
第3章

休暇・休業等

(絶対的 necessary 記載事項 その2)

1 年次有給休暇

チェックポイント

- 年次有給休暇を法定の日数以上付与していますか？
- パートタイム労働者等の所定労働日数の少ない者にも年次有給休暇を付与していますか？
- 年次有給休暇の付与に当たっての出勤率の算定において、産前産後休業、育児・介護休業等の期間は出勤したものと取り扱っていますか？
- 年10日以上年次有給休暇を付与する労働者に対して、年5日の年次有給休暇を取得させていますか？

1 年次有給休暇の基本

- (1) 雇入れの日から6か月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、最低10日の年次有給休暇を与えなければなりません（労基法第39条第1項）。
- (2) 週の所定労働時間が30時間未満であって、週の所定労働日数が4日以下あるいは年間の所定労働日数が216日以下の労働者に対しては、所定労働日数に応じて年次有給休暇を比例付与しなければなりません（同条第3項）。
- (3) 労働者が同じ会社で働き続けた場合には、6か月間継続勤務をした後、さらに1年を経過するごとに、勤続期間に応じて加算した年次有給休暇を与えなければなりません（同条第2項）。

年次有給休暇の付与日数

(週の所定労働日数が5日以上又は週の所定労働時間が30時間以上の労働者)

勤続年数	0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

比例付与日数

(週の所定労働日数が4日以下かつ週の所定労働時間が30時間未満の労働者)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤務年数						
		0.5年	1.5年	2.5年	3.5年	4.5年	5.5年	6.5年以上
4日	169日から216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日から168日	5日	6日		8日	9日	10日	11日
2日	73日から120日	3日	4日		5日	6日		7日
1日	48日から72日	1日	2日			3日		

2 年次有給休暇の日数の算出方法

- (1) 所定労働時間や所定労働日数が変動する労働者の場合、年次有給休暇の基準日（年次有給休暇の権利が発生した日。雇入れ後6か月経過した日及びその後は1年経過した日。）において定められている週所定労働時間及び週所定労働日数又は年間所定労働日数によって判断します。
- (2) 継続勤務期間については、勤務の実態に即し実質的に判断します。この点、例えば、定年退職して引き続き嘱託として再雇用した場合や、パートタイム労働者であった者を正社員に切り替えた場合等、実質的に労働関係が継続しているときは、継続年数に通算されます。
- (3) 出勤率の算定に当たっては、下記の期間は出勤したものとして取扱わなければなりません（労基法第39条第8項）。
- ① 業務上の負傷又は疾病により休業した期間
 - ② 産前産後の女性が労基法第65条の定めにより休業した期間
 - ③ 育児・介護休業法に基づく育児・介護休業期間
 - ④ 年次有給休暇を取得した期間

なお、上記以外の休暇を出勤したものとして取り扱うことは、労働者に有利な取り扱いとなるため問題がありません。例えば、生理休暇の期間は、労基法上は出勤したものとはみなされませんが、当事者の合意によって出勤したもののみならずとも、もとより差し支えないとされています（昭23.7.31基収2675号）。

(4) 出勤率が8割に達しなかったときは、その基準日において年次有給休暇を付与しなくても、労基法上は問題となりません。

3 年次有給休暇の斉一的取扱い

年次有給休暇を法律どおり付与すると、社員ごとに基準日が発生しますので、年次有給休暇の適正な管理が行いにくくなります。こうした管理上の煩雑さを避けるため、次の要件を満たせば、基準日を定めて斉一的に付与することができます(平6.1.4基発1号)。

- ① 年次有給休暇の付与要件である8割出勤の算定は、短縮された期間は、全期間出勤したものとみなすものであること
- ② 次年度以降の年次有給休暇の付与日についても、初年度の付与日を法定の基準日から繰上げた期間と同じ又はそれ以上の期間、法定の基準日より繰上げること

