～育児目的休暇の規程例について～

育児目的休暇については努力義務であるため、日数や方式等は特に法律上定められておりません。会社の裁量となりますが、労働者（特に男性）の育児参加、両立支援の観点から取得しやすい制度設計をされることが望ましいです。

また、制度として創設した場合は会社の育児・介護規程等に記載する必要があります。

※子の看護休暇、介護休暇、年次有給休暇は含みません。

1. **子の保育所等の行事参加のための休暇の規程例】**

（子の保育所等の行事参加のための休暇）

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、保育所等（幼稚園、認定子ども園等を含む）の行事参加のために、就業規則第◯条に規定する年次有給休暇とは別に、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、子の保育所等の行事参加の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　１で定める休暇は、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、子の保育所等の行事参加のための休暇申出書（社内様式○）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

４　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

1. **配偶者出産休暇の規程例】**

（配偶者出産休暇）

第○条

１　従業員は次の場合、配偶者（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）の産前６週及び産後８週の間に○日間、配偶者出産休暇を取得することができる。

　　一　配偶者が出産するために病院に入院する等のために付き添い等が必要な場合

　　二　配偶者の出産にあたり、従業員の子である小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）の養育が必要な場合

２　取得しようとする者は、原則として、配偶者出産休暇申出書（社内様式○）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

３　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

1. **育児目的休暇の規程例】**（※休暇取得理由を拡大）

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、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　１で定める休暇は、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、育児目的休暇申出書（社内様式○）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

４　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。