

---

# 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	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

## 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						
		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	8日	9日	10日	11日	
2日	73日～120日	3日	4日	5日	6日	7日		
1日	48日～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として取扱わなければなりません（労基法第39条第10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差し支えありません。例えば、生理休暇の期間は、労基法上は出勤したものとみなされませんが、当事者の合意によって出勤したものとみなすことも、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、差し支えありません。

### 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り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り上げる

### 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付与日から起算して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。

就業規則で繰越を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9項）。また、いずれの方法で支払うのかを就業規則等に定めておかなければなりません（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月額額の30分の1に相当する額（※労使協定の締結が必要）

なお、年次有給休暇の買上げ予約をし、法の規定により請求できる日数を減らすことや、請求された日数を与えないことは、労基法第39条に違反しません（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標準報酬月額額の30分の1に相当する額（労使協定が必要）のうちいずれかを、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、就業規則等で定めることが必要です。

#### 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 計画的付与との関係

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 39 条 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（計画年休）

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ています（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。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。

なお、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（計画年休）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、就業規則で定めておく

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年間継続勤務することにより、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「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) 時間単位年休には、前条(年次有給休暇)第4項及び第5項の規定は適用しない。

【厚生労働省「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「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り、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「モデル就業規則」より】

◆上記のほか、企業が任意に設ける休暇制度（特別休暇）について、詳細は厚生労働省「働き方・休み方改善ポータルサイト」をご覧ください。

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/>



## 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）。  
また、妊娠4か月以上であれば流産・死産の場合も産後休業を与える必要があります（昭23.12.23基発1885号）。

#### ●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「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。

また、妊娠中の女性から他の軽易な業務に変えるよう請求があったときは、業務を転換しなければなりません（労基法第65条第3項）。

### 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（育児時間）を、1日2回それぞれ少なくとも30分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「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、「母性健康管理指導事項連絡カード」の利用に努めるとともに、女性労働者の症状等に関する情報につき、プライバシーの保護に特に留意すること、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「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「モデル就業規則」より】

## 4 就業規則における育児・介護休業等の取扱い

### チェックポイント

- 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、時間外労働及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等、柔軟な働き方を実現するための措置に関する規定を定めていますか？
- 就業規則とは別に規則を定めた場合、その別規則についても所管の労働基準監督署長に届け出ていますか？

### 1 育児休業・介護休業等に関する規定について

育児・介護休業（出生時育児休業を含む）、子の看護等休暇、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、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）や柔軟な働き方を実現するための措置については、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ことが必要です。

就業規則の絶対的必要記載事項である「休暇」には、育児・介護休業法に基づく育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇及び柔軟な働き方を実現するための措置として講ずる養育両立支援休暇も含まれるので、付与要件、取得手続、期間等を就業規則に記載しなければなりません。また、休業・休暇期間中の賃金支払の有無、計算・支払方法等に関することも、就業規則への記載が必要です。

就業規則に育児・介護休業等に関する条項を定めた上で、別規則として、育児・介護休業等に関する事項を定める方法もあります。この場合、別規則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です。

●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、子の看護等休暇等)**

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、出生児育児休業、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、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。

◆育児・介護休業法改正（令和7年4月1日施行／令和7年10月1日施行）に対応した就業規則等の規定整備が必要です。

改正内容の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



また、同サイトには、育児・介護休業等に関する規則の規定例（詳細版・簡易版）や、社内様式例、育児・介護休業に関する労使協定例も掲載されています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## 5 育児休業

### チェックポイント

- 育児休業の対象者や期間、取得手続き等に関する規定を定めていますか？

### 1 育児休業

#### 1-1 対象となる労働者（育介法第2条、第5条、第6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、子が1歳6か月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はない者は、育児休業の対象となります。
- (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 休業申出の日から1年（1歳6か月まで及び2歳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

#### 1-2 育児休業の期間

- (1) 原則として、子が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの間で労働者が申し出た期間、分割して2回まで取得できます。
- (2) 両親ともに育児休業を取得する場合は、以下の要件を満たせば、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6）。
  - ① 配偶者が、子の1歳に達する日以前において育児休業（産後パパ育休を含む）をしていること
  - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること

③ 本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業（産後パパ育休を含む）の初日以降であること。

(3) 保育所への入所を希望しているが、入所できない等の特別な事情がある場合、子が最大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3項、第4項）。

### 1-3 育児休業の回数

(1) 子1人につき、原則として、1歳までの育児休業は2回、1歳6か月及び2歳までの育児休業は各1回取得することができます（育介法第5条第2項）。

(2) 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5条）。

※ 1歳6か月又は2歳までの育児休業においては①の場合のみ。

- ① 産前・産後休業、出生時育児休業または新たな育児休業、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

### 1-4 育児休業の申出

(1) 育児休業を希望する労働者は、原則として休業開始予定日の1か月前まで（1歳以降の育児休業については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。

(2) 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ません（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速やかに書面等で労働者に通知しなければなりません（育介則第7条第4項から第6項まで）。

