

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6か月の誕生日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
 - (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
- (3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、又は介護休業が始まったことにより本条第4項又は第5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又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することができる。

（育児休業の申出の手続等）

第3条

- 1 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（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書（社内様式1）を人事部労務課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。
- 2 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。
 - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - (1) 第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第6項又は第7項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
 - (1) 第2条第6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、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 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 7 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週間以内に人事部労務課に

に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、第2条第6項又は第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(3) 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

6 本条第5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人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

2 出生時育児休業（産後パパ育休）

（出生時育児休業の対象者）

第6条

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、子の誕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つては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から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

（出生時育児休業の申出の手続等）

第7条

1 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（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（社内様式1）を人事部労務課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。

2 第6条第1項に基づく休業の申出は、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。

3 会社は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。

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（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）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、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に出生時育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

※ 雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は、2週間超1か月以内で、労使協定で定める期限を記載してください。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第8条

- 1 出生時育休申出者は、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（社内様式4）を人事部労務課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（社内様式2）を交付する。
- 3 第6条第1項に基づく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、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 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休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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課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9条

- 1 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）を限度として出生時育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。
- 2 本条第1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（社内様式5）により人事部労務課に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）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り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 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（社内様式2）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（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から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) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

※ 出生時育児休業中の就業を可能とする規定を作成する場合は、「第9条の2」を整備し、労使協定を締結してください。出生時育児休業中に就業させない場合は、「第9条の2」は不要です。

(出生時育児休業中の就業)

第9条の2

- 1 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(社内様式15)を休業開始予定日の1週間前までに人事部労務課に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。
- 2 会社は、前項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(社内様式17)。就業日がない場合もその旨通知する。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(社内様式18)を人事部労務課に提出すること。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(社内様式20)を交付する。
- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
 - 一 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下(一日未満の端数切り捨て)
 - 二 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
 - 三 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間
- 4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書(社内様式15)を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届(社内様式16)を休業前日までに人事部労務課に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する(社内様式17)。
- 5 本条第2項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届(社内様式19)を休業前日までに人事部労務課に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書(社内様式20)を交付する。
 - 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - 二 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時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こと
 - 三 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
 - 四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第10条

- 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、この規則に定めるところにより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つては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)から93日経過日から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 本条第1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 この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的の障害により、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
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
 - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第11条

- 1 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開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（社内様式6）を人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。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うものとする。
- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、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 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第12条

- 1 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（社内様式4）を人事部労務課に提出することにより、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（社内様式2）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について、当該家族について再度の申出はすることができない。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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第13条

- 1 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日間の範囲内で、介護休業申出書（社内様式6）に記載された期間とする。
- 2 1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介護休業開始予定日の指定

を行うことができる。

- 3 従業員は、介護休業期間変更申出書（社内様式5）により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに人事部労務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

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。

- 4 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（社内様式2）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、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 家族の死亡等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（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）

- (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又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、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

- 6 本条第5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人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護等休暇

（子の看護等休暇）

第14条

- 1 **小学校第3学年修了までの子**~~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、**次に定める当該子の世話等のために**負傷し、若しく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。ただし、労使協定によって除外された、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**~~次の従業員~~からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

一 負傷し、又は疾病等にかかった子の世話

二 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子の世話

四 子の入園（入学）式、卒園式への参加

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

※ 4～5について、取得した時間分を無給とする記載例を示していますが、現在、取得した時間分を有給とする就業規則を整備している場合は、原則として無給に変更することはできません。

- 2 子の看護等休暇は、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、子の看護等休暇申出書（社内様式7）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程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、労務提供のなかっ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、取得期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15条

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、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、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**次の従業員からの介護休暇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、介護休暇申出書（社内様式7）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程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、労務提供のなかっ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、取得期間は通常の勤務をしているものとみなす。

※ 4～5について、取得した時間分を無給とする記載例を示していますが、現在、取得した時間分を有給とする就業規則を整備している場合は、原則として無給に変更することはできません。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条

