簡易版

**令和４年10月１日施行対応版**

（令和４年11月作成）

**！！本規定例ご使用にあたって！！**

この規定例は最低限必要な内容で作成していますが、ご使用に当たっては、下記にご留意ください。

１　本規定例第11条第１項から第３項は、あくまでも例示です。賃金等の取扱いに関し、制度適用期間について勤務しなかったものとして取り扱うことは差し支えありませんが、例えば制度適用期間や適用時間総数を超えて勤務しなかったものとして取り扱う不利益な取り扱いとならないようにしてください。

　　また、第11条第４項（退職金）についても同様に例示であり、上記不利益取り扱いに該当しない限り、事業場の実態に即した規定として差し支えありません。

２　育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護短時間勤務等について、労使協定を締結するまでは、本規定例に記載がある除外対象者を除外することはできません（労使協定の例は「労使協定例」参照）。

また、支店や営業所等同一企業の事業場が複数ある場合は、事業場ごとに労使協定を締結してください。

４　出生時育児休業の申出期限は原則２週間前ですが、**出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境整備を措置することを労使協定に定めた場合に限り**、申出期限を2週間超から1か月以内の範囲内で労使協定に定める期限とすることができます。なお、本規定例では、法定通り２週間前までの申出としております。

５　出生時育児休業中の就業を可能とするには、出生時育児休業中に就業させることができる労働者について労使協定を締結しなければなりません。事業主が出生時育児休業中の就業を認めない場合は、労使協定の締結も、本規定例第２条６項及び７項の規定も不要です。

**育児・介護休業等に関する規則の規定例**

**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、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（６、７の申出にあっては２歳）になる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、育児休業をすることができる。

２　１、３から７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１年以内（４から７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な従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。

４　次のいずれにも該当する従業員は、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することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生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。

一　従業員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

二　次のいずれかの事情があること

　ア　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

　　イ　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

　三　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

５　４にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４に基づく育児休業が終了し、その産前・産後等に

係る子等が死亡等した従業員は、子が１歳６カ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。

６　次のいずれにも該当する従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることがで

きる。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の１歳６か月の誕生日応当日とする。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。

一　従業員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

二　次のいずれかの事情があること

　ア　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

　イ　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

三　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

７　６にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５又は６に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等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することができる。

８　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（４から７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。

　　なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、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うものとする。

９　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき２回までとする。４に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、４又は５に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。６に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、４、５、６又は７に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

10　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（出生時育児休業（産後パパ育休））**

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、産後休業をしておらず、子の出生

日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより４週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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、出生時育児休業をすることができる。

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

三 １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　出生時育児休業を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の２週間前までに、出生時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。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当たり、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うものとする。

４　１に基づく申出は、一子につき２回まで分割できる。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。

５　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に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

**《出生時育児休業中の就業を可能とする例》**

６ 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

７ 会社は、６の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

**第３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、通算９３日間までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、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、介護休業をすることができる。

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な従業員

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／孫

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４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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

３　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５条（介護休暇）**

１　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、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　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

３　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６条（育児・介護のための所定外労働の制限）**

１　３歳に満たない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、又は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請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。

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所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求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、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための所定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７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、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、次の一から三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及び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　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８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申し出た場合には、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

　　ア　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

　　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く、かつ産後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。

**第９条（育児短時間勤務）**

１　３歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、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　１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は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　１日の所定労働時間が６時間以下である従業員

三　労使協定により除外された次の従業員

　　ア　入社１年未満の従業員

　　イ　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、１回につき、１か月以上１年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。

**第10条（介護短時間勤務）**

１　要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、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。

２　１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は拒むことができる。

一　日雇従業員

二　労使協定によって除外された次の従業員

　ア　入社１年未満の従業員

　　イ　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　介護のための短時間勤務をしようとする者は、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11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（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない。

二　第４条及び第５条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

三　第８条、第９条及び第10条の制度の適用を受けた期間については、時間給換算した制度利用に伴う不就労時間分を減額した基本給と諸手当の全額を支給する。

２　定期昇給は、育児・介護休業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４条～第10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第９条及び第10条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第４条～第８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。また、第４条から第10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。

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12条（育児休業等に関するハラスメントの防止）**

１　すべての従業員は第１条～第10条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

２　１の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

**第13条（教育訓練・復職後の勤務）**

１　会社は、育児休業又は介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。当該プログラムは別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って当該従業員の休業期間中に実施し、その費用は会社が負担する。

２　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。但し、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合、育児休業終了予定日の１か月前又は介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

**第14条（法令との関係等）**

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務等に関して、この規則の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、令和○年○月○日から適用する。

**就業規則例**

**第○章　服務規律**

　　　第○条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。

　　　　①　他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為

　　　　②　他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為

　　　　③　暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為

　　　　④～⑥　略

**第△章　懲戒**

（懲戒の事由）

　　　第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

　　　　①～⑤　略

　　　　⑥　第○条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

　　　２　従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。

　　　　①～⑩　略

　　　　⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第○条（服務規律）③により風紀を乱したとき。

※以下は令和４年４月１日施行の「本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認」、「育児休業を取得しやすい雇用環境整備」に関する規定例です。

**第〇条（円滑な取得及び職場復帰支援）**

　会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合には、当該従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、(１) の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(２) の措置を実施する。

(１)　当該従業員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

**※(２)①～④のうち１つ以上の「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」のための措置が義務です。**

(２) ①従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

②育児休業（出生時育児休業含む）に関する相談体制の整備を実施する。

③自社の従業員の育児休業（出生時育児休業含む）取得事例の収集及び事例の提供を実施する。

④育児休業（出生時育児休業含む）に関する制度及び育児休業の取得促進に関する方針の周知を実施する。

※以下は、育児・介護休業法第24条の努力義務に関する内容です。

（育児目的休暇）

第○条

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、養育のために就業規則第○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○日、２人以上の場合は１年間につき○日を

限度として、育児目的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。

２　取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

３　育児目的休暇中の賃金については、有給（無給）とする。