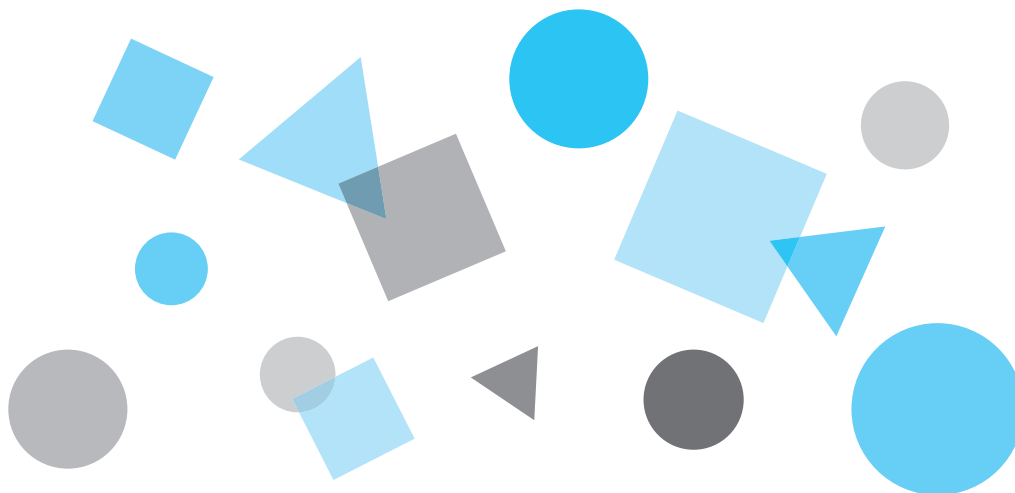


# 第6章

---

## 【育児・介護休業】関連

---



「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」（以下、「育児・介護休業法」といいます）に基づく育児休業や介護休業は、労働基準法89条1号に掲げられている就業規則の絶対的記載事項である「休暇」に該当します。

一方で、「育児休業については、対象者や休業期間等が育児・介護休業法に具体的に定められているため、法律に基づいて育児休業を与える旨の記述があれば、記載義務は果たしている」という行政解釈も出ています。

しかしながら、現在では、労働基準監督署の定期調査でも、育児・介護休業等規程に不備があれば、是正勧告を受けるのが実際のところ です。

したがって、育児・介護休業等規程を整備することは必須であると考え べきです。

労務管理や労働者の保護という観点からも、きちんとした内容の規程を作成しておかなければなりません。

## 全体像をつかむ

当然ながら、育児・介護休業等規程は、育児・介護休業法の基準を満たす必要がありますが、育児・介護休業法が定めるルールは非常に細かく、複雑であるため、その全体像をつかむことがポイントになります。

まずは、育児・介護休業法が定めているルールを確認していきましょう。

## 育児休業の各制度

育児休業制度には、出生から義務教育が始まる小学校就学までを養育期間として、次頁上図のようにさまざまな制度があります。この図では、「休業」をベースとして、「時短等」「看護休暇」「法定時間外労働の制限」「深夜業の制限」の5つのカテゴリーに各制度を分けています。

「時短等」の措置については、他のカテゴリーとは異なり、「義務規定」と「努力義務」で構成

されています。

8つの項目のうち、①と②の措置が出生から3歳までの義務、それ以外が出生から小学校就学までを対象とした努力義務です。

## 介護休業の各制度

介護休業制度についても、育児休業制度と同じく、「休業」をベースに、5つのカテゴリーに分けて考えてみます（次頁下図参照）。

基本的な制度設計は、育児休業制度とほぼ同様であることがわかります。育児と異なり、介護の対象者に年齢制限はないので、従業員の入社から退職までが適用期間となります。

## 制度の仕組みをはっきりさせる

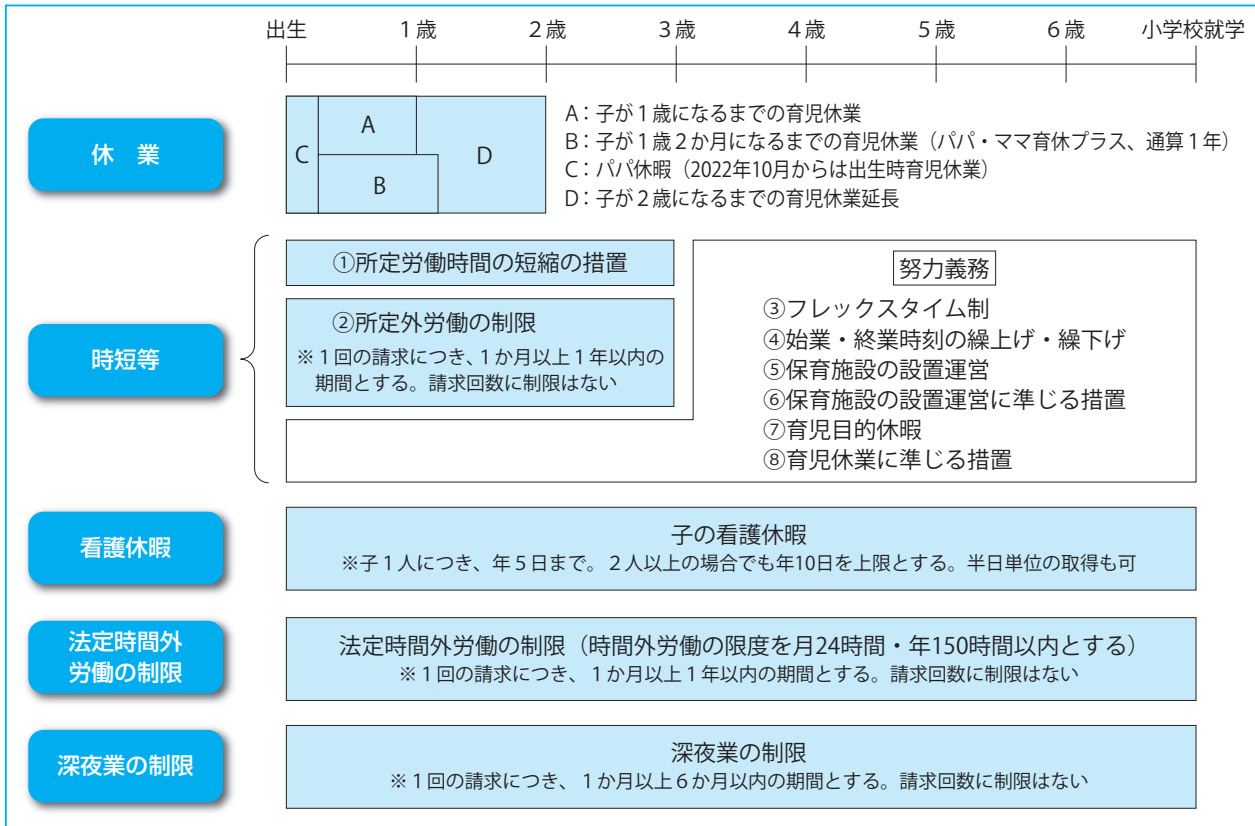
育児・介護休業制度について、会社独自の（法律で定められた水準を超える）措置を設けているところは少なく、中小企業の場合、そのほとんどが法律どおりの制度設計でしょう。