- (3) 就業規則で、申出期間を1か月又は2週間前よりも短い期間にする等、労働者に有利な条件を設定することは差し支えありません。
- (4) 労働者が事業主に、本人又は配偶者が妊娠又は出産したことを申し出たときは、事業主は申し出た労働者に対して個別に育児休業制度等について周知しなければなりません。さらに、事業主は、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）（※後述2参照）の取得意向を確認するために、面談等の措置を講じなければなりません。

### 1-5 育児休業の予定日の変更

- (1) 労働者は、出産予定日より早く子が出生したなど特別な事情がある場合に限って、1歳までの育児休業1回につき1回だけ休業開始予定日を繰上げ変更することができます（育介法第7条第1項）。
- (2) 労働者は、当初育児休業を終了しようとしていた日の1か月前まで（1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は2週間前まで）に申し出ることによって、休業終了予定日を繰下げ変更し、育児休業の期間を延長することができます（育介法第7条第3項）。
- 繰下げ変更は、1歳までの育児休業1回につき1回、1歳から1歳6か月までの休業について1回、1歳6か月から2歳までの休業について1回することができます。
- (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、1歳までの育児休業の場合は、撤回1回につき、1回の休業を取得したものとみなします。1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は、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）。

## 2 出生時育児休業（産後パパ育休）

産後パパ育休とは子の出生後8週間以内に4週間（28日）を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。なお、労使協定を締結することにより、産後パパ育休期間中に就業することができます。（育介法第9条の2～第9条の5）

### 2-1 対象となる労働者

- (1) 産後休業をしていない労働者（日々雇用される者を除く）が対象となります。
- (2) 期間雇用者については、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から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はない者は、産後パパ育児の対象となります。
- (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 休業申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者
  - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

### 2-2 利用期間

原則として、子の出生後8週間以内の期間内で通算4週間（28日）まで取得できます。分割して2回まで取得可能です。

### 2-3 申出等の手続き

- (1) 休業開始予定日の2週間前まで（労使協定を締結している場合は最大1か月前まで）に事業主に申し出ることにより取得できます。
- (2) 労使協定において、産後パパ育児中に就業することができると定めた労働者に限り、休業開始予定日の前日までに「就業可能日」と「就業可能日における就業可能時間帯」その他の労働条件を記載した書面等で事業主に申し出ることができます。事業主は、労働者が申し出た就業可能日等の範囲内で、事業主が就業させることを希望する日等を提示し、休業開始予定日の前日までに労働者の同意を得る必要があります。

## ●育児休業に関する規定例

## 第1条（育児休業）

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

- 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）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、子が1歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（6、7の申出にあつては2歳）に達する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（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 1にかかわらず、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、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つ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つた者が、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、原則として子の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、育児休業中の有期雇用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等した場合を除き、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。

## 第2条（出生時育児休業（産後パパ育休））

### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 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、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子の誕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雇用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回に分割できる。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。

**《出生時育児休業中の就業を可能とする例》**

- 6 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。
- 7 会社は、6の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

## 6 介護休業

### チェックポイント

- 介護休業の対象者や期間、取得手続き等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、要介護状態（負傷、疾病、身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたって常時介護を必要とする状態）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、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、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場合は、介護休業の対象となります。（育介法第11条第1項）。
- (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労働者
  - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (4) 対象家族1人につき3回、通算して93日まで休業できます。（育介法第15条）。

#### 2 介護休業の申出

- (1) 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。
- (2) 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）、介護休業の開始予定日及び終了予定日等を速やかに書

面等で労働者に通知しなければなりません（育介則第23条第2項）。

- (3) 就業規則で、申出期限を2週間より短い期間にする等、労働者に有利な条件を設定することは差し支えありません。

### 3 介護休業の予定日の変更

- (1) 労働者は、休業終了予定日の2週間前の日までに申し出れば、1回の申出毎の休業につき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27条）。

- (2) 介護休業申出の撤回は、休業開始前であれば可能です。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、事業主はそれ以降の介護休業の申出を拒むことができます（育介法第14条）。

なお、育児・介護休業法には、介護休業開始予定日の繰上げ・繰下げ変更や終了予定日の繰上げ変更の定めがないため、労働者の申出だけでは当然には変更できません。これらの変更を認める場合は、変更できる旨の取決めやその手続等をあらかじめ就業規則等で明記しておくことが望ましいです。

#### ●介護休業に関する規定例

##### 第3条（介護休業）

##### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 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、有期雇用従業員にあっては、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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕より】

## 7 育児・介護に関するその他の制度

### 1 子の看護等休暇

(1) 小学校3年生修了までの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く）は、1年に5日まで（対象となる子が2人以上の場合は、10日まで）子の看護等休暇を取得できます。（育介法第16条の2）。

労使協定で定めた場合は、次の労働者を対象から除外することができます。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 時間単位での子の看護等休暇の取得が困難と認められる業務に従事する労働者（※ただし、1日単位での取得は可能）

(2) 子の看護等休暇は以下の場合に取得可能です。

- ① 病気、けがをした子の看護をする場合
- ② 子に予防接種・健康診断を受けさせる場合
- ③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をする場合
- ④ 子の入園式、卒園式、入学式に参列する場合

