

育児・介護休業等に関する規則を定めましょう

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日から施行されています。

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。

このパンフレットでは、育児・介護休業法の要請を満たす規定例を紹介します。この他、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。

なお、勤務時間短縮等の措置としては、(1)短時間勤務の制度(2)フレックスタイム制(3)始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ等がありますが、この規定例では、短時間勤務制度を導入する例を紹介しています。

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

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。
 - (1) 入社1年以上であること
 - (2) 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
 - (3) 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ヶ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。
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (2) 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。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 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
 - ア 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
 - イ 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
 - ウ 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
 - エ 申出に係る子と同居している者であること
 - (3) 申出の日から1年以内（2の申出をする場合は、6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (5) 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(2)のアからエ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。
 - (1) 入社1年以上であること
 - (2) 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
 - (3) 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。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 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
 - (3) 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。
 - (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 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。

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1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。
 - (1) 入社6カ月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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 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ヶ月について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(4)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(1)、(2)及び(4)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。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 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
 - ア 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
 - イ 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
 - ウ 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
 - エ 請求に係る子と同居している者であること
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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 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。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 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
 - ア 深夜において就業していない者（1ヶ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
 - イ 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
 - ウ 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
 - (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 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ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。

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 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。

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。

- (1) 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
- (2) 第3条の制度の適用を受けた日については、無給とする。
- (3) 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 %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 年 月 日から適用する。

育児・介護休業等に関する労使協定

株式会社と 労働組合は、 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 社長は、次の従業員から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。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 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場合の従業員
 - ア 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。
 - イ 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。
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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。
 - エ 申出に係る子と同居している者であること。
- (3) 申出の日から1年以内（1歳を超える休業の申出の場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (5) 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(2)のアからエまでのいずれにも該当する従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 社長は、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。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 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
- (3) 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 社長は、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。

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

(従業員への通知)

第4条 社長は、第1条から第3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5条 本協定の有効期間は、平成 年 月 日から平成 年 月 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、さらに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 年 月 日

株式会社代表取締役社長
労働組合執行委員長

印
印

（上記労使協定については、労働基準監督署への届出は不要です）

☆ 育児休業申出書、育児休業取扱通知書等の様式例については、厚生労働省ホームページからダウンロードして利用してください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/kiteirei/dl>

育児・介護休業に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用均等室へ

	電話番号	F A X 番号	郵便番号	所 在 地
北海道	011-709-2715	011-709-8786	060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号 札幌第1合同庁舎
青森	017-734-4211	017-777-7696	030-8558	青森市新町2丁目4番25号 青森合同庁舎
岩手	019-604-3010	019-604-1535	020-0023	盛岡市内丸7番25号 盛岡合同庁舎1号館
宮城	022-299-8844	022-299-8845	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎
秋田	018-862-6684	018-862-4300	010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎
山形	023-624-8228	023-624-8246	990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階
福島	024-536-4609	024-536-4658	960-8021	福島市霞町1番46号 福島合同庁舎
茨城	029-224-6288	029-224-6265	310-8511	水戸市宮町1丁目8-31
栃木	028-633-2795	028-637-5998	320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎
群馬	027-210-5009	027-210-5104	371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル
埼玉	048-600-6210	048-600-6230	330-6016	さいたま市中央区新都心11-2 ランド・アクシス・タワー16階
千葉	043-221-2307	043-221-2308	260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎
東京	03-3818-8408	03-5689-5076	112-8581	文京区後楽2丁目5番1号住友不動産飯田橋 ファーストビル
神奈川	03-3512-1611	03-3512-1555	102-8305	千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎14階(平成19年3月19日移転予定)
新潟	045-211-7380	045-211-7381	231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎
潟	025-234-5928	025-265-6420	951-8588	新潟市川岸町1丁目56番地
富山	076-432-2740	076-432-3959	930-8514	富山市桜橋通り2番25号 富山第一生命ビル2階
	未定	未定	930-0008	富山市神通本町1-5-2 (平成19年11月移転予定)
石川	076-265-4429	076-221-3087	920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 金沢駅西合同庁舎
福井	0776-22-3947	0776-22-4920	910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎
山梨	055-225-2859	055-225-2787	400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号
長野	026-227-0125	026-227-0126	380-8572	長野市中御所1丁目22番1号
岐阜	058-263-1220	058-263-1707	500-8842	岐阜市金町4丁目30番地 明治安田生命岐阜金町ビル
静岡	054-252-5310	054-252-8216	420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎5階
愛知	052-219-5509	052-220-0573	460-0008	名古屋市中区栄2丁目3番1号 名古屋広小路ビルディング
三重	059-226-2318	059-228-2785	514-8524	津市島崎町327番2号 津第2地方合同庁舎
滋賀	077-523-1190	077-527-3277	520-0051	大津市梅林1丁目3番10号 滋賀ビル
京都	075-241-0504	075-241-0493	604-0846	京都市中京区西ノ京通御池上ル金吹町451
大阪	06-6941-8940	06-6946-6465	540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館
兵庫	078-367-0820	078-367-3854	650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー
奈良	0742-32-0210	0742-32-0214	630-8570	奈良市法蓮町387番地 奈良第3地方合同庁舎
和歌山	073-421-6157	073-421-6158	640-8583	和歌山市中之島1518番地 和歌山M I Dビル
鳥取	0857-29-1709	0857-29-4142	680-8522	鳥取市富安2丁目89番9号
島根	0852-31-1161	0852-31-1505	690-0841	松江市向島町134番10号 松江地方合同庁舎5階
岡山	086-224-7639	086-224-7693	700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎
広島	082-221-9247	082-221-2356	730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館
山口	083-995-0390	083-995-0389	753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎1号館
徳島	088-652-2718	088-652-2751	770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎4階
香川	087-811-8924	087-811-8935	760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎(北館)
愛媛	089-935-5222	089-935-5223	790-8538	松山市若草町4番3号 松山若草合同庁舎
高知	088-885-6041	088-885-6042	780-8548	高知市南金田48番2号
福岡	092-411-4894	092-411-4895	812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館
佐賀	0952-32-7218	0952-32-7224	840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎
長崎	095-801-0050	095-801-0051	850-0033	長崎市万才町7番1号 住友生命長崎ビル6階
熊本	096-352-3865	096-352-3876	860-0008	熊本市二の丸1番2号 熊本合同庁舎
大分	097-532-4025	097-537-1240	870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル6階
宮崎	0985-38-8827	0985-38-8831	880-0805	宮崎市橘通東3丁目1番22号 宮崎合同庁舎
鹿児島	099-222-8446	099-222-8459	892-0847	鹿児島市西千石町1番1号 鹿児島西千石第一生命ビル
沖縄	098-868-4380	098-869-7914	900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3階