そのため、規程自体も厚生労働省が公表しているモデル規程をそのまま利用しているケースが大半です。

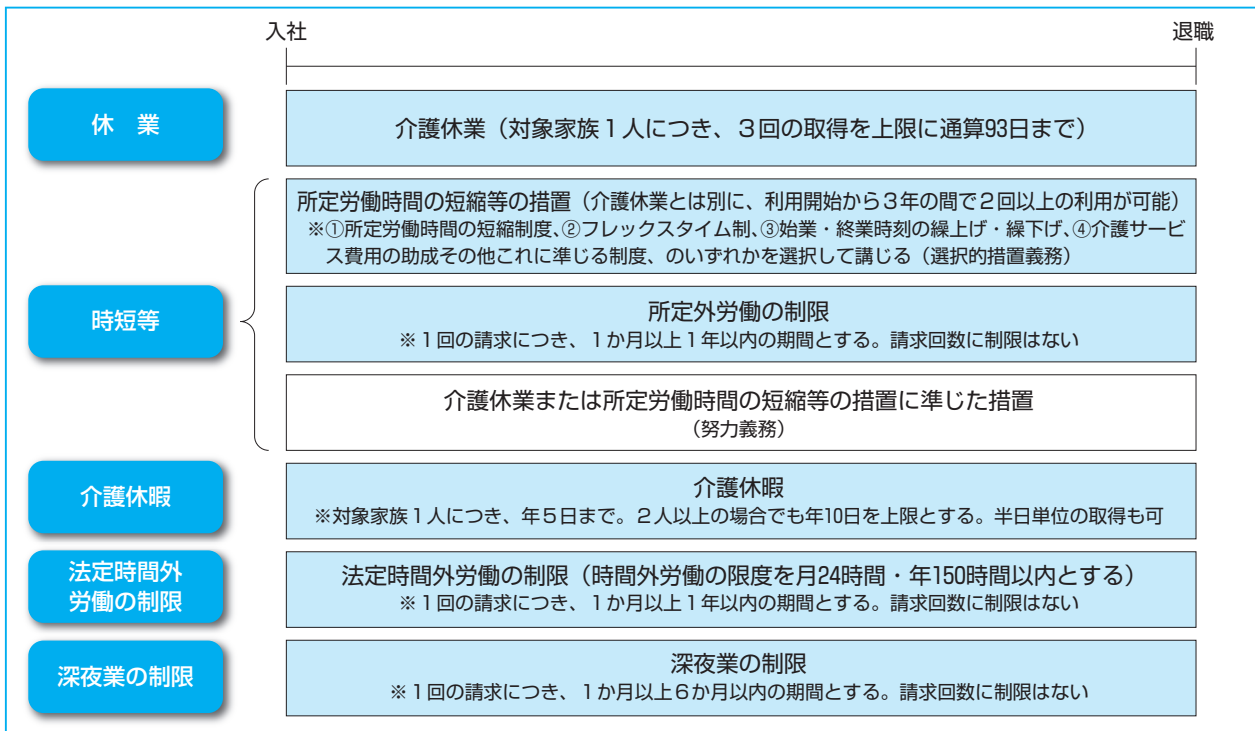
ちなみに、厚生労働省のモデル規程の構成は次のとおりです（第6章から第9章までは育児・介護共通の制度としてまとめられています）。

- 第1章 目的
- 第2章 育児休業制度
- 第3章 介護休業制度
- 第4章 子の看護休暇
- 第5章 介護休暇
- 第6章 所定外労働の制限
- 第7章 時間外労働の制限
- 第8章 深夜業の制限
- 第9章 所定労働時間の短縮措置等
- 第10章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止
- 第11章 その他の事項

## 育児休業の各制度



## 介護休業の各制度



厚生労働省のモデル規程をベースにすれば、法律が定める内容から外れることはなく、安心ではあります。しかし、「内容に問題がないこと」と「従業員が理解できるか（利用しやすいか）」は、また別の話となります。

そこで、規程の全体像を把握できるように、次のような条文を置くことも考えられます。

#### （育児・介護休業制度の構成）

第〇条 会社は、次のとおり育児・介護休業制度を定めるものとする。

##### 1. 育児休業制度

- ①育児休業…第〇条
- ②出生時育児休業…第〇条
- ③短時間勤務制度…第〇条
- ④所定外労働の制限…第〇条
- ⑤法定時間外労働の制限…第〇条
- ⑥深夜業の制限…第〇条

