

育児・介護休業等に関する規則の規定例

仕事と家庭の両立支援対策を充実するために、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）が改正され、平成17年4月1日から施行されました。

育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、労働者がこれらの制度を利用しやすいものとするため、あらかじめ就業規則等に制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意してください。また、勤務時間の短縮等の措置については、措置が講じられ規則が定められている必要があります。育児・介護休業法に沿った制度が講じられるよう、就業規則の見直しをしてください。

このリーフレットでは、育児・介護休業法の要請を満たす規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配付しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、就業規則の整備をすすめてください。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/ryouritu/index.html>



両立支援キャラクター 両立するべえ

厚生労働省・都道府県労働局

育児・介護休業等に関する規則

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、期間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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - 三 子が1歳に達する日から1年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 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員であって、子が1歳に達する日まで休業を取得する者は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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、休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - 一 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 二 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 1、2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 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2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養育をすることができる者であること
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合は、14週間）以内に出産する予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること
 - ニ 申出に係る子と同居している者であること
 - 三 申出の日から1年以内（2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でない従業員
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員
- 4 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（2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。
- 5 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、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - 三 93日経過日から1年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。
 - 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でない従業員
 - 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、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ扶養している者
- 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。

☆ 育児休業・介護休業をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用者は除かれます。

労使協定を締結することにより、第1条第3項及び第2条第2項に記載された者を休業の対象から除くことができます（労使協定の例は8頁を参照のこと）。

☆ 申出時点において、次のいずれにも該当する期間雇用者は育児休業・介護休業の対象となります。

① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

② 育児休業：子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年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ある者を除く）

介護休業：介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年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ある者を除く）

期間雇用者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば育児休業・介護休業ができるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。また、育児休業・介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。

☆ 子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、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

ただし、1歳6か月までの育児休業ができるのは、子の1歳に達する日まで育児休業をしている労働者が引き続いて休業するか、又は、子の1歳に達する日まで育児休業をしている配偶者と交替して休業をするかのいずれかの場合に限られます。子が1歳に達する日において両親とも育児休業をしていない場合は、認められません。

☆ 介護が必要な対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業ができます。2回目の介護休業ができるのは、要介護状態から回復した家族が、再び要介護状態に至った場合です。3回目以降も同様です。

育児休業申出書、介護休業申出書

育児休業の場合は「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る子の氏名、生年月日、続柄」「休業期間の初日及び末日」を、介護休業の場合は、「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る家族の氏名、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を事業主に対して明らかにする必要があります。

育児休業取扱通知書、介護休業取扱通知書

休業期間、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件などについて記載した取扱通知書を交付することで、後日のトラブル発生を未然に防止することができます。

これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。

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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間に付き5日間を限度として、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。
 - 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 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に人事担当者に申し出るものとする。

第4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 1にかかわらず、次の一から四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を請求することができない。また、次の一、二及び四のいずれかに該当する従業員は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 配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2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養育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
 - 二 請求に係る子と同居している者であること
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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請求書を人事担当者に提出するものとする。

第5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。

☆ 小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、1年度に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

労使協定を締結することにより、入社6か月未満の従業員と週の所定労働日数が2日以下の従業員を休業の対象から除くことができます（労使協定の例は8頁を参照のこと）。

☆ 子の看護休暇の日数は、子の人数にかかわらず労働者1人当たり年間5日間です。
半日単位や時間単位で取得できることとしても差し支えありません。

☆ なお、対象となる子の年齢を引き上げる等、法を上回る制度を導入した場合においても、少なくとも法で定められた休暇については確保されなければなりません。

☆ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。

☆ 「時間外労働の制限を請求することができない」労働者の範囲をこれより広げることはできません。
期間雇用者も対象となります。

☆ 時間外労働を行うことがない事業所では、この項は省略して差し支えありません。

☆ 小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、午後10時から午前5時までの間に労働させることはできません。

☆ 「深夜業の制限を請求することができない」労働者の範囲をこれより広げることはできません。期間雇用者も対象となります。

☆ 深夜業を行うことがない事業所では、この項は省略して差し支えありません。

第6条（育児・介護のための短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員又は第2条第3項に定める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（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 育児のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき1年以内（ただし、3歳に達するまで）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。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）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。

勤務時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度を導入する場合の例です。

第7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・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条の制度の適用を受けた日については、無給とする
 - 三 第5条、第6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き、時間給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3～6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1か月以上、第6条の制度の適用を受けた期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに〇%の減額を行うものとする。第3～5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であるものとして勤続年数を計算するものとする。
- 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8条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護のための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、平成〇年〇月〇日から適用する。

