

- ☆ 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、1年度に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、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。
労使協定を締結することにより、入社6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員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）。
- ☆ 子の看護休暇の日数は、子の人数にかかわらず労働者1人当たり年間5日間です。
半日単位や時間単位で取得できることとしても差し支えありません。
- ☆ なお、対象となる子の年齢を引き上げる等、法を上回る制度を導入した場合においても、少なくとも法で定められた休暇については確保されなければなりません。

- ☆ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。
- ☆ 「時間外労働の制限を請求することができない」労働者の範囲をこれより広げることはできません。
期間雇用者も対象となります。
- ☆ 時間外労働を行うことがない事業所では、この項は省略して差し支えありません。

- ☆ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、午後10時から午前5時までの間に労働させることはできません。
- ☆ 「深夜業の制限を請求することができない」労働者の範囲をこれより広げることはできません。期間雇用者も対象となります。
- ☆ 深夜業を行うことがない事業所では、この項は省略して差し支えありません。

第6条（育児・介護のための短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員又は第2条第3項に定める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、申し出ることにより、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（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 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、3歳に達するまでの期間について、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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない）。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない）。

勤務時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度を導入する場合の例です。

第7条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条の制度の適用を受けた日については、無給とする
 - 三 第5条、第6条の制度の適用を受けた期間については、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
- 2 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。第3～6条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 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。また、その算定対象期間に1か月以上、第6条の制度の適用を受けた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。第3～5条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。
- 5 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第8条（法令との関係）

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並びに育児・介護のための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。