##### ⑦子の看護休暇…第〇条

##### 2. 介護休業制度

- ①介護休業…第〇条
- ②短時間勤務制度…第〇条
- ③所定外労働の制限
- ④法定時間外労働の制限…第〇条
- ⑤深夜業の制限…第〇条
- ⑥介護休暇…第〇条

##### 3. ハラスメントの防止

賃金規程を作成する際には、賃金の種類や賃金の構成を条文化するのが一般的です。それと同じ要領で、制度を利用する従業員に対して、会社が設定している各制度を明示するのです。

同じ趣旨や目的を持つ制度が多数ある場合には、こうした方法で表記することにより、全体像が明確になります。

利用する従業員だけでなく、管理する会社側と

#### 育児休業制度の適用除外

	有期労働契約	申出日時点での在職期間の長さ	申出日以降の雇用関係の終了予定	週の所定労働日数	備 考
休 業	申出日時点での雇用状況により適用の可否を判断する	入社1年未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	1年以内（※「備考」参照）の雇用関係の終了が明らかな場合は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	※1歳6か月および2歳までの休業延長については、「6か月以内」
時短等	適用	入社1年未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	・「短時間勤務制度」の場合、1日の所定労働時間が6時間以内の者は適用除外 ・業務の性質上、短時間勤務が困難な場合は、「労使協定」の締結により適用を除外できる
看護休暇	適用	入社6か月未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	
法定時間外労働の制限	適用	入社1年未満の者は、法律上、適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、法律上、適用を除外できる	
深夜業の制限	適用	入社1年未満の者は、法律上、適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、法律上、適用を除外できる	・所定労働時間の全部が深夜帯の場合は適用除外 ・深夜に常態として育児ができる16歳以上の一定の家族がいる場合は、法律上、適用を除外できる

しても、内容を把握しやすいでしょう。



## 規程全体の構成を見直す

厚生労働省のモデル規程にこだわらず、次のように全体の構成を見直すことも考えられます。

### 第1章 総則

### 第2章 育児休業制度

#### 第1節 育児休業

#### 第2節 出生時育児休業

#### 第3節 所定労働時間の短縮措置等

#### 第4節 所定外労働の制限

#### 第5節 子の看護休暇

#### 第6節 時間外労働の制限

#### 第7節 深夜業の制限

### 第3章 介護休業制度

#### 第1節 介護休業

#### 第2節 所定労働時間の短縮措置等

#### 第3節 所定外労働の制限

### 第4節 介護休暇

### 第5節 時間外労働の制限

### 第6節 深夜業の制限

## 第4章 ハラスメントの防止

## 第5章 その他の事項

この構成は、育児休業制度と介護休業制度の括りで、各措置を明記する方法です。従業員にとって育児と介護はまったく別物のはずですから、育児休業制度と介護休業制度に大別することで、それぞれの内容が一目瞭然となります。

また、「育児休業規程」と「介護休業規程」をそれぞれ別個の独立した規程として作成することもできます。

## 各制度の適用除外者を確認する

育児・介護休業法の各制度は、適用を除外できる者が明確に定められています（前頁表、下表）。

### 介護休業制度の適用除外

	有期労働契約	申出日時点での 在職期間の長さ	申出日以降の雇用 関係の終了予定	週の所定労働日数	備 考
休 業	申出日時点での雇用状況により適用の可否を判断する	入社1年未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	93日以内の雇用関係の終了が明らかな場合は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	
時短等	適用	入社1年未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	「短時間勤務制度」の場合、1日の所定労働時間が6時間以内の者は適用除外
介護休暇	適用	入社6か月未満の者は、「労使協定」の締結により適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、「労使協定」の締結により適用を除外できる	
法定時間外労働の制限	適用	入社1年未満の者は、法律上、適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、法律上、適用を除外できる	
深夜業の制限	適用	入社1年未満の者は、法律上、適用を除外できる	問われない	週2日以下の場合、法律上、適用を除外できる	・ 所定労働時間の全部が深夜帯の場合は適用除外 ・ 深夜に常態として介護ができる16歳以上の一定の家族がいる場合は、法律上、適用を除外できる



育児・介護休業制度とも、日々雇用される者（日雇従業員）については、もともと制度の適用を除外しています。

また、適用除外には「法律上の定めによる場合」と「労使協定を締結して適用除外となる場合」の2つのパターンがあります。

この違いについては、十分に注意しておきましょう。

## 申出方法と会社の通知義務

従業員の申出方法と会社の通知義務についても押さえておきましょう。

### 従業員の申出方法

従業員による休業の申出方法は、書面によるほか、会社が適当と認めれば、ファクシミリや電子メール等（SNSやイントラネットを経由した専用ブラウザを含みます）による申出も可能とされています。

ただし、電子メール等の場合、最終的には紙媒体で出力できることが求められます。

### 会社の通知義務

会社には、従業員からの育児・介護休業の申出に対して、書面等により通知（回答）をする義務があります。

通知事項は以下のとおりです。

- ① 休業申出を受けた旨
  - ② 休業開始予定日と休業終了予定日
  - ③ 休業申出を拒む場合には、その旨とその理由
- この通知（回答）は、従業員から休業申出を受けた後、速やかに行なわなければならないものとされています。具体的には、おおむね2週間以内が目安になるでしょう。

また、努力義務ではありますが、休業中における待遇に関する事項、休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項等を明示することが求められています。