☆ 事業主は、3歳に満たない子どもを持つ労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

①短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度】

②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④所定外労働をさせない制度 ⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

なお、1歳以上の子どもを養育する労働者で、1歳6か月までの育児休業の対象でない労働者については、以上の措置のかわりに育児休業制度に準ずる措置を講じても差し支えありません。

☆ 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子どもを持つ労働者に対し、育児休業制度に準ずる措置又は上記①～⑤の措置のいずれかを講ずることが事業主の努力義務となっています。

☆ 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

①短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度】

②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

日数は、対象家族1人につき一の要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの期間で労働者が申し出た期間です。

事業主は、勤務時間の短縮等の措置を講じた場合、これが介護休業等日数に算入されること及び措置を講じた期間の初日を労働者に明示することが望まれます。

☆ 家族の介護を必要とする労働者に対し、介護を必要とする期間・回数等に配慮して上記①～④のいずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

☆ 賃金に関しては、

① 育児・介護休業期間及び子の看護のための休暇中の賃金の有無、

② 育児・介護休業期間中及び勤務時間短縮等の措置の取得中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、

a その決定、計算及びその支払い方法、

b 賃金の締め切り及び支払時期

について記載する必要があります。

勤務しなかった期間（時間）について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった期間（時間）を超えて賃金を減額したり、賞与、昇給等で不利益な算定を行うことは禁止されています。

☆ 事業主は、育児休業、介護休業や子の看護休暇の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

☆ 事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するよう努力しなければなりません。

① 労働者の育児休業や介護休業中における待遇に関する事項

② 育児休業や介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項 等

また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業をした労働者にあてはめて具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

☆ 事業主は、育児・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、休業した労働者の職業能力の開発・向上に必要な措置を講じるよう努力しなければなりません。また、復職に当たっては、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われていることに配慮しましょう。

☆ 育児・介護休業等に関する規定を就業規則に定めた場合、常時10人以上の労働者を使用している事業所においては、所轄の労働基準監督署長に就業規則の作成・変更について届け出る必要があります。

☆ 下のような労使協定を締結することにより、育児・介護休業や子の看護休暇の対象者を限定することができます。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。

☆ この例は、育児・介護休業及び子の看護休暇の対象から除外できる者の範囲の最大限を示しています。これより広い範囲の者を除外することはできません。

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社と〇〇労働組合は、〇〇株式会社における育児・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 社長は、次の従業員から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 従業員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する場合の従業員
 - イ 職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び1週間の就業日数が2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養育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）以内に産出する予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
- ニ 申出に係る子と同居している者であること。
- 三 申出の日から1年以内（1歳を超える休業の申出の場合は、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
- 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 五 従業員の配偶者以外の者で育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する従業員

(介護休業の申出を拒むことができる従業員)

第2条 社長は、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

(子の看護休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 社長は、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

(従業員への通知)

第4条 社長は、第1条から第3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5条 本協定の有効期間は、平成〇年〇月〇日から平成〇年〇月〇日までとする。ただし、有効期間満了の1か月前までに会社、組合いずれからも申出がないときには、さらに1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

平成〇年〇月〇日

〇〇株式会社代表取締役社長
〇〇労働組合執行委員長

〇〇〇〇 印
〇〇〇〇 印

育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用均等室へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	石川	076-265-4429	岡山	086-224-7639
青森	017-734-4211	福井	0776-22-3947	広島	082-221-9247
岩手	019-604-3010	山梨	055-225-2859	山口	083-995-0390
宮城	022-299-8844	長野	026-227-0125	徳島	088-652-2718
秋田	018-862-6684	岐阜	058-263-1220	香川	087-811-8924
山形	023-624-8228	静岡	054-252-5310	愛媛	089-935-5222
福島	024-536-4609	愛知	052-219-5509	高知	088-885-6041
茨城	029-224-6288	三重	059-226-2318	福岡	092-411-4894
栃木	028-633-2795	滋賀	077-523-1190	佐賀	0952-32-7218
群馬	027-210-5009	京都	075-241-0504	長崎	095-801-0050
埼玉	048-600-6210	大阪	06-6941-8940	熊本	096-352-3865
千葉	043-221-2307	兵庫	078-367-0820	大分	097-532-4025
東京	03-3512-1611	奈良	0742-32-0210	宮崎	0985-38-8827
神奈川	045-211-7380	和歌山	073-488-1170	鹿児島	099-222-8446
新潟	025-234-5928	鳥取	0857-29-1709	沖縄	098-868-4380
富山	076-432-2740	島根	0852-31-1161		