

育児・介護休業規程【規定例】（令和7年4月1日改訂版）

※1 青字部分が従来からの変更箇所となります。

※2 規定例は、あくまで一つの例です。実際の規定は、事業所の実態にあったものとし、必ずしもこのとおりである必要はありません。

※ 在宅勤務については、原則在宅勤務規程への委任を規定するものとし、在宅勤務規程の定めと異なる部分のみ定めてあります。

第1章 目的

（目的）

第1条 本規則は、従業員の育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護等休暇・介護休暇、育児や介護のための所定外労働の免除、時間外労働・深夜業の制限及び育児・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。

【改定事項】 令和7年4月1日改正

子の看護休暇の名称が「子の看護『等』休暇」に変更されます。

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。以下同じ。）であって、1歳（第5条第2項「パパママ育休プラス」に該当する場合にあっては、1歳2か月）に満たない子と同居し、養育する者は、この章に定めるところにより育児休業（第3章に定める「出生時育児休業」を除く。）をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、子が1歳6か月（第5条第4項「2歳までの育児休業」に基づく休業の申出にあっては2歳）に達する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了する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 第1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）申出の日から起算して1年以内（第5条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、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

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 育児休業の対象となる子には実子、養子の他、以下の者も含まれる。

（1）特別養子縁組の監護期間中の子

（2）養子縁組里親に委託されている子

（3）養育里親に委託されている子

（育児休業の申出の手続等）

第3条 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（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第5条第3項「1歳6か月までの育児休業」に基づく1歳の誕生日から休業を開始する申出を子が1歳に達する日以前の日に行う場合及び第5条第4項「2歳までの育児休業」に基づく1歳6か月の誕生日当日から休業を開始する申出を子が1歳6か月

に達する日以前の日に行う場合は、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し出るものとする。なお、育児休業中の期間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 第1項の規定にかかわらず、次の場合には、従業員は、休業開始予定日の1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、育児休業の申出をすることができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したとき
- (2) 配偶者が死亡したとき
- (3) 配偶者が負傷、疾病により子を養育することが困難になったとき
- (4) 配偶者が子と同居しないこととなったとき
- (5) 子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となったとき
- (6) 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき

3 育児休業の申出は、同じ子について2回限りとする。ただし、次の場合にあっては、この限りでない。

- (1) 第5条第1項[原則の育児休業]に基づく休業をした者が、第5条第3項[1歳6か月までの育児休業]又は第4項[2歳までの育児休業]に基づく休業の申出をしようとするとき又は第5条第3項に基づく休業をした者が第5条第4項に基づく休業の申出をしようとするとき。
- (2) 本条第1項後段[更新による再度の申出]の申出をしようとするとき。
- (3) 産前産後休業又は新たな育児休業、出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業、出生時育児休業の対象となった子が、死亡し、又は従業員と同居しないこととなったとき。
- (4) 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡し、又は当該対象家族について従業員との親族関係が消滅したとき。
- (5) 配偶者が、死亡し、若しくは負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になり、又は子と同居しないこととなったとき。
- (6) 子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となったとき。
- (7) 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき。

4 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。

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（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。

6 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。ただし、申出を撤回した場合については、撤回された当該申出に係る育児休業を取得したものとみなす。

2 育児休業の申出を撤回した者が、既に2回目の育児休業（前項の規定に基づき取得したものとみなされた休業を含む）を取得しているときは、次の場合を除き、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[原則の育児休業]に基づく休業の申出を撤回した者であっても、第5条第3項[1歳6か月までの育児休業]及び第4項[2歳までの育児休業]に基づく休業の申出

をすることができ、第5条第3項[1歳6か月までの育児休業]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[2歳までの育児休業]に基づく休業の申出をすることができる。

- (1) 配偶者が、死亡し、若しくは負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になり、又は子と同居しないこととなったとき
- (2) 子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわたり世話が必要となったとき
- (3) 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき

3 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。

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とき、又は第5条第2項の規定により1歳を超えて育児休業をする場合において配偶者が育児休業をしていないときは、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、会社は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 第1項の規定にかかわらず、その配偶者が子が1歳に達するまでの育児休業をしている従業員が、子の1歳の誕生日以前に育児休業を開始した場合（当該従業員が、当該配偶者より先に育児休業を開始した場合を除く。）の育児休業の期間の限度は、子が1歳2か月に達するまでとする。ただし、当該従業員又は配偶者のいずれも1年間（母親の産後休業期間を含む。）を超えて育児休業をすることはできない。（以下「パパ・ママ育休プラス」という。）

