**【令和7年4月1日、10月1日施行内容に対応】**

規定例５

育児・介護休業等規定例【簡易版】

この規定例は、

* 期間雇用者について、法律の範囲内で対象外としている内容の規定例です。
* また労使協定締結により対象外とすることが認められる労働者についても、対象外としている内容になっています。従って規定整備と併せて「労使協定締結」も必要です。
* 「出生時育児休業（産後パパ育休）」中の就業を認めない場合は、「第2条6項及び第7項」の規定と労使協定例の該当部分「第10条」の記載は不要です。
* 3歳から小学校就学までの子を養育する労働者の「柔軟な働き方を実現するための措置（第10条）」は、5つの措置の中から「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「テレワーク」を講じた例です。【NEW R7.2】他の措置の例を掲載しました。

2025.2岩手労働局　雇用環境・均等室

|  |  |
| --- | --- |
| 育児・介護休業規定例 | 除外できる対象者 |
| 期間雇用者 | 労使協定による対象除外 |
| 詳細版 | 規定例1 | 全員取得可能 | 全員取得可能 |
| 規定例2 | 一部対象外（法どおり） | 全員取得可能 |
| 規定例３ | 一部対象外（法どおり） | 対象外あり（労使協定締結） |
| 簡易版 | 規定例４ | 一部対象外（法どおり） | 全員取得可能 |
| 規定例5 | 一部対象外（法どおり） | 対象外あり（労使協定締結） |
| 様式（休業申出書等） |

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、子が１歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、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（６、７の申出にあっては２歳）に達す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（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　１にかかわらず、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

(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

(３)　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。

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、原則として子の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

(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。

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、申出により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。

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。

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　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（子の看護等休暇）

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。

一　負傷し、又は疾病にかかった子の世話

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子の世話

四　当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

　　ただし、労使協定により除外された、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

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。

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１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

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　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）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　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

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、就業規則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いか、又は産後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（３歳未満））

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

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（柔軟な働き方を実現するための措置）　≪始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及びテレワークを講じた例≫

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　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　１の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ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担当者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。

◎柔軟な働き方を実現するための措置として、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」や「テレワーク等の措置」以外の措置を講ずる場合、次のような規定ぶりが考えられます。（「社内様式○」については、一律の様式例をお示ししていませんので、このように表記しています。）

《フレックスタイム制度の例》

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

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利用することができる。

一　フレックスタイム制度

二　(略)

２　1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

３　1の一に定めるフレックスタイム制度の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一　フレックスタイム制度の適用を受ける対象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。

二　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。

三　清算期間は1箇月間とし、毎月●日を起算日とする。

四　清算期間中に労働すべき総労働時間は、●時間とする。

五　標準となる1日の労働時間は、●時間とする。

六　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、フレックスタイム申出書（社内様式16）により人事部労務課に申し出なければならない。

４　(第1項第二号に定める措置　略)

《就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の例》

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

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利用することができる。

一　養育両立支援休暇

二　(略)

２　1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

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については、次のとおりとする。

一　対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則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（社内様式18）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。

４　(第1項第二号に定める措置　略)

５　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。

６　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。

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。

《短時間勤務の例》

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

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利用することができる。

一　短時間勤務

二　(略)

２　1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

３　1の一に定める短時間勤務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、正午から午後1時までの　1時間とする。）の6時間とする。

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、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。

４　(第1項第二号に定める措置　略)

５　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。

６　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。

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。

《保育施設の設置運営の例》

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

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利用することができる。

一　事業所内保育施設

二　(略)

２　1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

３　1の一に定める事業所内保育施設の措置内容については、次のとおりとする。

一　対象従業員は、会社が設置する社内保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。

二　利用者は、会社に対し食費（実費）を各月◯円支払うものとし、これ以外の社内保育室に関する費用は原則として会社が負担する。

三　社内保育室の利用時間は、原則として平日の午前◯時◯分から午後◯時◯分まで及び土曜日の午前◯時◯分から午後◯時◯分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。

４　(第1項第二号に定める措置　略)

《ベビーシッターの手配及び費用補助の例》

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

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利用することができる。

一　ベビーシッターサービス

二　(略)

２　1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

３　1の一に定めるベビーシッターサービスの措置内容については、次のとおりとする。

一　対象従業員は、会社が締結した契約に基づく保育サービス会社による当該子に係るベビーシッターサービス（以下「保育サービス」という。）を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。

二　助成額は、従業員が保育サービスの利用に当たり支払った額の○分の○に相当する額とする。助成対象となる保育サービスの利用日数の限度は、年間○日とする。

三　助成を受けるための手続等は、次によるものとする。

（1）助成を希望する者は、原則として助成を希望する保育サービスの利用を開始しようとする日の◯日前までに、保育サービス利用費用助成申請書（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。

（2）保育サービス利用費用助成申請書（社内様式◯）が提出されたときは、会社は、速やかに当該保育サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する保育サービス利用費用助成の可否を決定し、通知する。

四　助成額の支給は、次によるものとする。

（1）前号により保育サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、保育サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、保育サービス利用報告書（社内様式◯）に領収書を添付の上、翌月◯日までに人事部労務課に提出するものとする。

（2）人事部労務課は、（1）の保育サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成額を口座振込又は現金にて支払うものとする。

４　(第1項第二号に定める措置　略)

第１１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１２条（給与等の取扱い）

１　基本給その他の月ごと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１１条の制度の適用を受けた期間については、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１１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、出勤日における勤務成績などを考慮して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１１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条及び第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。

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１１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１３条（法令との関係）

　育児・介護休業（出生時育児休業含む）、子の看護等休暇、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、柔軟な働き方を実現するための措置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。