4 年次有給休暇の取得

(1) 年次有給休暇は日単位で取得することが原則ですが、労働者が希望し、使用者が同意した場合は、半日単位で与えることができます。

(2) 年次有給休暇の時効は2年です(労基法第115条)。年次有給休暇をその年度内にすべて取得しなかった場合、残りの休暇日数は翌年度に限り取得できます。

時効の起算日は付与日です。就業規則で繰越につき制限する規定を設けていても、年度経過後における年次有給休暇の権利は消滅しません(昭23.5.5基発686号)。

5 時季変更権

労働者が請求した時季に年次有給休暇を与えることが事業の正常な運営を妨げる場合は、使用者は他の時季に変更することができます(労基法第39条第5項)。

事業の正常な運営を妨げる場合とは、個別的、具体的、客観的に判断されるべきものであるとともに、事由消滅後、できるだけ速やかに休暇を与えなければなりません(昭23.7.27基収2622号)。

また、退職(解雇)予定日を越えての時季変更は行えません(昭49.1.11基収5554号)。

6 年次有給休暇を取得した日の賃金

年次有給休暇を取得した日の賃金は、次のいずれかによる必要があります（労基法第 39 条第 7 項、昭 27.9.20 基発 675 号、平 11.3.31 基発 168 号）。

- ① 平均賃金
- ② 所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金
- ③ 健康保険法に定める標準報酬日額（労使協定が必要）に相当する金額

なお、年次有給休暇の買い上げ予約をし、法の規定により請求できる日数を減らすこと及び請求された日数を与えないことは、労基法第 39 条に違反します（昭 30.11.30 基収 4718 号）。

7 時間単位の年次有給休暇

(1) 労使協定を締結することにより、年 5 日を限度として時間単位年休を与えることができます（労基法第 39 条第 4 項）。

(2) 労使協定に規定しなければならない内容は次のとおりです。

- ① 時間単位年休の対象労働者の範囲
- ② 時間単位年休の日数

（前年度からの繰越しがある場合であっても、当該繰越し分を含めて 5 日以内となります。）

- ③ 年次有給休暇 1 日分に相当する時間単位年休の時間数

（1 日分の年次有給休暇に対応する所定労働時間数を基に定めます。1 日の所定労働時間に 1 時間に満たない端数がある場合は時間単位に切り上げて計算します。）

- ④ 1 時間以外の時間を単位とする場合はその時間数

(3) 時間単位の年次有給休暇については、下記のとおり取り扱う必要があります。

- ① 時間単位年休に支払われる賃金額

時間単位年休 1 時間分の賃金額は、①平均賃金 ②所定労働時間労働した場合の通常の賃金 ③標準報酬日額（労使協定が必要）のうちのいずれかを、その日の所定労働時間数で割った額になります。いずれにするかは、日単位による取得と同様にし、就業規則で定める必要があります。

- ② 時季変更権

時間単位年休にも、時季変更権が認められます。ただし、日単位での請求を時

間単位に変えることや、時間単位での請求を日単位に変えることはできません。あらかじめ取得可能な時間帯を指定することもできません。

③ 計画年休との関係

時間単位年休は、労働者が請求した場合において、請求した時季に与えることができるものであり、労基法第 39 条第 6 項の規定による計画的付与として与えることはできません。

8 年次有給休暇の計画的付与

労使協定で、年次有給休暇を与える時季に関する定めをしたときは、年次有給休暇の計画的付与を行うことができます。ただし、計画的付与の対象とすることができるのは、各労働者の持っている年次有給休暇の日数のうち、5日を超える部分に限ります（労基法第 39 条第 6 項）。

計画的付与の場合、労働者の時季指定権及び使用者の時季変更権は、ともに行使できません（昭 63.3.14 基発 150 号）。したがって、労使協定を結ぶ際に、特別の事情がある労働者を計画的付与の対象から除外することも含めて協議が必要です。

9 年 5 日の年次有給休暇の確実な取得

年 10 日以上年次有給休暇が付与される労働者に対して、年次有給休暇の日数のうち、年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました（労基法第 39 条第 7 項）。

使用者は、労働者ごとに、年次有給休暇を付与した日（基準日）から 1 年以内に、取得時季を指定して年次有給休暇を取得させなければなりません。ただし、時季指定にあたっては、労働者の意見を聴取し、できる限り労働者の希望に沿った取得時季になるよう、その意見を尊重するよう努めなければなりません。