3 従業員は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、申出により、育児休業をすることができる。なお、育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日又は申出をする従業員の配偶者が育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日とする。

(1) 子が1歳に達する日又は前項[パパママ育休プラス]に該当する場合にあっては、子が1歳に達する日後の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。）において、本人又はその配偶者が育児休業をしている場合

(2) 子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として以下のいずれかに該当する場合

- 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、子の1歳の誕生日以後に子の養育に当たる予定であった者が、次のいずれかに該当した場合。
 - i 死亡したとき。
 - ii 負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - iii 子と同居しないこととなったとき。
 - iv 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

③ 産前産後休業又は新たな育児休業、出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業、出生時育児休業の対象となった子が、死亡し、又は従業員と同居しないこととなったとき。

④ 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死

亡し、又は当該対象家族について従業員との親族関係が消滅したとき。

(3) 子の1歳到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

4 従業員は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、申出により、育児休業をすることができる。なお、育児休業開始予定日は、子が1歳6か月の誕生日応当日又は申出をする労働者の配偶者が育児休業をする場合には、当該育児休業に係る育児休業終了予定日の翌日以前の日とする。

(1) 子が1歳6か月に達する日において、本人又はその配偶者が育児休業をしている場合

(2) 子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として以下のいずれかに該当する場合

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、子の1歳6か月の誕生日応当日以後に子の養育に当たる予定であった者が、次のいずれかに該当した場合

i 死亡したとき

ii 負傷、疾病等により子を養育することが困難な状態になったとき。

iii 子と同居しないこととなったとき。

iv 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

③ 産前産後休業又は新たな育児休業、出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業、出生時育児休業の対象となった子が、死亡し、又は従業員と同居しないこととなったとき。

④ 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡し、又は当該対象家族について従業員との親族関係が消滅したとき。

(3) 子の1歳6か月到達日後の期間において、この項の規定による申出により育児休業をしたことがない場合

5 第1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。

6 第3条第2項各号に規定する事由が生じた場合、従業員は、育児休業期間変更申出書により会社に、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、1回に限り育児休業開始予定日の繰上げ変更をすることができる。

7 従業員は、育児休業期間変更申出書により会社に、育児休業終了予定日の1か月前（第3項及び第4項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、1回に限り育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。なお、第3項及び第4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、子の1歳の誕生日から子が1歳6か月に達するまで及び子の1歳6か月の誕生日応当日から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下げ変更を行うことができる。

8 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。

9 第3項及び第4項の定めにかかわらず、第3項(2)、又は第4項(2)に定める雇用の継続のために特に必要と認められる場合のいずれかに該当する場合であつて、以下(1)又は(2)の特別の事情に該当した場合には、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歳に達するまでの子について、申出により、(3回目以降の)育児休業をすることができる。

- (1) 産前産後休業又は新たな育児休業、出生時育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休業又は育児休業、出生時育児休業の対象となった子が、死亡し、又は従業員と同居しないこととなったとき。
- (2) 介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡し、又は当該対象家族について従業員との親族関係が消滅したとき。
- 10 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。なお(1)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。
- (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、事由発生の日から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5条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日又は第5条第4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、出生時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、出生時育児休業期間の開始日の前日
- (4) パパ・ママ育休プラスの場合において産後休業期間と育児休業期間及び出生時育児休業期間の合計が1年に達した場合
当該1年に達した日

第3章 出生時育児休業制度

(出生時育児休業の申出・対象者)

- 第6条** 子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日まで子と同居し、養育する従業員は、4週間以内の期間を定めて、2回まで合計28日を限度として出生時育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者は、子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合にあっては、出産予定日）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、その労働契約が満了することが明らかでない者に限り、当該申出をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、労使協定に規定する以下のいずれかの要件に該当する従業員は出生時育児休業の申出をすることはできない。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の従業員
- (2) 申出の日から起算して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
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の規定にかかわらず、従業員は、次の各号のいずれかに該当する場合には、出生時育児休業の申出をすることができない。
- (1) 子の出生の日（出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日。以下、本項において同じ。）から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に2回の出生時育児休業をした場合
- (2) 子の出生の日以後に出生時育児休業をする日数が28日に達している場合
- 4 出生時育児休業を希望する従業員は、原則2週間前までに、書面の提出、FAX又は電子メール等の送信により、初日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして所定の事項を申し出ることとする。

