 介護が必要な対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業ができます。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。

育児休業申出書、介護休業申出書

育児休業の場合は「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る子の氏名、生年月日、続柄」「休業期間の初日及び末日」を、介護休業の場合は、「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る家族の氏名、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を事業主に対して明らかにする必要があります。

育児休業取扱通知書、介護休業取扱通知書

休業期間、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件などについて記載した取扱通知書を交付することで、後日のトラブル発生を未然に防止することができます。

これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。

第3条（子の看護休暇）

- 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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5日間を限度として、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、労使協定により除外された次の従業員から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
- 2 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に人事担当者に申し出るものとする。

第4条（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 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請求した場合には、就業規則第〇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、次の一から四のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。また、次の一、二及び四のいずれかに該当する従業員は介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）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 心身の状況が請求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
 - 二 請求に係る子と同居している者であること
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第5条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 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請求した場合には、就業規則第〇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は深夜業の制限を請求することができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 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
 - イ 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
 - ロ 心身の状況が請求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
 - 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
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 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か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。