1 **小学校就学の始期に達するまでの子**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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 本条第1項にかかわらず、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申出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 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、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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申出書（社内様式8）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 会社は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、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週間以内に人事部労務課に所定外労働制限対象児出生届（社内様式3）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、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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、人事部労務課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当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は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) 制限に係る子が**小学校就学の始期**3歳に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日当該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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第17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、就業規則第〇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 本条第1項にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - 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 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、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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・介護のための時間外労働制限申出書（社内様式9）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、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週間以内に人事部労務課に時間外労働制限対象児出生届（社内様式3）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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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、人事部労務課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当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は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) 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第18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、就業規則第〇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（以下「深夜」という。）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からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 申出に係る家族の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 心身の状況が申出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 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、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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・介護のための深夜業制限申出書（社内様式10）を人事部労務課に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、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週間以内に人事部労務課に深夜業制限対象児出生届（社内様式3）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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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、人事部労務課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当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は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) 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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
- 10 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9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第19条

- 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
 - 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
- 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11)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13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 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。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

時差出勤及びテレワークの措置を講じた例

第19条の2

- 1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。
 - 一 時差出勤(始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ)
 - 二 テレワーク
- 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、入社1年未満の従業員及び1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 1の一に定める時差出勤の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、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8時30分始業、午後5時30分終業
 - ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
 - ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
 - ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業
 - 二 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により人事部労務課に申し出なければならない。
- 4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
 - 二 テレワークは、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実施することができるものとする。
 - 三 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。
 - 四 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、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。
- 5 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。
- 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。

※ 事業主は、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対する労働者に対して、次の中から**2以上の制度を選択して措置を講ずる必要があります。**

- ① 始業時刻等の変更(時差出勤の制度、フレックスタイム制度)
- ② テレワーク(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

上記の第19条の2は、①と②の組み合わせの例です。次頁は、④と⑤の組み合わせの例です。2以上の制度が選択されていれば、どのような組み合わせでも構いません。

フレックスタイム制度、保育施設の設置運営等の規定例については、厚生労働省HPの育児・介護休業等に関する規則の規定例―[詳細版]をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



(柔軟な働き方を実現するための措置)

養育両立支援休暇及び短時間勤務制度の措置を講じた例

第19条の2

- 1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。
 - 一 養育両立支援休暇
 - 二 短時間勤務制度
- 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、入社1年未満の従業員及び1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 1の一に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出等については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、就業しつつ子を養育することを容易にするために、就業規則第〇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、養育両立支援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。
 - 二 養育両立支援休暇は、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。
 - 三 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援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。
 - 四 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程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額を支給する。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、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。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ているものとみなす。
- 4 1の二に定める短時間勤務制度の措置内容及び申出等については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、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時間に変更することができる。
 - 二 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11)により人事部労務課に申し出なければならない。その他適用のための手続等については、第19条を準用する。
 - 三 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。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、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。定期昇給及び退職金の算定に当たっては、適用期間は通常の勤務をしているものとみなす。

※ 養育両立支援休暇の取得理由は、就業しつつ子を養育することに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられます。例えば、以下の取得理由が考えられます。

- 負傷し、又は疾病等にかかった子の世話
- 予防接種や健康診断
- 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- 入園(入学)式、卒園式
- 遠足、運動会、授業参観
- 就学前健診・学校説明会
- 保育園の送迎(通常送迎を担当する配偶者が出張等で送迎できない日)

(介護短時間勤務)

第20条

- 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、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 日雇有業員
 - 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 申出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、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（社内様式12）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、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第10条から第12条までの規定を準用する。
- 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。

※ 介護のためのテレワークの措置を講ずることが努力義務とされています。

介護のためのテレワークの規定例については、厚生労働省HPの育児・介護休業等に関する規則の規定例－〔詳細版〕をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



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

(育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第21条

すべての従業員は第2条～第20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。詳細は「職場におけるハラスメントの防止に関する規定」により定める。

※ 上記は、ハラスメント防止規定を就業規則の別則として作成する場合の記載例です。

ハラスメント防止規程は以下をご参照ください。

群馬労働局ホームページ>各種法令・制度・手続き>雇用環境・均等関係>ハラスメント防止対策>ハラスメントに関する規定の例（パワハラ、セクハラ、マタハラ）



第11章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第22条

- 1 育児・介護休業及び出生時育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業及び出生時育児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。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、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。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業及び出生時育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第23条

介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、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し、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

以下は令和7年4月・10月改正の前の規定例であり、育児及び介護に係る措置をまとめて一つの条文にしていたが、法改正により講ずるべき措置が増加したため、次頁以降の第24条及び第25条により、育児と介護で別に規定しました。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第24条