ただし、既に 5 日以上年次有給休暇を請求・取得している労働者に対しては、使用者が時季指定をする必要はなく、また、することもできません。加えて、労働者が自ら請求・取得した年次有給休暇の日数や、計画的に付与した年次有給休暇については、その日数分を時季指定義務が課される年 5 日から控除する必要があります。

休暇に関する事項は、就業規則に必ず記載しなければなりませんので、時季指定の対象となる労働者の範囲や時季指定の方法等についても、就業規則で定めて記載する必要があります。

10 不利益取扱いの禁止

年次有給休暇を取得した労働者に対して、賃金の減額や精皆勤手当、賞与の額の算定に際しての年次有給休暇取得日を欠勤として取扱う等の不利益な取扱いをしてはいけません（労基法第136条）。

●年次有給休暇に関する規定例

（年次有給休暇）

第〇条 採用日から6か月間継続勤務し、所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務するごとに、当該1年間において所定労働日の8割以上出勤した労働者に対しては、下の表のとおり勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

勤続期間	6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
付与日数	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

2 前項の規定にかかわらず、週所定労働時間30時間未満であり、かつ、週所定労働日数が4日以下（週以外の期間によって所定労働日数を定める労働者については年間所定労働日数が216日以下）の労働者に対しては、下の表のとおり所定労働日数及び勤続期間に応じた日数の年次有給休暇を与える。

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	勤 続 期 間						
		6か月	1年 6か月	2年 6か月	3年 6か月	4年 6か月	5年 6か月	6年 6か月以上
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

- 3 第1項又は第2項の年次有給休暇は、労働者があらかじめ請求する時季に取得させる。ただし、労働者が請求した時季に年次有給休暇を取得させることが事業の正常な運営を妨げる場合は、他の時季に取得させることがある。
- 4 前項の規定にかかわらず、労働者代表との書面による協定により、各労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日を超える部分について、あらかじめ時季を指定して取得させることがある。
- 5 第1項又は第2項の年次有給休暇が10日以上与えられた労働者に対しては、第3項の規定にかかわらず、付与日から1年以内に、当該労働者の有する年次有給休暇日数のうち5日について、会社が労働者の意見を聴取し、その意見を尊重した上で、あらかじめ時季を指定して取得させる。ただし、労働者が第3項又は第4項の規定による年次有給休暇を取得した場合においては、当該取得した日数分を5日から控除するものとする。
- 6 第1項及び第2項の出勤率の算定に当たっては、下記の期間については出勤したものとして取り扱う。
 - ① 年次有給休暇を取得した期間
 - ② 産前産後の休業期間
 - ③ 育児・介護休業法に基づく育児休業及び介護休業した期間
 - ④ 業務上の負傷又は疾病により療養のために休業した期間
- 7 付与日から1年以内に取得しなかった年次有給休暇は、付与日から2年以内に限り繰り越して取得することができる。
- 8 前項について、繰り越された年次有給休暇とその後付与された年次有給休暇のいずれも取得できる場合には、繰り越された年次有給休暇から取得させる。
- 9 会社は、毎月の賃金計算締切日における年次有給休暇の残日数を、当該賃金の支払明細書に記載して各労働者に通知する。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

●時間単位の年次有給休暇に関する規定例

(年次有給休暇の時間単位での付与)

第〇条 労働者代表との書面による協定に基づき、前条の年次有給休暇の日数のうち、1年について5日の範囲で次により時間単位の年次有給休暇（以下「時間単位年休」という。）を付与する。

- (1) 時間単位年休付与の対象者は、すべての労働者とする。
- (2) 時間単位年休を取得する場合の、1日の年次有給休暇に相当する時間数は、以下のとおりとする。
 - ① 所定労働時間が5 時間を超え6 時間以下の者…6 時間
 - ② 所定労働時間が6 時間を超え7 時間以下の者…7 時間
 - ③ 所定労働時間が7 時間を超え8 時間以下の者…8 時間
- (3) 時間単位年休は1時間単位で付与する。
- (4) 本条の時間単位年休に支払われる賃金額は、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の1時間当たりの額に、取得した時間単位年休の時間数を乗じた額とする。
- (5) 上記以外の事項については、前条の年次有給休暇と同様とする。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