なお、従業員が希望すれば、ファクシミリや電子メール等による回答も可能ですが、電子メール等の場合は、やはり紙媒体として出力できなければなりません。

### 休業以外の制度の通知

会社からの通知は、休業については書面等とされていますが、休業以外は特に書面等による方法は義務づけられていません。

ただ、労働条件の変更を伴うものも多いため、労務管理上は、基本的には書面等により通知を行なうのが適当でしょう。

申出と通知の方法を一覧表にまとめましたので、参考にしてください。

#### 申出と通知の方法

	制度（措置）	従業員からの申出方法	会社からの通知方法
育児休業制度	休業	書面等	書面等
	時短等	口頭でも可	（書面等が望ましい）
	看護休暇	口頭でも可	（書面等が望ましい）
	所定外労働の制限	書面等	（書面等が望ましい）
	法定時間外労働の制限	書面等	（書面等が望ましい）
	深夜業の制限	書面等	（書面等が望ましい）
介護休業制度	休業	書面等	書面等
	時短等	口頭でも可	（書面等が望ましい）
	介護休暇	口頭でも可	（書面等が望ましい）
	所定外労働の制限	書面等	（書面等が望ましい）
	法定時間外労働の制限	書面等	（書面等が望ましい）
	深夜業の制限	書面等	（書面等が望ましい）

## 育児・介護休業等規程の整備

育児・介護休業制度に関する規程の内容は、会社が独自に定める制度等がない限り、育児・介護休業法に即したものとなるはずですが、ただし、法

律自体が決してわかりやすいものとはいえず、その内容は複雑です。

そのため、次頁以降、一般的な中小企業を前提として、改正育児・介護休業法に即したモデル規程を紹介することにします。

このモデル規程の基本的な構成は、次のようになっています。

## 第1章 総則

### 第1条 (目的)

### 第2条 (育児・介護休業制度の構成)

## 第2章 育児休業制度

### 第1節 育児休業

#### 第3条 (育児休業の種類とその対象者)

#### 第4条 (育児休業の申出手続き)

#### 第5条 (育児休業の申出回数)

#### 第6条 (育児休業の申出撤回と再申出)

#### 第7条 (育児休業の期間)

#### 第8条 (育児休業期間の変更)

### 第2節 出生時育児休業

#### 第9条 (出生時育児休業の対象者)

#### 第10条 (出生時育児休業の申出の手続き等)

#### 第11条 (出生時育児休業の申出の撤回等)

#### 第12条 (出生時育児休業の期間等)

### 第3節 子の看護休暇

#### 第13条 (子の看護休暇)

### 第4節 育児短時間勤務・所定外労働の制限

#### 第14条 (育児短時間勤務)

#### 第15条 (育児のための所定外労働の制限)

### 第5節 育児のための時間外労働・深夜業の制限

#### 第16条 (育児のための法定時間外労働の制限)

#### 第17条 (育児のための深夜業の制限)

## 第3章 介護休業制度

### 第1節 介護休業

#### 第18条 (介護休業とその対象者)

#### 第19条 (介護休業の申出手続き)

#### 第20条 (介護休業の申出撤回と再申出)

#### 第21条 (介護休業の期間)

#### 第22条 (介護休業期間の変更)

### 第2節 介護短時間勤務・所定外労働の制限

#### 第23条 (介護短時間勤務)

#### 第24条 (介護のための所定外労働の制限)

### 第3節 介護休暇

#### 第25条 (介護休暇)

### 第4節 介護のための時間外労働・深夜業の制限

#### 第26条 (介護のための法定時間外労働の制限)

#### 第27条 (介護のための深夜業の制限)

## 第4章 その他

#### 第28条 (給与等の取扱い)

#### 第29条 (社会保険料の取扱い)

#### 第30条 (復職後の勤務)

#### 第31条 (年次有給休暇)

#### 第32条 (育児・介護等に関するハラスメントの禁止)


育児休業については、次のような枠組みとなっています。

- ① 子が1歳に達するまで (原則)
- ② 子が1歳2か月に達するまで (いわゆる「パパ・ママ育休プラス」、通算1年間)
- ③ 出産後8週間以内の育児休業 (出生時育児休業)
- ④ 子が1歳6か月および2歳に達するまでの延長 (特別な事情がある場合のみ)

④は、①の育児休業もしくは②のパパ・ママ育休プラスの取得が前提で、保育所等に入所できない等の特別な事情が必要ですから、オプションの意味合いが強いものといえます。

これに対して介護休業は、「対象家族1人につき、3回までの取得を上限に通算93日の休業」が可能です。



それでは、次頁以降、モデル規程を紹介します。規程中で「」のマークを付した部分は、頁の下部で補足説明を加えています。

## 育児・介護休業等規程

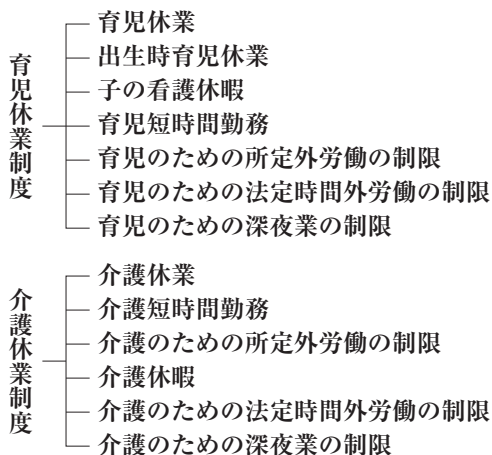
### 第1章 総則

#### (目的)

第1条 本規程は、従業員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む）、育児・介護短時間勤務、育児・介護のための所定外労働の制限、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働、深夜業の制限に関する取扱い（以下、これらの制度をまとめて「育児・介護休業制度」という）について定めるものである。

#### (育児・介護休業制度の構成)

第2条 前条における育児・介護休業制度は、「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（以下、「育児・介護休業法」という）」に基づいて、本規程において次のとおり構成される。



### 第2章 育児休業制度

#### 第1節 育児休業

##### (育児休業の種類とその対象者)

第3条 育児休業の対象者については、次に掲げる

休業の区分に応じて定めるものとする。

- (1) 子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから8週間以内の育児休業
- (2) 1歳までの育児休業
- (3) 1歳2か月までの育児休業
- (4) 1歳6か月までの育児休業
- (5) 2歳までの育児休業