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は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)(2)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、(3)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、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関する事、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) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- (3) 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。

(仕事と育児の両立に関する個別周知及び意向確認並びに個別意向聴取及び配慮等)

第24条

- 1 会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該従業員に対して、以下の措置をすべて実施する。
 - 一 当該従業員に対して、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、育児休業給付に関する事、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児休業中及び休業後の待遇や労働条件など）を個別に周知し、制度利用の意向を確認する。
従業員から育児休業の取得意向が示された場合、会社は、当該従業員ごとに育休復帰支援プランを作成する。同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
 - 二 当該従業員から、勤務時間帯（始業及び就業の時刻）、勤務地（就業場所）、両立支援制度等の利用期間、その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件についての意向を個別に聴取する。会社は、意向聴取後、自社の状況に応じ、勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど、当該意向に配慮した取組を行う。
- 2 会社は、子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である従業員に対して、以下の措置をすべて実施する。
 - 一 当該従業員に対して、柔軟な働き方を実現するための措置の内容及び当該措置の申出先、育児のための所定外労働の制限、時間外労働の制限及び深夜業の制限に関する制度内容を個別に周知し、制度利用の意向を確認する。
 - 二 当該従業員から、勤務時間帯（始業及び就業の時刻）、勤務地（就業場所）、両立支援制度等の利用期間、その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件についての意向を個別に聴取する。会社は、意向聴取後、自社の状況に応じ、勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど、当該意向に配慮した取組を行う。
- 3 会社は、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、育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

3は措置義務の例です。以下のうち、1つ以上実施することが必要です。

- ①育児休業に係る研修の実施
- ②育児休業に関する相談体制の整備
- ③自社の従業員の育児休業取得事例の収集・提供
- ④育児休業に関する制度・取得促進に関する方針の周知

※ 条文を育児と介護に分けたため、全て青字としていますが、上記のうち、1の二及び2の措置は令和7年10月改正で義務付けられたもので、1の一（下線部分を除く）及び3の措置は令和7年4月改正の前から義務付けられているものです。

(仕事と介護の両立に関する個別周知及び意向確認並びに情報提供等)

第25条

- 1 会社は、従業員から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は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するため、介護休業に関する制度等（介護休業・介護両立支援制度等（介護休暇、介護のための所定外労働の制限・時間外労働の制限・深夜業の制限、介護短時間勤務等の措置）の内容、介護休業・介護両立支援制度等の申出先、介護休業給付に関すること、介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）を個別に周知し、制度利用の意向を確認する。
従業員から介護休業・介護両立支援制度の利用意向が示された場合、会社は、当該従業員ごとに介護支援プランを作成する。同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、介護休業・介護両立支援制度を利用する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- 2 会社は、労働者が40歳に達する日の属する年度又は40歳に達した日の翌日から1年以内に、介護休業に関する制度等（介護休業・介護両立支援制度等の内容、介護休業・介護両立支援制度等の申出先、介護休業給付に関すること、介護保険制度の内容）を情報提供する。
- 3 会社は、介護休業・介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、介護休業・介護両立支援制度等に係る研修を実施する。

3は措置義務の例です。以下のうち、1つ以上実施することが必要です。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- ③自社の従業員の介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集及び事例の提供
- ④介護休業・介護両立支援制度等に関する制度及び取得促進に関する方針の周知

(復職後の勤務)

第26条

- 1 育児・介護休業、出生時育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 本条第1項にかかわらず、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。この場合は、育児休業（出生時育児休業含む）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。

(育児目的休暇)

第27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○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 育児目的休暇を取得した期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、勤務したものとみなす。

※ 育児目的休暇は、努力義務である「労働者の申出に基づく育児に関する目的のために利用することができる休暇」に関する内容です。

(年次有給休暇)

第28条

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、出生時育児休業をした日並びに子の看護等休暇及び介護休業を取得した日は出勤したものとみなす。

※ 育児・介護休業、出生時育児休業をした日については、年次有給休暇に係る出勤率の算定において出勤したものとみなす義務があります。子の看護等休暇及び介護休業について、出勤したものとみなすことは法を上回る取扱いです。

(法令との関係)

第29条

育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護等休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置、**柔軟な働き方を実現するための措置等**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。