2 その他の休暇

年次有給休暇以外の休暇については、労基法では特に規定がありませんが、各事業場で必要とされる休暇の制度を設ける場合は、就業規則に規定しておく必要があります。

●慶弔休暇に関する規定例

(慶弔休暇)

第〇条 労働者が申請した場合は、次のとおり慶弔休暇を与える。

- ① 本人が結婚したとき _____日
- ② 妻が出産したとき _____日
- ③ 配偶者、子又は父母が死亡したとき _____日
- ④ 兄弟姉妹、祖父母、配偶者の父母又は兄弟姉妹が死亡したとき _____日

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

●病気休暇に関する規定例

(病気休暇)

第〇条 労働者が私的な負傷又は疾病のため療養する必要がある、その勤務しないことがやむを得ないと認められる場合に、病気休暇を____日与える。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

3 母性保護、一般女性保護

チェックポイント

- 産前産後休業についての規定は適正ですか？
- 育児時間、母性健康管理の措置など、母性保護に関する規定を設けていますか？

1 産前産後休業

- (1) 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者が休業を請求した場合には、その者を就業させてはいけません（労基法第65条第1項）。
なお、出産当日は、産前休業に含まれます（昭25.3.31基収4057号）。
- (2) 産後8週間を経過しない女性労働者を就業させることはできません。
ただし、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合に、医師が支障がないと認めた業務には就かせることは差し支えありません（労基法第65条第2項）。
- (3) 妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません（労基法第65条第3項）。

●産前産後休業に関する規定例

（産前産後の休業）

- 第〇条 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定の女性労働者から請求があったときは、休業させる。
- 2 産後8週間を経過していない女性労働者は、就業させない。
 - 3 前項の規定にかかわらず、産後6週間を経過した女性労働者から請求があった場合は、その者について医師が支障ないと認めた業務に就かせることがある。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

2 妊産婦の労働時間、休日労働の制限

- (1) 妊産婦が請求した場合は、原則として1週40時間、1日8時間（法定労働時間）

を超えて労働させることはできません（労基法第66条第1項）。

(2) また、妊産婦が請求した場合は、時間外・休日労働、深夜業をさせることもできません（労基法第66条第2項及び第3項）。

3 妊産婦等に係る危険有害業務の就業制限

妊産婦（妊娠中の女性及び産後1年を経過しない女性）を、重量物を取り扱う業務、有害ガスを発散する場所における業務等の危険有害業務に就かせることはできません（労基法第64条の3）。

妊産婦以外の女性についても、重量物取扱い業務、有害のガス等を発散する場所における業務は制限されています。

4 育児時間

生後1年未満の子を育てる女性から請求があった場合は、休憩時間のほかに、授乳その他育児のための時間を1日2回それぞれ少なくとも30分の育児時間を与えなければなりません（労基法第67条）。

●育児時間に関する規定例

（育児時間）

第〇条 1歳に満たない子を養育する女性労働者から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回について30分の育児時間を与える。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

5 母性健康管理の措置

(1) 事業主は、女性労働者が母子保健法の規定による保健指導又は健康診査を受けるために必要な時間を確保できるようにしなければなりません。（均等法第12条）

① 産前

- ・妊娠23週までは4週間に1回
- ・妊娠24週から35週までは2週間に1回
- ・妊娠36週から出産までは1週間に1回

② 産後（1年以内）

医師等が健康診査等を受けることを指示したときは、必要な時間を確保できるようにする必要があります。

(2) 事業主は、女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため、勤務時間の変更（時差通勤、勤務時間の短縮等）、勤務の軽減（休憩時間の延長、作業の制限、休業等）等必要な措置を講じなければなりません（均等法第13条）。

医師等による具体的な指導がない場合においても、妊娠中の女性労働者から申出があったときは、担当の医師等と連絡を取り、適切な対応を図る必要があります。

また、事業主は、プライバシーに配慮し、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めること、とされています（妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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）。

●母性健康管理の措置に関する規定例

(母性健康管理の措置)