2. 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、1歳未満の子（養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子を含む）と同居し、養育する者は、前項第2号に掲げる育児休業を取得することができる。ただし、有期契約従業員は、申出時点において、子が1歳6か月（本条第7項または第8項の申出にあつては2歳）に達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者に限り、育児休業を取得することができる。

3. 前項にかかわらず、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を会社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1年以内（本条第5項から第8項に基づく休業の場合は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
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

4. 父母がともに育児休業を取得する場合で、次のいずれにも該当する者については、子が1歳2か月に到達する日までの間、出生日以後の産後休業期間と育児休業期間および出生時育児休業期間との通算1年間を限度として、本条第1項第3号に掲げる育児休業（以下、この章において「パパ・ママ育休プラス」という）を取得することができる。なお、有期契約従業員の取扱い、労使協定による適用除外については、前項および前々項の定めを準用する。

- (1) 配偶者の一方が、子の1歳到達日以前のいずれかの日に育児休業または出生時育児休業を取

① この適用除外は、労使協定の締結を前提として可能になるもの。労使協定を締結するか否かは会社の判断によるので、労使協定自体を締結しないことも、また(1)～(3)のいずれかのみを適用除外とすることもできる。



得していること

- (2) 休業開始予定日が、次のいずれの要件も満たすものであること

- ① 子の1歳の誕生日以前である
- ② 配偶者の一方が取得している育児休業または出生時育児休業の初日以後である

5. 次のいずれの要件にも該当する従業員は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの必要な期間、本条第1項第4号に掲げる育児休業を取得することができる。なお、休業開始日は、原則として子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合は休業終了予定日の翌日）に限るものとする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

- (1) 従業員または配偶者が、子の1歳到達日（パパ・ママ育休プラスによる休業終了予定日が1歳到達日より後である場合はその日）に育児休業を取得していること

- (2) 次のいずれかの事情があること

- ① 保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合
- ② 従業員の配偶者で、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) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

6. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより、本条第2項に基づく育児休業（配偶者の死亡等、特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が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取得することができる。

7. 次のいずれの要件にも該当する従業員は、子が1歳6か月から2歳に達するまでの必要な期間、本条第1項第5号に掲げる育児休業を取得することができる。なお、休業開始日は、原則として子

の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

- (1) 従業員または配偶者が、子の1歳6か月の誕生日応当日の前日に育児休業を取得していること

- (2) 次のいずれかの事情があること

- ① 保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合
- ② 従業員の配偶者で、育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月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) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

8. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより、本条第5項または第6項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業を取得することができる。

（育児休業の申出手続き）

第4条 育児休業の申出については、次の各号の区分に応じて定めるものとする。

- (1) 1歳までの育児休業
- (2) 1歳6か月および2歳までの育児休業（前条第5項から第8項による休業）

2. 前項第1号に掲げる育児休業の取得を希望する従業員は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（前項第2号に掲げる育児休業については2週間前）までに、育児休業申出書を会社に提出することにより申し出なければならない。なお、例外として、次の各号に該当する特別な事情がある場合には、育児休業開始予定日の1週間前までの申出で足りるものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生した場合

② 「パパ・ママ育休プラス」は、1歳までの育児休業から派生したものであるため、有期契約労働者の取扱いや労使協定による適用除外については、原則として1歳までのものを準用する。

- (2) 配偶者の死亡、傷病等による養育困難、離婚その他の事情により別居した場合
  - (3) 前項第1号の育児休業の申出に係る子が傷病、心身の障害により2週間以上の世話が必要になった場合
  - (4) 前項第1号の育児休業の申出に係る子について、保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合
3. 育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行なうものとする。
4. 会社は、育児休業申出書を受け取るにあたり、次に掲げる証明書の提示を求めることがある。
- (1) 出生届受理証明書
  - (2) 母子手帳
  - (3) 配偶者の一方が取得した育児休業に関する会社の通知書
  - (4) その他会社が必要最小限度と認めるもの
5. 育児休業申出書が提出されたときは、会社は2週間以内に、当該育児休業申出書を提出した者（以下、この節において「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
6. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に、会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業の申出回数）

第5条 前条第1項第1号の育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除いて、1子につき2回まで分割することができる。

- (1) 前条第1項第1号に掲げる育児休業を取得した者が、引き続き同条同項第2号の育児休業の申出をしようとする場合
- (2) 前条第3項に定める有期契約従業員の労働契約更新に伴う場合
- (3) 次に定める特別な事情がある場合（前条第1項第2号の育児休業を除く）
  - ① 次の子の産前産後休業、出生時育児休業、新たな育児休業または介護休業が開始したことにより育児休業が終了した場合で、当該終了事由に係る子や対象家族が死亡等した場合
  - ② 配偶者の死亡、傷病等による養育困難、離婚その他の事情により別居した場合

- ③ 子が傷病、心身の障害により2週間以上の世話が必要になった場合
  - ④ 保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合
2. 前条第1項第2号の育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除いて、1子につき1回限りとする。
- (1) 前条第3項に定める有期契約従業員の労働契約更新に伴う場合
  - (2) 次の子の産前産後休業、出生時育児休業、新たな育児休業または介護休業が開始したことにより育児休業が終了した場合で、当該終了事由に係る子や対象家族が死亡等した場合

（育児休業の申出撤回と再申出）

第6条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届の提出により、育児休業の申出を撤回することができる。

2. 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
3. 第4条第1項第1号の育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。
4. 第4条第1項第2号の育児休業の申出を撤回した者は、次の各号に定める特別な事情がない限り、同一の子について再度の申出をすることはできない。ただし、第4条第1項第1号の育児休業に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条同項第2号の育児休業の申出は行なうことができる。

- (1) 配偶者の死亡
  - (2) 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
  - (3) 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 子が傷病、心身の障害により、2週間以上の世話が必要になった場合
  - (5) 保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合
5. 育児休業開始予定日の前日までに、次の各号に定める特別な事情により、申出者が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。こ