なお、2回に分割して取得する場合は、それぞれの開始予定日と終了予定日をまとめて申し出なければならないものとする。まとめて申し出なかった場合は、会社は後の申出に係る休業を認めないことがある。

- 5 会社は、出生時育児休業が申し出されたときは、速やかに当該申出者に対し、その取扱いに関する通知書を交付する。

（出生時育児休業期間の変更及び休業の撤回）

第7条 従業員は出産予定日前に子が出生したこと等特別の事由が生じた場合に、1週間前までに会社に変更の申出をすることにより、1回に限り、出生時育児休業開始予定日を当初の開始予定日から繰り上げることができる。また従業員は、事由を問わず、2週間前までに会社に変更の申出をすることにより、1回に限り、出生時育児休業終了予定日を当初の終了予定日から繰り下げることができる。

- 2 出生時育児休業の申出をした労働者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、当該申出を撤回することができる。ただし、申出を撤回した場合については、当該申出に係る出生時育児休業を1回取得したものとみなす。

- 3 会社は、前2項の申出がなされたときは、速やかに当該申出者に対し、その取扱いに関する通知書を交付する。

- 4 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児休業申出者が出生申出に係る子を養育しないこととなった場合には、出生時育児休業は申し出されなかったものとみなす。この場合において、出生時育児休業申出者は速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業期間等）

第8条 出生時育児休業をすることができる期間（以下「出生時育児休業期間」という。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日から出生時育児休業終了予定日とされた日までの間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、出生時育児休業は次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は、各号に掲げる日とする。

- （1）子の死亡等、休業に係る子を養育しないこととなったとき：当該事由が発生した日
- （2）対象となる子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い日から8週間を経過したとき：当該8週間を経過した日
- （3）子の出生日（出産予定日後に出生した場合は出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日：当該28日に達した日
- （4）出生時育児休業申出者について産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まった場合：当該新たな休業開始日の前日

（出生時育児休業中の就業）

第9条 出生時育児休業の申出をした従業員（労使協定で、出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた従業員に限る。）は、出生時育児休業開始予定日とされた日の前日までの間、出生時育児休業期間において就業することができる日及び就業可能日における就業可能な時間帯その他の労働条件を会社に申し出ることができる。ただし、従業員は以下の全ての基準を満たす範囲内で就業希望日及び就業希望時間帯その他の労働条件を申し出なければならない。

- （1）就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の2分の1以下とする。ただし、1日未満

の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。

(2) 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下とする。

(3) 出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数に満たない労働時間とする。

2 前項の規定による申出をした従業員は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、就業可能日等の変更、又は当該申出の撤回を会社に申し出ることができる。

なお、出生時育児休業開始日以降は、次の各号に規定する特別な事情がある場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部の撤回を会社に申し出ることができる。

(1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。

(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。

(4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったこと。

3 会社は、従業員から第1項の申出及び第2項の変更の申出があつた場合には、当該申出に係る就業可能日等の範囲内で日時を提示し、出生時育児休業開始予定日の前日までに当該従業員の同意を得た場合に限り就業させることができる。

4 会社は、前項の従業員の同意を得た旨、及び就業させることとした日時その他の労働条件を通知する。通知は、書面の提出（交付）、又は同意を得た場合に限りFAX又は電子メール等の送信のいずれかの方法によって行うものとする。

5 会社は次の全ての基準を満たす範囲内で就業日及び就業時間帯の提示を行うものとする。

(1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の2分の1以下とする。ただし、1日未満の端数があるときは、これを切り捨てた日数とする。

(2) 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の2分の1以下とする。

(3) 出生時育児休業開始予定日とされた日又は出生時育児休業終了予定日とされた日を就業日とする場合は、当該日の所定労働時間数に満たない労働時間とする。

第4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第10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、この規則に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、期間契約従業員にあっては、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日を経過する日から6か月を経過する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかな者に限る。

2 第1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) 申出の日から起算して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 本規則において「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。

(1) 配偶者、父母、子及び配偶者の父母

(2) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

(3) 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等)

第11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し出るものとする。なお、介護休業中の期間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 介護休業の申出は、特別な事情がない限り、93日を限度として対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項後段の申出[更新による再度の申出]をしようとする場合にあっては、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。

(介護休業の申出の撤回等)