第〇条 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、所定労働時間内に、母子保健法（昭和40年法律第141号）に基づく保健指導又は健康診査を受けるために申出があったときは、次の範囲で時間内通院を認める。

① 産前の場合

妊娠23週まで・・・・・・・・・・4週に1回

妊娠24週から35週まで・・・・・・・・2週に1回

妊娠36週から出産まで・・・・・・・・1週に1回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）がこれと異なる指示をしたときには、その指示により必要な時間

② 産後（1年以内）の場合

医師等の指示により必要な時間

2 妊娠中又は出産後1年を経過しない女性労働者から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨申出があった場合、次の措置を講ずる。

① 妊娠中の通勤緩和措置として、通勤時の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として__時間の勤務時間の短縮又は__時間以内の時差出勤を認める。

② 妊娠中の休憩時間について指導された場合は、適宜休憩時間の延長や休憩の回数を増やす。

③ 妊娠中又は出産後の女性労働者が、その症状等に関して指導された場合は、医師等の指導事項を遵守するための作業の軽減や勤務時間の短縮、休業等の措置をとる。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

6 不利益取扱いの禁止

労働者が上記1から5までの制度につき申し出・請求をし、又は制度を利用したことを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはいけません（均等法第9条第3項）。

7 生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置

生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、請求のあった期間その者を就業させてはなりません（労基法第 68 条）。

休暇の日数を就業規則等で限定することはできません。ただし、有給の日数を定めておくことはそれ以上休暇を与えることが明らかにされていれば差し支えない、とされています（昭 63.3.14 基発 150 号、婦発 47 号）。

なお、休暇は、暦日単位のほか半日単位、時間単位でもあっても差し支えありません。

●生理日の就業が著しく困難な女性に対する措置に関する規定例

（生理休暇）

第〇条 生理日の就業が著しく困難な女性労働者から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

4 育児休業

チェックポイント

- 育児休業の対象者や期間に関する規定を定めていますか？
- 育児休業の申出や取得予定日の変更に関する規定を定めていますか？

1 育児休業・介護休業等に関する規定について

就業規則の必要記載事項である「休暇」には、育児・介護休業法の定める休業も含まれるので、育児休業の付与要件、取得手続、休業期間等を就業規則に記載する必要があります。

なお、育児・介護休業法においては、育児休業の対象者、申出手続、休業期間等が具体的に定められているので、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業を与える旨の定めがあれば、記載義務は果たしていると解されますが、賃金の支払いや育児休業をしない者に対する措置などは就業規則に記載する必要があります。

就業規則に育児休業に関する条項を定めた上で、別規則として、育児休業規定を定め、時間外、深夜業の制限、所定労働時間短縮の措置、育児休業中の賃金に関する事項などについて規定しておくことが望ましいといえます。この場合、別規程も就業規則の一部になりますので、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

●育児休業・介護休業等に関する就業規則の規定例

(育児・介護休業、子の看護休暇等)

第〇条 労働者のうち必要のある者は、育児・介護休業法に基づく育児休業、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、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（以下「育児・介護休業等」という。）の適用を受けることができる。

2 育児・介護休業等の取扱いについては、「育児・介護休業等に関する規則」で定める。

【厚生労働省発行「モデル就業規則」より】

2 育児休業の対象者（育介法第2条、第5条）

- (1) 原則として、1歳に満たない子を養育する男女労働者（日々雇用される者を除く）が対象です。
- (2) 期間雇用者については、申出時点において次の要件を満たすことが必要です。
 - ① 同一の事業者につき引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ② 子が1歳に達する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な者を除く）
- (3) 労使協定で定めれば、以下の者を休業の対象から除外することができます。
 - ① 入社1年未満の労働者
 - ② 申出の日から1年（1歳から1歳6か月に達する日までの育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