(3) 子の看護等休暇は、1日単位又は時間単位で取得できます。

(4) 子の看護等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）。

#### ●子の看護等休暇に関する規定例

##### 第4条（子の看護等休暇）

##### **《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

## 2 介護休暇

- (1) 要介護状態にある対象家族の介護や世話を行う労働者（日々雇用される者を除く）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）、介護休暇を取得することができます（育介法第16条の5）。

労使協定で定めた場合は、次の労働者を対象から除外することができます。

- ① 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ② 時間単位での介護休暇の取得が困難と認められる業務に従事する労働者（※ただし、1日単位での取得は可能）

- (2) 介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得できます。

- (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7）

### ●介護休暇に関する規定例

#### 第5条（介護休暇）

##### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 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、就業規則第〇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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

### 3 育児・介護のための所定外労働の制限

- (1) 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、所定労働時間を超え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）。

ただし、日々雇用される者を除きます。

また、労使協定で定めた場合は、以下の者を休業の対象から除外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

- (2) 制限の請求は、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。請求は何回でもできます。

#### ●育児・介護のための所定外労働の制限に関する規定例

第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

##### 《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

#### 4 育児・介護のための時間外労働の制限

- (1) 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、1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはなりません（育介法第17条、第18条）。

ただし、次の労働者は請求できません。

- 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

- (2) 制限の請求は、1回につき1か月以上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。

#### ●育児・介護のための時間外労働の制限に関する規定例

##### 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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

## 5 育児・介護のための深夜業の制限

(1) 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(育児法第19条、第20条)。

ただし、次の労働者は請求できません。

- ① 日々雇用される労働者
- ② その事業主に継続して雇用された期間が1年に満たない労働者
- ③ 深夜において常態として子の保育／対象家族の介護ができる同居の家族がいる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

(2) 制限の請求は、1回につき1か月以上6か月以内の期間で、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。

### ●育児・介護のための深夜業の制限に関する規定例

#### 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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」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時間以下の労働者を除く）で、現に育児休業（産後パパ育児休を含む）をしていない者について、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73条）。

ただし、労使協定で定めれば、以下の者を対象から除外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労働者

(2) また、労使協定により、業務の性質等により短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる労働者について、所定労働時間の短縮措置を講じないことと

するときは、次のいずれかの代替措置を講じなければなりません（育介法第23条第2項）。

- ・ 育児休業に関する制度に準ずる措置
- ・ フレックスタイム制度
- ・ 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤制度）
- ・ 保育施設の設置・運営等
- ・ テレワーク等

(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、勤務しなかった期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（育介法第23条の2）。

● 育児短時間勤務に関する規定例

第9条（育児短時間勤務（3歳未満））

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

## 7 柔軟な働き方を実現するための措置

(1) 事業主は、3歳から小学校就学までの子を養育する労働者（日々雇用される者を除く）に対して、職場のニーズを把握した上で、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。（育介法第23条の3第1項～第4項）。なお、事業主が講じる措置を選択する際は、過半数労働組合等から意見を聴かなければなりません。

- ① 始業時刻等の変更の措置（フレックスタイム制・時差出勤制度）
- ② テレワーク等（10日以上／月）（※1）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日以上／年）（※1）
- ⑤ 短時間勤務制度（※2）

※1 ②と④は、1日単位又は時間単位で利用又は取得が可能です。

※2 ⑤は、前述の「6 育児短時間勤務」と同様に、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

(2) 労使協定で定めた場合は、以下の者を対象から除外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 時間単位での養育両立支援休暇の取得が困難と認められる業務に従事する労働者（※ただし、1日単位での取得は可能）

(3) 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを利用することができます。

(4) 事業主は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、その子が3歳になるまでの適切な時期（3歳の誕生日の1か月前までの1年間）に、選択した措置の内容や申出先、所定外・時間外労働、深夜業の制限に関する制度等について、個別に周知するとともに、制度利用の意向確認を行わなければなりません。（育介法第23条の3第5項）

(5) 上記（1）の④養育両立支援休暇や、⑤短時間勤務制度を導入する場合に、勤務しなかっ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、勤務しなかった期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。（育介法第23条の3第7項）

●柔軟な働き方を実現するための措置に関する規定例

第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

- 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 テレワーク
- 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
    - (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 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の二に定めるテレワーク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、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
  - 二 テレワークは、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

実施することができるものとする。

三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。

四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】

## 8 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）について、働きながら家族の介護を行うことを容易にする措置として、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、育介則第74条の2）

### ① 短時間勤務制度

- ・ 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（隔日勤務や、特定の曜日のみ  
の勤務等の制度）
- ・ 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

### ③ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）

### ④ 介護サービス費用の助成等

(2) 上記(1)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。

(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 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

- (4) 介護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、勤務しなかった期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。(育介法第23条の2)

●介護短時間勤務に関する規定例

第11条 (介護短時間勤務)

**《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》**

- 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。

【厚生労働省「育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」より】