第12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 同一の対象家族について介護休業申出が撤回され、撤回後最初の介護休業の申出も撤回された場合、その後の介護休業の申出については、会社は、これを拒むことができる。

3 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。

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、会社はその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とし、その回数は、同一家族について、3回までとする。

2 第1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。

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。なお、(1)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。

(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、事由発生の日から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、出生時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、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

第5章 子の看護等休暇及び介護休暇

(子の看護等休暇)

第14条 9歳に達する日以後の最初の3月31日まで間にある子を養育する従業員（日雇従業員を除く。）

は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をし、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせ、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話若しくは当該子の入園・卒園式又は入学式等の式典参加のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、4月1日から翌年3月31日までの1年度につき5日（当該子が2人以上の場合にあっては、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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員はこの限りでない。

【改定事項】 令和7年4月1日改正

- ・子の看護等休暇を取得できる期間が、「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者」から「9歳に達する日以後の最初の3月31日まで間（小学校第3学年修了前）にある子を養育する労働者」に改正されます。
- ・子の看護休暇の取得事由に以下の事由が追加されます。また取得事由の追加により名称が「子の看護『等』休暇」に変更されます。
 - ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、感染症への感染等に係る学校長による出席停止等
 - ・子の入園・卒園式又は入学式等の式典参加のため ※授業参観・運動会への参加は含まれません。

~~(1) 入社6か月未満の従業員~~

「入社6か月未満の従業員」削除

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(2) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員（時間単位で取得しようとする者に限る）

【改定事項】 令和7年4月1日改正

- ・従来労使協定等により適用除外とすることができるとされていた「入社6か月未満の者」は改正で削除されます。
- ・(2)の「業務の性質等により、時間単位の休暇を取得することが困難」に該当する者がいない場合は、(1)及び(2)と簡条書きで規定せず、本文ただし書きで以下の言い回しも可能です。
「ただし、労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員はこの限りでない。」

2 子の看護等休暇は、1日又は時間単位で取得することができる。

3 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。

4 子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。

- 5 給与は休暇取得部分については無給とし、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。

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日雇従業員を除く。）は、要介護状態にある対象家族を介護し、又は対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をするために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、4月1日から翌年3月31日までの1年度につき5日（対象家族が2人以上の場合にあっては、10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定によって除外された次の従業員はこの限りでない。

~~（1）入社6か月未満の従業員~~

「入社6か月未満の従業員」削除

（1）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（2）業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位の休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する従業員（時間単位で取得しようとする者に限る）

・（2）の「業務の性質等により、時間単位の休暇を取得することが困難」に該当する者がいない場合は、（1）及び（2）と箇条書きで規定せず、本文ただし書きで以下の言い回しも可能です。
「ただし、労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員はこの限りでない。」

- 2 介護休暇は、1日又は時間単位で取得することができる。
- 3 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。
- 4 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
- 5 給与は休暇取得部分については無給とし、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。

第6章 所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限

(育児のための所定外労働の制限)

第16条 小学校就学前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、所定労働時間を超えて時間外労働をさせることはない。ただし、労使協定によって除外された次の従業員はこの限りでない。

（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

【改定事項】令和7年4月1日改正

・従来、所定外労働時間の制限の対象期間は、「3歳に満たない子を養育する期間」とされていましたが、「小学校就学前の子を養育する期間」に改正されます。

- 2 所定外労働の制限を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（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、育児のための所定外労働制限請求書を会社に提出するものとする。なお、この場合において、当該制限期間は、18条に定める時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければ

ばならない。

- 3 会社は、所定外労働制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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。なお、（1）の事由が生じた場合には、請求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。
 - （1）子の死亡等制限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
 - （2）制限に係る子が[小学校就学の始期](#)に達した場合
[小学校就学の始期](#)に達した日
 - （3）請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

（介護のための所定外労働の制限）

第17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。）が対象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 第1項にかかわらず、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。

- （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 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（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、介護のための所定外労働制限請求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、第18条に定める時間外労働の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、所定外労働制限請求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 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が対象家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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）家族の死亡等制限に係る対象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）請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

7 第6項（1）の事由が生じた場合には、請求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。

（育児又は介護のための時間外労働の制限）

第18条 小学校就学前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。ただし、次の従業員はこの限りでない。

（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 時間外労働の制限を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（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請求書を会社に提出するものとする。なお、この場合において、当該制限期間は、第16条及び第17条に定める所定外労働の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、時間外労働制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」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。

