

第4部 育児・介護休業等に関するモデル規則

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免除並びに育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限については、法律上の要件を満たす労働者が適正に申出ることにより休業等の法的効果が生ずるものですが、各事業所においてあらかじめ制度を導入し、就業規則に記載する必要があります（子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（以下「指針」といいます。）。）。

また、育児・介護のための所定労働時間の短縮措置等については、育児・介護休業法及び施行規則に基づき、各事業所において制度を導入し就業規則に記載する必要があります。

育児・介護休業法に示された育児・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免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児・介護のための所定労働時間の短縮等の制度は、労働者の権利としての最低基準を定めたものです。したがって、これらの制度に関して、育児・介護休業法の内容を上回るような制度を設けることは自由であり、むしろ、事業主に対して、そのような努力が求められています。

しかし、逆に、厳しい条件を設けることによって育児・介護休業法に定められた最低基準を下回るような制度を設けることは許されず、このような取り決めをした就業規則の当該部分は無効と解されます。

なお、平成29年に改正された育児・介護休業法の概要については、厚生労働省HPを参照してください。
(<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>)

第1章 目 的

(目 的)

第1条 本規則は、従業員の育児・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、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

育児・介護休業等に関する事項を、統一的に就業規則本体中におさめることは困難な場合もあり、また、就業規則があまり大部になることは労働者にとっても不便ですから、これらに関する事項を別規則にすることも一つの方法です。ただし、別規則にした場合であっても就業規則であることに変わりはありませんから、その作成・変更の際には、所轄の労働基準監督署長に届け出なければなりません。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 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、この規則に定めるところ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（育児介護休業法第5条第5項の申出にあっては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こと

2 前項の規定にかかわらず、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（第4項及び第5項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週間の所定勤務日数が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歳に達する日の翌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歳に達する日において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

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、子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。

- (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

(育児休業の申出の手續等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項及び第5項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を会社に提出することにより申出るものとする。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。

2 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、子の誕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) 第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をし

ようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が、同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を会社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。

2 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。

3 育児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は再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。

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

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第3項、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

3 従業員は、育児休業期間変更申出書により、育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、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（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は2週間前）までに申出ることにより、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に、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月及び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。

- 4 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。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
……当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
……子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
……産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第3項に基づく休業において、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年に達した場合
……当該1年に達した日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第2条第2項は、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外した例です。第3項は、父母ともに育児休業を取得した場合は、子が1歳2か月になるまで延長できる制度です。第4項は、子が1歳を超えても休業が必要と認められる場合には1歳6か月まで延長されます。第5項は、1歳6か月に到達時点で更に休業が必要と認められる場合は2歳まで延長できます。この規定は、平成29年10月1日以降に育児休業を再延長する場合に適用されます。

第3条第2項は、原則再度の取得はできませんが、例外事項も含めて規定しています。

育児休業期間中は、申出により、健康保険と厚生年金保険の本人負担分及び事業主負担分の保険料の免除を受けることができます。

1歳未満（一定の場合、2歳未満）の子を養育するために育児休業を取得する雇用保険一般被保険者で、休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に対し、育児休業給付金（休業開始時賃金の67%相当額）が支給されます。平成26年4月1日以降に育児休業を取得する場合、休業日数が180日に達するまでの期間については、休業開始時の67%相当額が支給され、それ以降は50%相当額が支給されます。

また、平成29年1月1日の法改正により、特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子等に関して、育児休業等の対象となる範囲が拡大されました。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条 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、この規則の定めるところにより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) 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して、93日経過日から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 前項の規定にかかわらず、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的の障害により、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。

(1) 配偶者

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

(6) 上記以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申出の手続き等)

第7条 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開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を会社に提出することにより申出るものとする。なお、介護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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項後段の申出の場合にあっては、この限りでない。

3 会社は介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

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（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業申出の撤回等)

第8条 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会社に提出する

ことにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 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。
- 3 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場合、会社はそれ以降の申出を拒むことができる。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申出ることができるものとする。
- 4 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、会社にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき通算93日までの範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。なお、通算93日までであれば同一家族について3回まで分割して取得することができる。ただし、同一家族について、介護休業をしたことがある場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 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（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに会社に申出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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（介護休業をしたことがある場合は、93日からその日数控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする

- 4 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。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合

……当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

……産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第6条第2項は、法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外した例です。

家族を介護するために休業を取得する雇用保険一般被保険者で、介護休業開始前の2年間に賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12か月以上ある者に対し、介護休業給付金（休業開始時賃金の67%相当額）が支給されます。

