この規定例では、法に基づき 一定範囲の有期契約従業員 と 労使協定の締結 により、除外可能な最大範囲の対象除外者を記載しております。

労使間で協議の上、対象除外者から外し、制度が利用できる従業員の範囲を拡大することも可能です。

また、労使協定の締結が必要です。「労使協定例」もホームページからダウンロードできます。

なお、柔軟な働き方を実現するための措置については、始業時刻等の変更と短時間勤務を導入した場合の例としています。赤字の部分が令和７年法改正による変更部分です。

育児・介護休業等規定

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、子が１歳６か月（６、７の申出にあっては２歳）に達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、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年以内（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　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又は出生時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、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。

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。

１１　従業員は、育児休業期間変更申出書により人事担当者に、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、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日の１か月前（４から７に基づく休業をしている場合は、２週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として１に基づく休業１回につき１回に限り行うことができるが、４から７に基づく休業の場合には、１に基づく休業とは別に、子が１歳から１歳６か月に達するまで及び１歳６か月から２歳に達するまでの期間内で、それぞれ１回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

１２　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育児休業期間変更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。

１３　育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出書撤回届を人事担当者に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

１４　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育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

１５　１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す。４又は５及び６又は７に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子について再度申出をすることができない。ただし、１に基づく休業を撤回した者であっても、４又は５及び６又は７に基づく休業の申出をすることができ、４又は５に基づく休業の申出を撤回した者であっても、６又は７に基づく休業の申出をすることができる。

１６　育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事担当者にその旨を通知しなければならない。

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、有期契約従業員にあっては、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。

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。

６　従業員は、出生時育児休業期間変更申出書により人事担当者に、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。

７　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を交付する。

８　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を人事担当者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。

９　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を交付する。

１０　１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。

１１　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、人事担当者にその旨を通知しなければならない。

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、有期契約従業員にあっては、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。

６　従業員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日の２週間前までに人事担当者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。

７　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を交付する。

８　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を人事担当者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。

９　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を交付する。

１０　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。

１１　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、人事担当者にその旨を通知しなければならない。

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

　　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。

※法を上回る制度として、「中抜け」を認める場合の規定例

２　子の看護等休暇は、時間単位で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。

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。

※法を上回る制度として、「中抜け」を認める場合の規定例

２　介護休暇は、時間単位で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　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）

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　短時間勤務

　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

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　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、就業規則第〇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のいずれか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の二に定める短時間勤務の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、就業規則第〇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。

　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、短時間勤務申出書を人事担当者に申し出なければならない。

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、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、第１０条（短時間勤務を選択した場合）、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９条、第１０条（短時間勤務を選択した場合）、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、第１０条（始業・終業時刻の繰上げ・繰下げを選択した場合）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（育児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、２０○○年○月○日から適用する。