**就業規則への規定例**

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度の内容及び手続について、

①～⑤のうち、２つ以上の制度を導入する必要があります。

①（ⅰ）育児のためのフレックスタイム制度

（ⅱ）育児のための時差出勤の制度

②　育児のためのテレワーク

③　育児短時間勤務

④　保育サービスの手配および費用補助

⑤（ⅰ）子の養育を容易にするための休暇制度

（ⅱ）法を上回る子の看護等休暇制度

**※注意**　**①（ⅰ）**と**①（ⅱ）**の２つ、または**⑤（ⅰ）**と**⑤（ⅱ）**の２つを導入した場合は、

１つの制度を導入したものと扱います。

①（ⅰ）第●条（育児のためのフレックスタイム制度）

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は、申し出ることにより、フレックスタイム制の適用を受けることができる。
2. 前項によりフレックスタイム制が適用される従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前●時 から午前●時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後●時から午後●時までの間とする。

 （コアタイムを設ける場合は３が必要）

1. 午前●時から午後●時までの間（正午から午後１時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。
2. 清算期間は１箇月間とし、毎月●日を起算日とする。
3. 清算期間中に労働すべき総労働時間は、●時間とする。
4. 標準となる１日の労働時間は、●時間とする。
5. 申出をしようとする者は、1 回につき、1 年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児フレックスタイム申出書（社内様式◯）により●●課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児フレックスタイム通知書（社内様式◯）を 交付する。その他適用のための手続等については、第●条から第●条までの規定（育児休業に係る手続）を準用する。
6. 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
7. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしている ものとみなす。

 ※なお、フレックスタイム制の実施には、対象となる労働者の範囲、清算期間、清算期間における起算日、清算期間における総労働時間、標準となる１日の労働時間、コアタイム、フレキシブルタイムについて、労使協定により定めることが必要です。

①（ⅱ）第●条（育児のための時差出勤の制度）

※始業・終業時刻を１時間繰り上げまたは繰り下げする制度が対象です。

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は、申し出ることにより、就業規則第◯条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

・通常勤務=午前 9 時始業、午後5時終業

・時差出勤 A=午前 7 時始業、午後3時終業

・時差出勤 B=午前 8 時始業、午後4時終業

・時差出勤 C=午前 10 時始業、午後6時終業

1. 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C のいずれに変更するかを明らかに して、原則として適用開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申出書（社内様式◯）により ●●課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書（社内様式◯）を交付する。その他適用のための手続等については、第●条から第●条までの規定（育児休業に係る手続）を準用する。
2. 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
3. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしている ものとみなす。

②　第●条（育児のためのテレワーク）

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は、本人の希望によりテレワークを行うことができる。
2. テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限 る。）とする。
3. テレワークを行う者は、原則 として勤務予定の２営業日前までに、テレワーク申出書（社内様式◯）により所属長に申し出を行い、許可を得なければならない。
4. テレワーク中の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
5. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、テレワーク中の期間は通常の勤務をしているものと みなす。

③　第●条（育児短時間勤務）

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８時から午後４時まで、または午前９時から午後５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 ７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。） ・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. 本条第 1 項にかかわらず、日雇従業員及び 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員から の育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
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、短縮開始予定日の 1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式●)により人事部労務課に申し出なければならない。申出 書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式 ●)を 交付する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
5. 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
6. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているも のとみなす。

④　第●条（保育サービスの手配および費用補助）

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は、当該子について、会社が手配する臨時的・一時的な保育サービス（ベビーシッター、一時預かり、家事支援サービス等）を利用すること ができる。
2. 保育サービスの利用を希望する者は、所定の方法により、事前にサービス提供事業者に直接申込 みを行うものとする。
3. 前項のサービスの利用に要した費用については、そのうち５割を会社が負担する。

⑤（ⅰ）第●条（子の養育を容易にするための休暇制度）

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は、子の養育を行うために、就業規則第◯ 条に規定する年次有給休暇とは別に、１年間につき10日を限度として、子の養育を容易にするための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. 子の養育を容易にするための休暇は、時間単位で取得することができる。この場合、始業時刻から連続せず、かつ終業時刻まで連続しない形で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、子の養育を容易にするための休暇申出書（社内様式●）に より事前に●●課に申し出るものとする。
4. 本制度の適用を受ける間については、有給とする。

⑤（ⅱ）第●条（子の看護等休暇）

※本助成金の対象となる「法を上回る子の看護等休暇」に関する規定例です。

１. 小学校第３学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第◯条に規定する年次有給休暇とは別に、１年間につき10日を限度として、 子の看護等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。

一 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話

 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話

四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

 ２. 子の看護等休暇は、時間単位で取得することができる。この場合、始業時刻から連続せず、かつ 終業時刻まで連続しない形で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、子の看護等休暇申出書（社内様式●）により事前に●●課 に申し出るものとする。

 ４. 本制度の適用を受ける間については、有給とする。