育児・介護休業等に関する規則の規定例［簡易版］

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、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（５、６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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　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

　　※以下、１項ずつ繰り下げ

２　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。

３　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、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（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
2. 次のいずれかの事情があること
3. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
4. 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
5. 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

４　３にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３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。

５　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、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（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
2. 次のいずれかの事情があること
3. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
4. 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
5. 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

６　５にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４又は５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。

７　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（３から６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、育児休業中の有期雇用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。

８　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。３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、３又は４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。５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、３、４、５又は６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。

９　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、有期雇用従業員にあっては、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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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

※以下、１項ずつ繰り下げ

２　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雇用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。

３　１に基づく申出は、一子につき２回に分割できる。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。

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》

５　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。

６　会社は、５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、有期雇用従業員にあっては、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　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

３　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。

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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　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

　※以下、１項ずつ繰り下げ

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、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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　　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、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。

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、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　　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、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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。

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をさせることはない。

２　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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　２　１にかかわらず、労使協定によって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

　　※以下、２項を３項に繰り下げ

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、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。

　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、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　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

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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　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時間以下の従業員

　　　三　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

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、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。

２　１にかかわらず、日雇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。

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。

　　《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

　　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

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、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除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～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（禁止行為）

　すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

1. 部下の育児･介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを

示唆する言動

1. 部下又は同僚の育児･介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
2. 部下又は同僚が育児･介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

④部下である従業員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する

上司の行為

第１３条（懲戒）

　次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

　①第１２条①～④の行為を行った場合

　　　就業規則第▽条第１項①から④までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合

就業規則第▽条⑤に定める懲戒解雇

第１４条（相談及び苦情への対応）

１　育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

２　育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

３　対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

４　前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

５　対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第１３条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

６　相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第１５条（再発防止の義務）

人事部長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第１６条（法令との関係）

　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、令和○年○月○日から適用する。