の場合、申出者は遅滞なく会社にその旨を通知しなければならない。

- (1) 子の死亡
- (2) 子が養子である場合の離縁または養子縁組の取消し
- (3) 子が養子となったことその他の事情により、同居しないこととなった場合
- (4) 育児休業の申出をした従業員が、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、子を養育することが困難になった場合
- (5) パパ・ママ育休プラスの場合において、従業員の配偶者が育児休業を取得していない場合

#### (育児休業の期間)

第7条 育児休業の期間は、原則として育児・介護休業法が定める休業期間を限度に、育児休業申出書に記載された期間とする。

2. 前項にかかわらず、休業期間中に次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等により育児休業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（この場合の復職日は、申出者と会社が協議して決定する）
- (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等  
子が1歳に達した日（1歳6か月までの育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日とし、2歳までの育児休業の場合は、子が2歳に達した日）
- (3) パパ・ママ育休プラスにおいて、出生日以後の産前産後休業期間、出生時育児休業期間ならびに育児休業期間の合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日
- (4) 従業員に産前産後休業、出生時育児休業、新たな育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、出生時育児休業、新たな育児休業または介護休業の開始日の前日

#### (育児休業期間の変更)

第8条 前条第1項にかかわらず、会社は、従業員からの育児休業の申出が所定期日より遅れた場合には、育児・介護休業法の定める範囲内で育児休業開始予定日の指定を行なうことがある。

2. 従業員は、次に定める特別な事情がある場合には、育児休業期間変更申出書により、育児休業開始予定日の1週間前までに育児休業開始予定日の繰上げ変更を行なうことができる（1歳6か月および2歳までの育児休業を除く）。

- (1) 出産予定日前に子が出生した場合
- (2) 配偶者の死亡、傷病等による養育困難、離婚その他の事情により別居した場合
- (3) 1歳までの育児休業またはパパ・ママ育休プラスの申出に係る子が傷病、心身の障害により2週間以上の世話が必要になった場合
- (4) 1歳までの育児休業またはパパ・ママ育休プラスの申出に係る子について、保育所等に入所申請を行なっているが、当面入所できない場合

3. 従業員は、育児休業終了予定日の1か月前（1歳6か月および2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、育児・介護休業法が定める休業期間を限度として、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行なうことができる。

4. 第2項に定める育児休業開始予定日の繰上げ変更および前項に定める育児休業終了予定日の繰下げ変更は、それぞれ原則として1回に限るものとする。ただし、1歳6か月および2歳までの育児休業の場合には、1歳までの育児休業およびパパ・ママ育休プラスとは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで、および1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、再度、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行なうことができる。

5. 育児休業期間変更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期間変更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。

③ 育児・介護休業法6条3項に基づく規定。急な申出の場合、代替要員の確保や業務引き継ぎ等が困難なケースも想定されるため、会社に開始日の調整が認められている。

④ 従業員は育児休業開始予定日の繰上げ変更、育児休業終了予定日の繰下げ変更ができる。繰上げには特別な事情が必要とされるが、繰下げは特に理由は問われない。なお、1歳6か月および2歳までの育児休業について育児休業開始予定日の繰上げ変更はできない。



## 第2節 出生時育児休業

(出生時育児休業の対象者)

第9条 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、産後休業を取得せず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから8週間以内の子と同居し、養育する者は、出生時育児休業を取得することができる。ただし、有期契約従業員は、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅いほうから8週間を経過する日の翌日から6か月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者に限り、出生時育児休業を取得することができる。

2. 前項にかかわらず、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を会社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8週間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

(出生時育児休業の申出の手続き等)

第10条 出生時育児休業を取得することを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日(以下、「出生時育児休業開始予定日」という)の2週間前までに、出生時育児休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行なうものとする。

2. 出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割することができる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、後の申出を拒む場合がある。
3. 会社は、出生時育児休業申出書を受け取るにあ

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. 出生時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出生時育児休業申出書を提出した者(以下、「出生時育児休業申出者」という)に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育児休業申出者は出生後2週間以内に、会社に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第11条 出生時育児休業申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届を会社に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2. 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
3. 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなしを含めて2回休業した場合は、同一の子について再度の申出をすることはできない。
4. 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育児休業申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

第12条 出生時育児休業の期間は、原則として子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度に、出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

2. 前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより、出生時育児休業開始予定日の指定を行なうことができる。
3. 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書によ

⑤ 産後休業を取得していない従業員とは、主に男性が対象になるが、養子等の場合は女性も対象になり得る。

⑥ 1歳までの育児休業の分割は、それぞれ申出をすればよいが、出生時育児休業の分割は、2回分まとめての申出が必要。

り、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに会社に申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業1回につき1回、また出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業1回につき1回、それぞれ行なうことができる。なお、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、負傷・疾病等の特別な事情がある場合に限るものとする。

4. 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等、出生時育児休業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（この場合の復職日は、事由発生の日から2週間以内で、出生時育児休業申出者と会社が協議して決定する）

(2) 子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅いほうから8週間を経過した場合

子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅いほうから8週間を経過した日

(3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

(4) 出生時育児休業期間中に新たな産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日

6. 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に、会

社にその旨を通知しなければならない。

### 第3節 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第13条 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、または疾病にかかった当該子の世話をするために、また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。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を会社は拒むことができる。

(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

2. 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の従業員は、半日単位での取得は適用せず1日単位とする。

3. 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として子の看護休暇申出書により事前に会社に申し出るものとする。

### 第4節 育児短時間勤務・所定外労働の制限

（育児短時間勤務）

第14条 3歳未満の子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、会社に申し出ることにより、就業規則第○条に定める1日の所定労働時間を6時間とし、次のとおり変更することができる。なお、1歳に満たない子を育てる女性従業員は、さらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。