5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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。

6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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。なお、（1）の事由が生じた場合には、請求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。

（1）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

小学校就学の始期に達した日

（3）請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

（育児・介護のための深夜業の制限）

第19条 小学校就学前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（以下「深夜」という。）に労働させることはない。ただし、次の従業員はこの限りでない。

（1）入社1年未満の従業員

(2) 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いか、又は産後8週間以内でない者であること。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

- 2 深夜業の制限を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（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請求書を会社に提出するものとする。
- 3 会社は、深夜業制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」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。
- 5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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。なお、(1)の事由が生じた場合には、請求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。
 - (1) 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
小学校就学の始期に達した日
 - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 制限期間中の給与については、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。
- 8 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7章 所定労働時間の短縮等の措置等

（3歳未満の子を養育するための所定労働時間の短縮措置）

第20条 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員を除く。）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、所定労働時間を午前9時から午後4時までの6時間又は午前9時から午後3時までの5時間（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。）とすることができる（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。）。ただし、労使協定によって除外された次の従業員はこの限りでない。

・所定労働時間の短縮等の措置（短時間勤務）については、1日の所定労働時間を6時間とすることが義務とされていますが、改正指針により1日の所定労働時間を5時間又は7時間とすること、1週間のうち短時間勤務の曜日を固定的に決めることや週休3日の措置を併せて設けることが望ましいとされているため、例として1日5時間の短時間勤務を盛り込んであります。（指針）

- (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) 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措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

なお、この場合、代替措置として以下の措置を講ずるものとする。

・育児休業に関する制度に準ずる措置

・在宅勤務の措置

・フレックスタイム

・始業・終業時間の繰り上げ・繰り下げ（時差出勤）

・保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

「始業時刻変更等の措置」という言い回しも可

【改定事項】令和7年4月1日改正

・業務の性質等により短時間勤務が困難な業務に従事するため適用除外とされている労働者への代替措置に、従来の育児休業に関する制度に準ずる措置及びフレックスタイムその他始業時刻変更等の措置に「在宅勤務の措置」を追加することになります。代替措置として上記措置のいずれかを選択しなければなりません。

なお、育児休業に関する制度に準ずる措置とは、1歳未満の子を養育するためにする法定の育児休業とは対象となる年齢が異なる休業や取得回数など労働者に有利な制度設計にすることが考えられます。（あらかし）

- 2 育児のための所定労働時間の短縮措置（以下「育児短時間勤務」という。）の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、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し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3項及び第4条第2項を除く。）を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
- 4 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間数に応じて減額する。
- 5 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。

（3歳未満の子を養育するための在宅勤務の措置）

第20条の2 3歳に満たない子を養育する育児休業をしていない従業員（日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員を除く。）は、申し出ることにより、週〇日迄在宅勤務をすることができる。

- 2 在宅勤務を時間単位で行う場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して利用すること

ができる。

3 在宅勤務の申し出及び内容等について上記に定めるところの他は在宅勤務規程の定めるところによる。

【改定事項】 令和 7 年 4 月 1 日改正

- ・ 3 歳未満の子を養育する労働者が在宅勤務を選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。ここでいう在宅勤務の内容については、法律ではその内容や回数などの基準は設けられていません。(Q & A) また時間単位での在宅勤務の措置が求められているわけではありません(小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置とは異なります)。
- ・ 2 項は中抜けは認めない規定になっていますので、中抜けを認める場合は削除します。
- ・ 内容や回数を育児介護休業規程に定めることも可能ですが、本規程例では 3 項のように委任規定を設けて、在宅勤務規程に内容を定めています。

(介護のための所定労働時間の短縮措置等)

第21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、申し出ることにより、対象家族1人当たり申出日（利用開始日）より3年の範囲内に2回を限度として、就業規則に定める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 第 1 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) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

3 介護短時間勤務の申出をしようとする者は、1回につき、介護短時間勤務の開始日から3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2週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社に申し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等については、第11条から第13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。

5 賞与は、その算定対象期間に 1 か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間数に応じて減額する。

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。

・ ※介護のための所定労働時間の短縮等の措置（少なくとも 2 回以上の申し出が可能となる制度）とは以下の措置をいい、事業主はいずれか 1 つ以上の措置を選択して講ずるものとされています。モデルでは①の例を選択して規定してあります。

① 所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）

② フレックスタイム制度

③ 始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げ

④ 労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

(介護するための在宅勤務の措置)