3 育児休業の期間

- (1) 原則は、子が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの連続した期間です。
- (2) 両親ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間に1年間育児休業をすることができます（「パパ・ママ育休プラス」育介法第9条の2）。
- (3) 子が1歳に達する日において（子が1歳2か月に達するまでの育児休業が可能である場合に1歳を超えて育児休業をしている場合にはその休業終了予定日において）、いずれかの親が育児休業中であり、かつ次のような事情がある場合には、子が1歳6か月に達する日まで育児休業をすることができます（育介法第5条第3項）。
 - ① 保育所の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（もう1人の親）であって、1歳以降、子を養育す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とき
- (4) 子が1歳6か月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2歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（育介法第5条第4項）。
2歳まで育児休業ができるのは、次のような事情がある場合です。
 - 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 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6か月以降子を養育す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

4 育児休業の回数

- (1) 子1人につき、原則として1回に限り取得することができます（育介法第5条第2項）。
- (2) ただし、子の誕生日から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合は、特別な事情がなくても、再度の取得が可能です（育介法第5条第2項）。
- (3) また、以下の事情が生じた場合には、再度の育児休業取得が可能です（育介則第4条）。
 - ① 新たな産後休業、育児休業または介護休業の開始により育児休業が終了した場合で、当該休業に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
 - ② 配偶者が死亡した場合または負傷、疾病、障害により子の養育が困難となった場合
 - ③ 離婚等により配偶者が子と同居しないこととなった場合
 - ④ 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とする場合
 - ⑤ 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
- (4) 子が1歳6か月までの育児休業については、子が1歳までの育児休業とは別に取得できます。

5 育児休業の申出

- (1) 育児休業を希望する労働者は、原則として休業を開始しようとする1か月前までに、書面等で事業主に申し出ることにより取得できます。
- (2) 子が1歳から1歳6か月に達する日までの休業については、1歳までの休業とは別に、改めて開始予定日（1歳に達する日の翌日）の2週間前までに申出をする必要があります（育介法第5条、第6条第3項）。
- (3) 事業主は、労働者から育児休業の申出があったときは、これを拒むことはできず（育介法第6条第1項）、育児休業の開始予定日及び終了予定日等を書面等で労働者に通知する必要があります（育介則第5条第4項）。

6 育児休業の予定日の変更

- (1) 休業開始予定日については、出産予定日前に出生するなど突発的事情の場合に1回だけ繰り上げ変更できます（育介法第7条第1項）。
- (2) 休業終了予定日の繰下げ変更は、1回に限り、理由を問わず変更することができます。ただし、変更後の日は、子が1歳未満の日に限ります（育介法第7条第3項）。
- 子が1歳から1歳6か月に達する日まで、又は、2歳に達する日までの休業をしている場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達する日まで、又は、2歳に達する日までの期間内で1回に限り終了予定日の繰下げが可能です。
- (3) 育児休業申出の撤回は、休業開始前であれば可能です。ただし、一度撤回すると、特別の事情がない限り、同じ子について再度の休業申出はできません（育介法第8条）。

●育児休業に関する規定例

(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。

(育児休業の対象者)

※法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例

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つては、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。

イ 入社1年以上であること。

ロ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあつては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 本条第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、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（本条第4項及び第5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
- 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、出生日以後の産前・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歳の誕生日に限るものとする。
- イ 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
 - ロ 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。
- イ 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
 - ロ 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人事部労務課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。

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週間以内に人事部労務課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人事部労務課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、人事部労務課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2項、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 本条第1項にかかわらず、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人事部労務課に、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（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。

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 本条第5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人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

5 介護休業

チェックポイント

- 介護休業の対象者や期間に関する規定を定めていますか？
- 介護休業の申出や取得予定日の変更に関する規定を定めていますか？

1 介護休業の対象者、期間及び回数

- (1) 原則として、2週間以上の期間にわたり要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）が対象です。
- (2) 期間雇用者については、申出時点において次の要件を満たすことが必要です（育介法第11条第1項）。
 - ① 同一の事業者につき引き続き雇用された期間が1年以上あること
 - ② 介護休業開始予定日から起算して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な者を除く）。
- (3) 労使協定で定めれば、以下の者を休業の対象から除外することができます（育介法第12条）。
 - ① 入社1年未満の労働者
 - 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者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (4) 取得回数は、対象家族1人につき、要介護状態ごとに3回を上限として、通算93日までです（育介法第15条）。