⑦ 年度内の日数の上限が定められているため、年度の期間を特定する必要がある（第25条の介護休暇についても同様）。

⑧ 半日単位とは、原則として所定労働時間の2分の1であるが、労使協定の締結により半日の時間帯を定義することも認められている（第25条の介護休暇についても同様）。



始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時	16時	12時～13時

2. 前項にかかわらず、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を会社は拒むことができる。

- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
- (2) 労働基準法第41条により労働時間等の規定が適用除外となる者
- (3) 労使協定によって除外された次の従業員
  - 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. 育児短時間勤務を希望する者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮開始予定日および短縮終了予定日を明らかにして、原則として1か月前までに、育児短時間勤務申出書により会社に申し出なければならない。

4. 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児短時間勤務申出書を提出した者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続き等については、第1節の育児休業の規定を準用するものとする。

#### (育児のための所定外労働の制限)

第15条 3歳未満の子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、会社に申し出ることにより、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、所定労働時間を超える時間外労働を免除する。

2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、所定外労働の制限を適用しない。

- (1) 労働基準法第41条により労働時間等の規定が適用除外となる者
- (2) 労使協定によって除外された次の従業員
  - 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. 所定外労働の制限を希望する者は、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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児所定外労働制限申出書により会社に申し出なければならない。

4. 前項の制限期間は、第16条第3項に定める制限期間と重複しないようにしなければならない。

5. 会社は、育児所定外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書を求めることがある。

6. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児所定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、会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

7. 制限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、申出は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、会社にその旨を通知しなければならない。

8. 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次の各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等により制限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) 制限に係る子が3歳に達した場合  
子が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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

9. 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。

⑨ 業務の性質または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従業員（小規模な事業所で代替人員がいない業務に従事する者など）も、協定締結により適用を除外できる。

⑩ 年次有給休暇の時季変更権と同じく、単なる業務繁忙は「事業の正常な運営を妨げる場合」に該当しない。代行者の配置をはじめ相当の努力をしても正常な運営が困難なケースが想定される（第24条の介護についても同様）。

⑪ 法定時間外労働の制限との重複を避けるための規定。どちらの制度も、従業員の時間外労働の負担を軽減するという目的は同じ（第24条の介護についても同様）。

## 第5節 育児のための時間外労働・深夜業の制限

### (育児のための法定時間外労働の制限)

第16条 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）が、当該子を養育するために申し出た場合には、就業規則第○条の規定および時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、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行なわせないものとする。

2. 前項にかかわらず、次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を会社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. 時間外労働の制限の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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、時間外労働制限申出書により会社に申し出なければならない。

4. 前項の制限期間は、第15条第3項に定める制限期間と重複しないようにしなければならない。

5. 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

6. 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、会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

7. 制限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、申出は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、会社にその旨を通知しなければならない。

8. 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次の各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等により制限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) 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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

9. 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。

### (育児のための深夜業の制限)

第17条 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）が、当該子を養育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、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、午後10時から午前5時までの間（以下、「深夜」という）の労働を免除する。

2. 前項にかかわらず、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を会社は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 常態として深夜に保育ができる16歳以上の同居の家族（次のいずれにも該当する者）を持つ従業員

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 心身の状態が申出に係る子の保育ができる者であること

③ 6週間（多胎妊娠の場合は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

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3. 深夜業の制限の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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、深夜業制限申出書により会社に申し出なければならない。

4. 会社は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、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、会社に深夜業制限対象児出生届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、申出は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、会社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次の各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等により制限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) 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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
8. 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。
9. 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に転換させることがある。

### 第3章 介護休業制度

#### 第1節 介護休業

（介護休業とその対象者）

第18条 要介護状態にある家族を介護する従業員



12

（日雇従業員を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。ただし、有期契約従業員は、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）と、その後6か月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者に限り、介護休業を取得することができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出を会社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、疾病または身体上も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（事実婚を含む）
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹または孫



13



14

（介護休業の申出手続き）

第19条 介護休業の取得を希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を会社に提出することにより申し出なければならない。なお、介護休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行なうものとする。



2. 申出は、対象家族1人につき3回を上限とする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合には、この限りではない。

12 ここという「介護休業」とは、要介護状態の家族を抱える労働者が「仕事と介護の両立体制」を整備するための期間と位置づけられる。介護サービスの利用をはじめ、介護に関する長期的な方針を決めるための準備期間という考え方である。

13 常時介護を必要とする状態に関しては、「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」という通達が一覧表形式で出ている。この一覧表は、介護状態を歩行や食事等の「日常生活動作」と自傷行為等の「問題行動」の2つに分けてチェックできるもので、該当項目が多く継続性が認められれば、常時介護を必要とする状態という判断をする。通達なので、あくまで行政解釈の枠を出ないが、要介護を判断するうえでの参考資料になる。

14 いずれも同居や扶養という要件は必要としない。また、会社独自の判断によりその他の者を認める運用も考えられる。



3. 会社は、介護休業申出書を受け取るにあたり、 医師の診断書等その他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. 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（以下、この節において「申出者」という）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出撤回と再申出）



第20条 介護休業の申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届の提出により、介護休業の申出を撤回することができる。

2. 介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

3. 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者は、当該家族について再度の申出をすることはできない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。

4. 介護休業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家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出は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、会社にもその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間）

第21条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として通算93日の範囲内で、介護休業申出書  に記載された期間とする。 

2. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は次の各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等により介護休業に係る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（この場合の復職日は、申出者と会社が協議して決定する）

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

3. 前項第1号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、会社にもその旨を通知しなければならない。

（介護休業期間の変更）

第22条 前条第1項にかかわらず、会社は、従業員からの介護休業の申出が所定期日よりも遅れた場合には、育児・介護休業法の定める範囲内で介護休業開始予定日の指定を行なうことがある。


2. 従業員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出た場合には、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行なうことができる。この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は、通算93日の範囲を超えないことを原則とする。


3. 介護休業期間変更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期間変更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2節 介護短時間勤務・所定外労働の制限