第21条の2 要介護状態にある家族を介護する、介護休業を取得しない従業員は、申し出ることにより、週〇日迄在宅勤務をすることができる。

2 在宅勤務を時間単位で行う場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して利用することができる。

3 在宅勤務の申し出及び内容等について上記に定めるところの他は在宅勤務規程の定めるところによる。

【改定事項】令和7年4月1日改正

- ・在宅勤務を選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。(Q&A)
- ・育児と同様に、在宅勤務の内容については、法律ではその内容や回数などの基準又は時間単位での付与は設けられていません。
- ・2項は中抜けは認めない規定になっていますので、中抜けを認める場合は削除します。

第8章 柔軟な働き方を実現するための措置

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第8章は令和7年10月1日施行であるため、10月施行日前に追加することも可能です

第22条 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(日雇従業員を除く。)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。

【改定事項】令和7年10月1日改正

・柔軟な働き方を実現するための措置は法23条の3に定められた措置のうち2つ以上を決定する必要がありますが、あらかじめ過半数労働組合又は労働者の過半数代表者の意見を聴いて定めることが義務付けられています。また既に措置を設けている場合は新たな措置を設ける必要はありませんが、上記意見は聴く必要があります。

労働者は、柔軟な働き方を実現するための規定された2つ以上の措置から1の措置を選択ができます。

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ又はフレックスタイム

(2) 在宅勤務

(3) 短時間勤務

(4) 従業員が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)

(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

会社は(1)～(6)のうち2つ以上を選択し提示が必要です。

2 第1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) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(3) 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措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員(養育両立支援休暇を選択した場合で、時間単位で取得しようとする者に限る)

3 第1項1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置については、1日の所定労働時間を勤務するものとし、始業時刻を午前7時まで繰上げ又は終業時刻を午後8時まで繰下げることが

できる。

- 4 第1項1号に定めるフレックスタイムは、フレックスタイム規程及びフレックスタイムに係る労使協定によるものとする。

【改定事項】 令和7年10月1日改正（Q&A）

・上記1項の（1）始業・終業時刻の繰上げと（2）フレックスタイムはいずれかの制度にする必要があります。

- 5 第1項2号に定める在宅勤務の措置については、次のとおりとする。

- （1）対象従業員は、在宅勤務規程の定めにかかわらず、1日の所定労働時間を変更することなく、1月につき10日を限度として在宅での勤務を行うことができる。なお、短時間勤務を選択している従業員については、個別に定める。
- （2）在宅勤務は時間単位で利用することができ、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して利用することができる。
- （3）在宅勤務の申し出及び内容等について上記に定めるところの他は在宅勤務規程の定めるところによる。

【改定事項】 令和7年10月1日改正（則75条の3）

・柔軟な働き方を実現するための措置としての在宅勤務は、1週間の所定労働日数が5日以外（一般的にはフルタイム勤務以外）の労働者については、1月につき10日を基準にして、1週間の所定労働日数又は1週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数にする必要があります。

・2号は中抜けは認めない規定になっていますので、中抜けを認める場合は削除します。

- 6 第1項3号に定める短時間勤務は、原則として6時間とし、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して利用することができる。

- 7 第1項4号に定める養育両立支援休暇は、子の看護休暇・介護休暇・年次有給休暇以外の休暇とし、1日の所定労働時間を変更することなく、かつ、1年間に10労働日以上の日数を利用できる。

なお、養育両立支援休暇は、原則として時間単位で利用することができ、就業しつつ子を養育するのに資するものとする。

- 8 第1項5号に定める保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与は、会社が契約した事業者からのベビーシッターの利用とし、その費用を補助するものとする。

【改定事項】 令和7年10月1日改正（Q&A）

・養育両立支援休暇は育児目的休暇とは別に設定されるものですが、既に導入されていた育児目的休暇を3歳以降小学校就学前までの制度として独立させた上で、1年間に10労働日以上の利用をすることができるものとして設定することは可能です。

第9章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第23条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に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、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勤続年数により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24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10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。

(復職後の勤務)

第25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 第1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。
- 3 復職日は原則として育児休業終了日又は介護休業終了日の翌日とする。
- 4 復職時の賃金は、原則として休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職場・職務の変更など特別の事情がある場合はこの限りでない。

(年次有給休暇)

第26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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(附則)

この規則は、令和〇年〇月〇日から適用する。