2 介護休業の申出

介護休業を希望する労働者は、原則として休業を開始しようとする2週間前までに、書面等で事業主に申し出ることにより取得できます。

事業主は、労働者から介護休業の申出があったときは、これを拒むことはできず（育介法第12条）、開始予定日及び終了日等を書面等で労働者に通知する必要があります（育介則第22条第2項）。

3 介護休業の予定日の変更

休業終了予定日の2週間前の日までに申し出れば、1回に限り、休業終了予定日を繰り下げることができます（育介法第13条、育介則第26条）。

介護休業申出の撤回は、休業開始前であれば可能です。再度の休業申出は1回まで可能です（育介法第14条）。

●介護休業に関する規定例

（介護休業の対象者）

※法に基づき一定範囲の有期契約労働者と労使協定の締結により除外可能な者を除外する例

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、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。

イ 入社1年以上であること。

ロ 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 本条第1項にかかわらず、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 この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

(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

(介護休業の申出手続等)

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、介護休業申出書を人事部労務課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、本条第1項の後段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人事部労務課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。
- 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、人事部労務課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、原則として、通算93日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 本条第1項にかかわらず、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の2週間前までに人事部労務課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。

(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 本条第5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人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

6 育児・介護に関するその他の制度

チェックポイント

- 子の看護休暇に関する規定を定めていますか？
- 介護休暇に関する規定を定めていますか？
- 3歳に達するまでの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対する所定外労働の制限の規定を定めていますか？
- 小学校就学前の子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対する時間外労働・深夜業の制限の規定を定めていますか？
- 3歳に達するまでの子を養育する労働者及び要介護状態にある対象家族を介護する労働者に対する所定労働時間短縮等の措置につき規定を定めていますか？

1 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労働者は、1年に5日まで（当該子が2人以上の場合は、10日まで）、病気・けがをした子の看護または子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得することができます（育介法第16条の2第1項、第16条の3）。

ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で次のうち対象外とされた労働者は除かれます。

- ① 勤続6か月未満の労働者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 子の看護休暇は、1日単位又は半日（1日の所定労働時間の2分の1）単位で取得することができます。1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げた上で、2分の1とします。

ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は、半日単位で取得することはできず、取得する時は1日単位のみです。

半日単位での取得が困難と認められる業務に従事する労働者も半日単位での取

得から除外することもできますが、その場合は、労使協定の締結が必要となります。

※法改正により、令和3年1月1日から時間単位での取得も可能になります。

- (3) 労使協定の締結により、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることもできます。この場合、下記の事項を定めなければなりません（育介則第34条第2項）。
- ① 適用される労働者の範囲
 - ② 子の看護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る）
 - ③ 子の看護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはできません。）
- (4) 子の看護休暇を取得した日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、勤務しなかった日数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（育介法第16条の4）。

●子の看護休暇に関する規定例

(子の看護休暇)**※労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外した上で、1日の所定労働時間の2分の1を半日とする例**

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、又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。

- 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 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書により事前に人事部労務課に申し出るものとする。
 - 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。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

2 介護休暇

(1) 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者は、1年に5日まで（対象家族が2人以上の場合は10日まで）、介護その他の世話をを行うために休暇を取得することができます（育介法第16条の5）。

ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち対象外とされた労働者は除かれます。

- ① 勤続6か月未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

(2) 半日単位での取得のルールは、子の看護休暇と同様です (P91 参照)。

(3) 介護休暇を取得した日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、勤務しなかった日数を超過し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 (育介法第 16 条の 7)。

●介護休暇に関する規定例

(介護休暇)

※労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外した上で、1日の所定労働時間の2分の1を半日とする例

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、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 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。

- 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 介護休暇は、半日単位 (1 日の所定労働時間の 2 分の 1) 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。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書により事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 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。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

3 育児・介護のための所定外労働の制限

3 歳に満たない子を養育する労働者、又は、要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合において、事業主は所定労働時間を超過して労働させてはなりません (育介法第 16 条の 8、第 16 条の 9)。

労働者は、何回でも請求できますが、1 回につき 1 月以上 1 年以内の期間で、制

限開始予定日の1か月前までに請求をしなければなりません。

ただし、日々雇用される労働者及び労使協定で以下のうち請求をできないものとして定められた労働者は対象外とされます。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者