平成 29 年 1 月 1 日以降に取得する介護休業から、対象家族 1 人につき通算 93 日まで、3 回を上限として分割して取得できるようにする必要があります。例えば、対象家族のための介護休業を 60 日間取得し、職場復帰後、再度、同一家族について残りの 33 日間分を取得することができます。ただし、介護休業の取得日数が 93 日以下であっても、分割取得ができるのは 3 回までです。

第 4 章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第 10 条 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、若しく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〇〇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、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇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。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である者は、半日単位での取得はできない。

3 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、届出書により事前に会社に申出るものとする。

4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

平成 29 年 1 月 1 日以降に取得する子の看護休暇から半日（所定労働時間の 2 分の 1）単位での取得を可能にする必要があります（1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者は除く。）。なお、業務の性質や業務の実施体制に照らして、半日単位での取得が困難と認められる労働者は、労使協定により除外することができます。また、労使協定により所定労働時間の 2 分の 1 以外の時間数を半日とすることができます。例えば、「始業時刻から 3 時間又は終業時刻までの 5 時間を単位とする。」と規定することもできます。

育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和 3 年 1 月 1 日以降に取得する子の看護休暇から時間単位での取得を可能にする必要があります。また、1 日の所定労働時間が 4 時間以下の労働者についても、時間単位で取得できるようになります。これにより、第 2 項は、例えば「子の看護休暇は、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。」といった内容に改定する必要があります。なお、法令で求められているのは、始業時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位休暇です。就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること（いわゆる「中抜け」）は、法を上回る望ましい取扱いであり、「中抜け」ありの休暇取得を認めるよう配慮することが求められます。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条 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、就業規則第〇〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である者は、半日単位での取得はできない。

3 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、届出書により事前に会社に申出るものとする。

4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

平成29年1月1日以降に取得する介護休暇については、子の看護休暇と同様の制度となります。

令和3年1月1日以降に取得する介護休暇については、子の看護休暇と同様の制度となります。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12条 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させることはない。ただし、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

2 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 会社は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出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、会社にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号のいずれかの事由が発生した場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
……当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合
……当該子が3歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
……産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

3歳に満たない子を持つ労働者が申し出た場合は、事業主は、原則として所定労働時間を超えて労働させることはできません。介護のための所定外労働の制限制度については育児・介護休業法の改正に伴い、平成29年1月1日から新設されました。

第7章 時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 第13条 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出た場合には、就業規則第〇〇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 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (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 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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・介護のための時間外労働制限申出書を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出が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、会社にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号のいずれかの事由が発生した場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
……当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
……子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
……産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第2項の労働者の範囲をこれより広げることとはできません。有期雇用者も対象となります。

第8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

- 第14条 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出た場合には、就業規則第〇〇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（以下「深夜」という。）に労働させることはない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 申出に係る家族の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
 - ア 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

イ 心身の状況が申出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

ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては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 申出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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出するものとする。

4 会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出が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、会社はその旨を通知しなければならない。

7 次の各号のいずれかの事由が発生した場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
…当該事由が発生した日

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
…子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
…産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社はその旨を通知しなければならない。

9 制限期間中の給与については、別に定める給与規程に基づく基本給を時間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の全額を支給する。

10 深夜業の制限を受ける従業員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第2項の労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期雇用者も対象となります。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第15条 3歳に満たない子を養育する従業員は、申出ることにより、就業規則第〇〇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、正午から午後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 前項の規定にかかわらず、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

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

ウ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして短時間勤務制度の対象とすることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員

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、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書により会社に申出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別に定める給与規程に基づく基本給の時間換算額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

5 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。

6 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。

第2項の労使協定により除外することができる従業員のうち、ウの「業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮等の措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員」については実際に所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する従業員がいる場合のみ規定することができます。このような業務として、例えば、㊲業務の性質から短時間勤務制度を採用することが困難な場合として、国際線の航空機の客室乗務員の業務が、㊱業務の実施体制から短時間勤務制度を採用することが困難な場合として、労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事し得る労働者数が著しく少ない業務が、㊴業務の性質及び実施体制から短時間勤務制度を採用することが困難な場合として、製造業務において流れ作業方式、あるいは交代制勤務体制がとられており、短時間勤務者をこのような勤務体制に組み込むことが困難な場合の業務、また、営業業務において個人ごとに担当先が

厳密に決められており、他の者の代替が困難な場合の業務などがあります（平成21年厚生労働省告示第509号）。

この場合、代替措置として、事業主は①育児休業、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、又は④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちいずれかの措置を講じなければなりません。

