育児・介護休業等に関する規則の規定例［簡易版］

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（５、６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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

※以下、１項ずつ繰り下げ

２　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。

３　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

４　３にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３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。

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。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

６　５にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４又は５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。

７　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（３から６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。

８　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。３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、３又は４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。５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、３、４、５又は６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。

９　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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

※以下、１項ずつ繰り下げ

２　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。

３　１に基づく申出は、一子につき２回に分割できる。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。

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》**

５　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。

６　会社は、５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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

※以下、１項ずつ繰り下げ

２　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

３　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。

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。

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

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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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、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。

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、就業規則第○条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。

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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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、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。

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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

※以下第２項を第３項に繰り下げ

２　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

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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

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、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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

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、日雇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。

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。

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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

第１２条（育児・介護休業等に関するハラスメントの防止）

１　すべての従業員は第１条～第11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○条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

第１３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。

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、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１４条（法令との関係）

　育児・介護休業、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、○年○月○日から適用する。

社内様式例１

（出生時）育児休業申出書

　　　　　　　　　　殿

［申出日］　　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第１条及び第２条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １　休業に係る子の状況 | （1）氏名 |  |
| （2）生年月日 |  |
| （3）本人との続柄 |  |
| （4）養子の場合、縁組成立の年月日 | 　　　　　年　　　月　　　日 |
| （5）(1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日 | 　　　　　年　　　月　　　日 |
| 2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | （1）氏名（2）出産予定日（3）本人との続柄 |
| 3　出生時育児休業（産後パパ育休） |
|  | 3-1　休業の期間 | 　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
| ※出生時育児休業を２回に分割取得する場合は、１回目と２回目を一括で申し出ること　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
| 3-2　申出に係る状況 | （1）休業開始予定日の2週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （2）1の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む） | ない・ある（　回） |
| （3）1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが | ない・ある（　回） |
| 4　１歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は１歳２か月まで） |
|  | 4-1　休業の期間 | 　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
|  |  | ※１回目と２回目を一括で申し出る場合に記載（２回目を後日申し出ることも可能）　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
| 4-2　申出に係る状況 | （1）休業開始予定日の1か月前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （2）1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む） | ない・ある（　回）→ある場合休業期間：　　年　　月　　日から　年　　月　　日まで→２回ある場合、再度休業の理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （3）1の子について育児休業の申出を撤回したことが | ない・ある（　回）→２回ある場合又は１回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （4）配偶者も育児休業をしており、規則第　条第　項に基づき１歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス） | 配偶者の休業開始（予定）日　　年　　月　　日 |
| 5　１歳を超える育児休業 |
|  | 5-1　休業の期間  | 　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
| 5-2　申出に係る状況 | （1）休業開始予定日の2週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （2）1の子について１歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む） | ない・ある→再度休業の理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕休業期間：　　年　　月　　日から　年　　月　　日まで |
| （3）1の子について１歳を超える育児休業の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （4）休業が必要な理由 |  |
| （5）1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合 | 配偶者が休業　している・していない配偶者の休業（予定）日　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで |

（注）上記３、４の休業は原則各２回まで、５の１歳６か月まで及び２歳までの休業は原則各１回です。申出の撤回１回（一の休業期間）につき、１回休業したものとみなします。

（注）上記５の休業は、保育所等に入所を希望しているが、入所できない等の事情がある場合に申出が可能です。

＜提出先＞　　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

○○課　　　メールアドレス：□□□□＠□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

社内様式例２

介護休業申出書

　　　　　　　　　　殿

［申出日］　　　　年　　月　　日

［申出者］所属

氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第３条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １　休業に係る家族の状況 | （1）氏名 |  |
| （2）本人との続柄 |  |
| （3）介護を必要とする理由 |  |
| 2　休業の期間 | 　　　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（職場復帰予定日　　　　　年　　月　　　日） |
| 3　申出に係る状況 | （1）休業開始予定日の２週間前に申し出て | いる・いない→申出が遅れた理由〔　　　　　　　　　　　　　　　　　〕 |
| （2）1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数 | 　回　　　　　　日 |
| （3）1の家族について介護休業の申出を撤回したことが | ない・ある（　　回）→既に２回連続して撤回した場合、再度申出の理由〔　　　　　　　　　　　　　　　〕 |

＜提出先＞　　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

○○課　　　メールアドレス：□□□□＠□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

※事業主は介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を求めることはできますが、制度利用の条件とすることはできません。

社内様式例３

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

　　　　　　　　　　　　　　殿

　　年　　月　　日

　会社名

あなたから　　　　年　　月　　日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第３条、第４条、第５条、第７条、第８条、第９条、第11条、第12条及び第13条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

|  |  |
| --- | --- |
| 1　休業の期間等 | (1)適正な申出がされていましたので申出どおり　　　　年　　月　　日から　　　　年　月　　日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、　　　　　年　　月　　　日です。(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を　　　 年　　月　　日にしてください。(3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。(4)あなたが　　　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。(5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　　）回（　　）日になります。 |
| 2　休業期間中の取扱い等 | (1）休業期間中については給与を支払いません。(2）所属は　　　　　課のままとします。(3）・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、　　月現在で1月約　　円ですが、休業を開始することにより、　　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　　　　に持参してください。振込先：(4）税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。(5）毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　　　　　　に申し出てください。(6）職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　　　　　　課に申し出てください |
| 3　休業後の労働条件 | (1）休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　　　　　円です。 (2）　　　　年　　月の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、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します。 (3）退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。(4）復職後は原則として　　　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。(5）あなたの　年度の有給休暇はあと　　日ありますので、これから休業期間を除き　　　　年　　月　　日までの間に消化してください。次年度の有給休暇は、今後　　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　　日の有給休暇を請求できます。 |
| 4　その他 | (1）お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　　　　　　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2）休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。 |

（注）上記のうち、１(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。