●育児・介護のための所定外労働の制限に関する規定例

(育児・介護のための所定外労働の制限)

※労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例

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 本条第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請求書を人事部労務課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。

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 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週間以内に人事部労務課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。

6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

7 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) 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3歳に達した日

(3) 請求者について、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 本条第7項第1号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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

4 育児・介護のための時間外労働の制限

小学校就学前の子を養育する労働者又は、要介護状態にある家族を介護する労働者は、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働の制限を請求できます。請求1回につき1月以上1年以内の期間で、制限開始予定日の1か月前までに行わなければなりません。請求は何回もできますが、次の労働者は請求できません（育介法第17条、第18条）。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 勤続1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

●育児・介護のための時間外労働の制限に関する規定例

（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 本条第1項にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
- 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（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人事部労務課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 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週間以内に人事部労務課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、請求に係る子又は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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 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) 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) 請求者について、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 本条第7項第1号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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

5 育児・介護のための深夜業の制限

小学校就学前の子を養育する労働者、又は、要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合は、深夜業（午後 10 時～午前 5 時）をさせてはなりません。請求 1 回につき 1 月以上 6 月以内の期間で、制限開始予定日の 1 か月前までにしなければなりません。また、請求は何回もできますが、次の労働者は請求できません（育児法第 19 条、第 20 条）。

- ① 日々雇用される労働者
- ② 勤続 1 年未満の労働者
- ③ 保育ができる同居の家族がいる労働者
- ④ 介護できる状態にある同居の家族がいる労働者
- ⑤ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
- ⑥ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

●育児・介護のための深夜業の制限に関する規定例

（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。

2 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 入社 1 年未満の従業員
- 三 請求に係る子又は家族の 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。

- 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（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人事部労務課に提出するものとする。
- 4 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ていることがある。
- 5 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週間以内に人事部労務課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、請求に係る子又は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、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 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) 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) 請求者について、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 本条第7項第1号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、人事部労務課に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。
- 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。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

6 育児短時間勤務

(1) 事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用される者及び1日の所定労働時間が6時間以下の労働者（変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日における所定労働時間が6時間以下の労働者）を除く）で、育児休業をしない者について、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません（育介法第23条第1項、育介則第34条）。

ただし、労使協定で以下のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外とすることができます。

- ① 勤続1年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が2日以下の労働者
- ③ 業務の性質また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労働者

(2) また、上記①～③の労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないこととするときは、当該労働者について、次の措置のいずれかを講じなければなりません（育介法第23条第2項）。

- ① 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ
- ④ 事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

(3) 育児短時間勤務により勤務時間を短縮した部分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、勤務しなかった日数を超過し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（育介法第23条の2）。

●育児短時間勤務に関する規定例

(育児短時間勤務)**※労使協定の締結により除外可能な者を除外する例**

第15条 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 本条第1項にかかわらず、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
- 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人事部労務課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与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。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

7 介護短時間勤務等

(1) 事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者（日々雇用される者を除く）で、介護休業をしない者について、次のいずれかの措置を講じなければなりません。（育介法第 23 条第 3 項）。

- ① 短時間勤務制度
- ② フレックスタイム制
- ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- ④ 介護サービス費用の助成等

(2) 労使協定で以下のうち所定労働時間の短縮措置を講じないものとして定められた労働者は対象外とすることができます。

- ① 勤続 1 年未満の労働者
- ② 週の所定労働日数が 2 日以下の労働者

(3) 介護のための勤務時間短縮等の措置は、介護休業とは別に対象家族 1 人につき利用開始の日から連続する 3 年以上の期間で 2 回以上利用できる措置としなければなりません。

ただし、上記 (1) ④の制度を導入する場合には 2 回以上の利用ができることは要しません。

(4) 育児短時間勤務により勤務時間を短縮した部分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、勤務しなかった日数を超過し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（育介法第 23 条の 2）。

●介護短時間勤務に関する規定例

(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。

2 本条第 1 項にかかわらず、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 申出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人事部労務課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。
- 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。

【厚生労働省発行「育児・介護休業等に関する規則の規定例」より】

