**育児・介護休業等に関する規則**　**[簡易版例]**

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、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っては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
   1. 入社１年以上であること
   2. 子が１歳６か月（４の申し出にあっては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こと
2. １，３，４，５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。
   1. 入社１年未満の従業員
   2. 申出の日から１年以内（４及び５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
   3. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
3. 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・産後休業期間と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。
   * 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
        1. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
        2. 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. 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。
   * 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
        1. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
        2. 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
6. 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及び５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。
7. 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。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内にした最初の育児休業については、１回の申出にカウントしない。
   * 1. １に基づく休業した者が４又は５に基づく休業の申出をしようとする場合、又は、４に基づく休業をした者が５に基づく休業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
8. 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（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、のべ９３日間までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
   1. 入社１年以上であること
   2. 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こと
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。
   1. 入社１年未満の従業員
   2. 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
   3. 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、兄弟姉妹又は孫
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３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。　  
   　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。
   1. 入社６か月未満の従業員
   2. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
2. 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

第４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、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。
   1. 入社６か月未満の従業員
   2. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
2. 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

第５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. 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申出書を人事担当者に提出するものとする。

第６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申し出た場合には、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申し出ることができない。
   1. 日雇従業員
   2. 入社１年未満の従業員
   3. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
3. 請求しようとする者は、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申出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申し出た場合には、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申し出ることができない。
   1. 日雇従業員
   2. 入社１年未満の従業員
   3. 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
      1. 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
      2. 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
      3. 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
   4. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
   5. 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
3. 請求しようとする者は、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申出書を人事担当者に提出するものとする。

第８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。
   1. 日雇従業員
   2. １日の所定労働時間が６時間以下である従業員
   3. 労使協定によって除外された次の従業員
      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９条（介護短時間勤務）※①

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。
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。
   1. 日雇従業員
   2. 労使協定によって除外された次の従業員
      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. 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、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１０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。
   1. 育児・介護休業をした期間については、支給しない
   2. 第３条及び第４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
   3. 第７条、第８条及び第９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３条～第９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８条及び第９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３条～第７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３条～第９条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。※②
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１１条（育児休業等に関するハラスメントの防止）※③

1. すべての従業員は第１条～第９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。
2. １の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第　条に基づき、厳正に対処する。

第１２条（復職後の勤務）

１　　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

２　　１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業がある場合には、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。

第１３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、平成　　年　　月　　日から適用する。

※①　ⅰ短時間勤務制度、ⅱフレックスタイム制度、ⅲ始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、ⅳ労働者が利用する介護サービスの費用助成その他これに準ずる制度のいずれかの措置を講じる義務があります。

※②　退職金制度がなければ削除してください。

※③　H29.1.1に改正施行された男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント防止対策が義務となりましたが、この条文例は育児休業等に関するハラスメント対策のみの規定となっています。

　　　育児休業等に関するハラスメントの他、妊娠・出産に関するハラスメント等の対策も含めた例については、島根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 > 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント及びセクシャルハラスメント防止に関する周知チラシ例を掲載しました）に掲載されている周知例チラシ（Word版）をご覧ください。

◇◇◇◇両立支援等助成金をお考えの場合は、次のような内容の整備も必要です◇◇◇◇

両立支援等助成金（育児休業等支援コース：育休取得時及び職場復帰時、介護離職防止支援コース）

　対象者が育児休業もしくは介護休業を開始する前日までに規定し、労働者の方々に周知してください。

|  |
| --- |
| （就業規則への規定例）  第○条　円滑な取得及び職場復帰支援 会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、当該従業員毎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・引き継ぎに係る支援、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。 |

　　育休復帰支援プランコースについては、産後休業終了後引き続き育児休業をする場合には、産後休業の開始日の前日までに規定し、労働者の方々に周知をしていることが必要です。

**＜育児・介護休業等に関する労使協定の例＞※１**

　株式会社○○　代表取締役△△　と従業員代表□□ は、当社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第１条　事業主は、次の従業員から１歳（法定要件に該当する場合は1歳６か月または2歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　　入社１年未満の従業員

二　　申出の日から１年（法第５条第３項及び第４項の申出にあっては６ケ月）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

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第２条　事業主は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

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

（子の看護休暇、介護休暇の半日単位取得について）**※２**

第３条　対象となる従業員は、勤務時間 ９時～１７時４５分の従業員とする。

２　　取得の単位となる時間数は、始業時刻から３時間又は終業時刻まで４時間４５分とする。

３　　休暇１日当たりの時間数は、７時間４５分とする。

（子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第４条　事業主は、次の従業員から子の看護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

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

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第５条　事業主は、次の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

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

（育児・介護のための所定外労働の制限の申出を拒むことができる従業員）

第６条　事業主は、次の従業員から所定外労働の制限の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

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

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第７条　事業主は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことがものとする。

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  
（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第８条　事業主は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

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

（従業員への通知）

第９条　事業主は、第１条から第２条及び第４条から第８条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

（有効期間）

第 10条　本協定の有効期間は、平成　　年　　月　　日から平成　　年　　月　　日までとする。ただし、有効期間満了の１か月前までに、会社、従業員いずれからも申出がないときには、更に１年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成　　年　　月　　日

株式会社○○　　　代表取締役　△△　　　　　　印

　　　　　株式会社○○　　　従業員代表　□□　　　　　　印

※１　労使協定を締結することにより、育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。

労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。

※２　労使協定により１日の所定労働時間の２分の１以外の時間数を半日と定める場合には、下記

　　の事項を定めなくてはなりません。

　　　①労使協定による単位で子の看護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲

　　　②子の看護休暇の取得の単位となる時間数（１日の所定労働時間に満たないものに限ります）

　　　③子の看護休暇１日当たりの時間数（１日の所定労働時間を下回ることはできません）