労働者の区分	措置（努力義務）
1歳に満たない子を養育する労働者 で育児休業をしていない者	・始業時刻変更等の措置※
1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者	・育児休業に準ずる措置 ・始業時刻変更等の措置
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労働者	・育児休業に準ずる措置 ・所定外労働の制限 ・短時間勤務制度 ・始業時刻変更等の措置

また、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者の区分に応じて、いずれかの必要な措置を講ずる努力義務が課せられています。

※始業時刻変更等の措置とは①フレックスタイム制、②始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、③保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与のうちいずれかの措置

（介護短時間勤務）

第16条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申出ることにより、対象家族1人につき第9条の介護休業とは別に、利用開始から連続する3年間の間で、原則2回まで就業規則第〇〇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、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態で介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して3年間とする。

2 前項の規定にかかわらず、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

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、利用開始の日から3年間で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、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社に申出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続については、第7条から第9条までの規定を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別に定める給与規程に基づく基本給の時間換算額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

5 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。

- 6 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。

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・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、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

上記措置は、従来は介護休業を取得した日と通算して合計93日まで取得可能なものとされていましたが、平成29年1月1日の改正以降、要介護状態にある家族を介護する労働者で介護休業をしていないものについては、介護休業とは別の独立した制度として、利用開始から連続する3年以上の期間で労働者が申し出た期間となりました。なお、「連続する3年以上の期間」において、少なくとも、④を除き「2回以上の利用」を可能にする必要があります。例えば、労働者が令和2年3月1日に、上記①の所定労働時間の短縮措置を同年4月1日から利用したいと申し出た場合、「連続する3年以上の期間」は、制度利用開始日である令和2年4月1日から令和5年3月31日までとなり（最低基準の3年の場合）、この期間に①の制度を「2回以上利用」可能なものとして講じなければなりません。例えば、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの1年間は①の制度を利用し（1回目）、その後、令和3年4月1日から令和3年4月30日までの1か月間は介護休業を取得し、さらに、その後の令和3年5月1日から令和5年3月31日までは再度①の制度を利用する（2回目）ことが可能です。また、事業主は「2回以上利用」可能なものとして制度を設けておけばよく、労働者が望めば、令和2年4月1日から令和5年3月31日までの期間、①の制度をずっと利用することも可能です。

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・回数等を配慮して上記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。

第10章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第17条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の毎月支払われる給与は支給しない。

2 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。

3 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。

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。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第18条 介護休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月〇〇日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定

する日までに支払うものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第 19 条 会社は、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。

2 会社は、3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

3 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業している間、同プログラムを行う。

4 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

(復帰後の勤務)

第 20 条 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 前項の規定にかかわらず、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情がある場合には、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。

(年次有給休暇)

第 21 条 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第 22 条 すべての従業員は第2条、第6条及び第10条から第16条の制度の申出及び利用に関して、当該の申出及び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 前項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67条に基づき厳正に処分する。

(法令との関係)

第 23 条 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、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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、令和〇〇年〇〇月〇〇日から適用する。

事業主は、育児休業、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、時間外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等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。

また、平成29年1月1日からは上司・同僚などによる就業環境を害する行為を防止するための措置を講じなければなりません（規定例第22条）。

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。また復職にあたっては、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。

平成29年10月1日から、育児休業などを取得しやすい職場環境づくりのため、労働者への周知を図る努力義務が創設されました（規定例第19条第1項）。

また、未就学児を育てながら働く労働者が子育てに関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務も創設されました。モデル就業規則第33条の特別休暇にある配偶者出産休暇や子の行事参加のための特別休暇などを設けるように努めましょう。

育児・介護休業等に関する労使協定（例）

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 事業所長は、次の従業員から1歳（法定要件に該当する場合は1歳6か月又は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

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第2条 事業所長は、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、介護休暇の半日単位取得について）

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 事業所長は、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

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第5条 事業所長は、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

（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 事業所長は、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 事業所長は、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できるものとする。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 週の所定労働日数が2日以下の従業員
- 三 業務の性質及び実施体制から短時間勤務を採用することが困難な場合として〇〇の業務に従事する従業員

2 前項第3号の従業員に対しては、代替措置として、時差出勤制度その他の措置を適用する。

（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 事業所長は、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 週の所定労働日数が2日以下の従業員

（従業員への通知）

第9条 事業所長は、第1条、第2条及び第3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9条 本協定の有効期間は、令和〇年〇月〇日から令和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、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。

令和〇年〇月〇日

〇〇株式会社 代表取締役 ○○○○印

〇〇労働組合 執行委員長 ○○○○印

※ 育児・介護休業法施行規則等の改正により、令和3年1月1日以降に取得する子の看護休暇、家族の介護休暇から時間単位での取得を可能にする必要があります（96、97 ページ参照）。