（介護短時間勤務）

第23条 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、会社に申し出ることにより、対象家族1人あたり利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、就業規則第○条に定める1日の所定労働時間を6時間とし、次のとおり変更することができる。

 要介護状態は、最終的には会社が判断するが、申出者からのヒアリング等だけでは判断がむずかしいケースもある。そのため、証明書等を提示させることも認められるが、申出者にとって負担にならないよう配慮が必要。

 たとえば、同一対象家族に対して、別の要介護状態ですでに60日の介護休業を取得していれば、残り33日間が限度。この介護休業等の取得日数は、従業員の在籍期間中を通して計算される。年度単位等、期間を区切ってカウントするものではない。短期のように感じられるが、93日というのは、あくまで介護に関する長期的な方針を決めるための期間と考えられる。

 介護休業の場合、育児休業とは異なり、介護休業開始予定日の繰上げ変更は認められていない。介護休業終了予定日の繰下げ変更は認められる。

始業時刻	終業時刻	休憩時間
9時	16時	12時～13時

2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出を会社は拒むことができる。
  - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
  - (2) 労使協定によって除外された次の従業員
    - 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. 申出をしようとする者は、短縮開始予定日および短縮終了予定日を明らかにして、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により会社に申し出なければならない。介護短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護短時間勤務申出書を提出した者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続き等については、第1節の介護休業の規定を準用するものとする。

#### (介護のための所定外労働の制限)

第24条 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、会社に申し出ることにより、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、所定労働時間を超える時間外労働を免除する。

2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、所定外労働の制限を適用しない。
  - (1) 労働基準法第41条により労働時間等の規定が適用除外となる者
  - (2) 労使協定によって除外された次の従業員
    - 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. 所定外労働の制限を希望する者は、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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、介護所定外労働制限申出書により会社に申し出なければならない。
4. 前項の制限期間は、第26条第3項に定める制限期間と重複しないようにしなければならない。
5. 会社は、介護所定外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書を求めることがある。
6. 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族

の死亡等により介護所定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）が家族を介護しないこととなった場合には、申出は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、会社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次の各号に掲げる日とする。

- (1) 家族の死亡等により制限に係る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) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。

### 第3節 介護休暇

#### (介護休暇)

第25条 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。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を会社は拒むことができる。

- (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

2. 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の従業員は、半日単位での取得は適用せず1日単位とする。
3. 介護休暇を取得しようとする者は、原則として介護休暇申出書により事前に会社に申し出るものとする。



## 第4節 介護のための時間外労働・深夜業の制限

### (介護のための法定時間外労働の制限)

第26条 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）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○条の規定および時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、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行なわせないものとする。

2. 前項にかかわらず、次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を会社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. 時間外労働の制限の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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、時間外労働制限申出書により会社に申し出なければならない。

4. 前項の制限期間は、第24条第3項に定める制限期間と重複しないようにしなければならない。

5. 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

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）が家族を介護しないこととなった場合には、申出は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、会社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次の各号に掲げる日とする。

- (1) 家族の死亡等により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) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。

### (介護のための深夜業の制限)

第27条 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）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、事業の正常な運営を妨げる場合を除いて、午後10時から午前5時までの間（以下、「深夜」という）の労働を免除する。

2. 前項にかかわらず、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を会社は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 常態として深夜に介護ができる16歳以上の同居の家族（次のいずれにも該当する者）を持つ従業員
  - 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 心身の状態が申出に係る家族の介護ができる者であること
  - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は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
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (4) 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、制限開始予定日および制限終了予定日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、深夜業制限申出書を会社に提出しなければならない。

4. 会社は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、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. 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）が家族を介護しないこととなった場合には、申出は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、会社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、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は次の各号に掲げる日とする。

- (1) 家族の死亡等により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) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
7. 前項第1号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、会社にもその旨を通知しなければならない。
8. 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。

#### 第4章 その他

(給与等の取扱い)

第28条 育児・介護休業制度における給与の取扱いについては、次のとおり定める。

制 度	給与の取扱い
育児休業 出生時育児休業 介護休業	無給とする
育児短時間勤務 介護短時間勤務	給与規程に基づき、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
子の看護休暇 介護休暇	無給とする

2. 賞与については、別に定める賃金規程に基づき支給が決定される。支給が決定した場合には、賞与額対象期間中の所定労働時間の合計を分母として、育児・介護休業制度の適用を受けた所定労働時間数で按分した金額を基準として支払う。
3. 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業の期間を勤務したものとして勤続年数を計算する。
4. 定期昇給は、育児・介護休業制度による休業期間中については行なわないものとし、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。

(社会保険料の取扱い)

第29条 育児休業期間中（出生時育児休業を含む）の社会保険料（健康保険・介護保険・厚生年金保険）は免除される。

2. 介護休業により給与の支給がない月における社会保険料の被保険者負担分は、原則として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する。

(復職後の勤務)

第30条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。

2. 前項にかかわらず、本人の希望または組織の変更等の業務上やむを得ない事情がある場合は、部署および職務の変更を行なうことがある。
3. 前項における部署および職務の変更は、育児休業終了予定日の1か月前または介護休業終了予定日の2週間前までに決定し、通知する。

(年次有給休暇)

第31条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇を取得した日については、労働基準法の定めに従って、出勤したものとみなす。

(育児・介護等に関するハラスメントの禁止)

第32条 従業員は、妊娠、出産、育児休業および介護休業等を理由として不利益な取扱いを受けることはない。また、本規程の制度の申出および利用に関して、当該申出および利用する従業員の就業環境を害する言動を行なってはならない。

2. 前項に禁じる言動を行なったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき、懲戒処分の対象とする。

附則

本規程は、令和 年 月 日より実施する。

18 具体的な禁止行為の例示、苦情処理窓口、再発防止等に関する内容をパンフレット等で周知させる方法のほか、その内容を規定化することも考えられる。