○○株式会社
育児・介護休業規程
育児・介護休業等に関する労使協定

制 定 日	○年○月○日
施 行 日	○年○月○日
改 訂 日	○年○月○日
決裁機関	○○○○
分　　類	○○○○
版	第○版

第１章　総則

第１条（目的）

この規程は、○○株式会社（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業、子の看護等休暇・介護休暇・育児目的休暇、育児・介護のための所定外労働・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。

第２条（会社が講じる措置）

1　この規程により会社が講じる制度の名称と内容は次のとおりとする。

(1) 育児休業…第４条に定めるところにより、1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、従業員本人の出産日以後の産前産後休業（労働基準法第65条第1項及び第2項の休業をいう。以下同じ。）の期間を除く。この場合において、出産日の翌日から産後6週間を経過した場合であって、本人の請求によって、8週間を経過する前に産前産後休業を終了した場合であっても、8週間を経過するまでは、産前産後休業の期間とみなすものとする。

(2) 出生時育児休業…第 10 条に定めるところにより、産後休業をしていない従業員が、次号に定める子の出生後 8 週間以内の期間内に子を養育するためにする休業（最長 4 週間とする。）をいう。

(3) 子の出生後8週間…次の、①、②のいずれかの期間をいい、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅いほうから8週間をいう。

① 出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間

② 出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間

(4) パパ・ママ育休プラス…第5条に定めるところにより、当該従業員と配偶者がともに育児休業をする場合の特例として、1歳2か月に満たない子を養育するため、最長1年間することができる育児休業をいう。

(5) 1歳6か月までの育児休業…第6条第1項及び第2項に定めるところにより、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する子が1歳6か月に達するまでの間にする育児休業をいう。

(6) 2歳までの育児休業…第6条第3項及び第4項に定めるところにより、1歳6か月までの育児休業に後続する子が2歳に達するまでの間にする育児休業をいう。

(7) 子の看護等休暇…第15条に定めるところにより、小学校第三学年修了前の子のために同条第 1 項各号に掲げる理由により、従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

(8) 育児目的休暇…第31条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員に関して、従業員の申出に基づく育児に関する目的のために利用す

ることができる休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）をいう。

(9) 介護休業…第 16 条に定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

(10)介護休暇…第 18 条に定めるところにより、要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

(11)所定外労働の制限…第 20 条及び第 23 条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を免除することをいう。

(12)時間外労働の制限…第 21 条及び第 24 条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、36 協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第 32 条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を 1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間に制限することをいう。

(13)深夜業の制限…第 22 条及び第 25 条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、深夜業を免除することをいう。

(14)育児短時間勤務…第 26 条に定めるところにより、3 歳に満たない子を養育する従業員であって育児休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

(15)介護短時間勤務…第 27 条に定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護する従業員であって介護休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

(16)柔軟な働き方を実現するための措置…第 28 条に定めるところにより、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に対して、会社が従業員代表の意見を聴いて設置する複数の措置をいう。

2　この規程における定義は、次の各号のとおりとする。

(1) 子…法律上の親子関係がある実子・養子のほか、次の者を含む。

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　その他これに準ずるもの

(2) ○歳に満たない…誕生日の前日までをいう。

(3) ○歳に達する日…○歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

(4) 支給単位期間…育児休業又は介護休業を開始した日から起算した 1 か月ごとの期間

（育児休業終了日又は介護休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日又は介護休業終了日までの期間）をいう。

(5) 1歳2か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の2か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

(6) 1歳6か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

(7) 2歳に達するまで…1歳6か月の誕生日応当日から2歳の誕生日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

(8) 小学校就学の始期に達するまで…6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。

(9) 小学校第三学年修了前…9歳に達する日以後の最初の3月31日までをいう。

(10)要介護状態にある対象家族…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に掲げる者（以下「対象家族」という。）をいう。なお、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含むが、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。

① 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

② 父母

③ 子

④ 配偶者の父母

⑤ 祖父母

⑥ 兄弟姉妹

⑦ 孫

3 日雇従業員には、この規程は適用しない。

第3条（証明書類の提出）

1 会社は、この規程で定める申出書等を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあり、従業員は、これに協力しなければならない。

2 前項の証明書類は、この規程を運用するに当たっての確認又は育児休業給付金、介護休業給付金の申請等限定された用途でのみ用いるものとする。

第2章 育児休業

第4条（育児休業）

1　育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月に満たない子）と同居し、当該子を養育するものは、申出により、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、子が1歳6か月（1歳6か月を超える休業に係る申出にあっては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、会社は、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歳6か月（2歳までの育児休業の申出にあっては2歳）までの育児休業において同じ。

(1) 雇入れ後1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年（1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業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週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3　育児休業期間中に就業した場合であっても、支給単位期間において、就業した日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間）以下のときは、育児休業期間として取り扱う。

第5条（パパ・ママ育休プラス）

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又は出生時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年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日までの日としなければならない。

第6条（1歳6か月までの育児休業、2歳までの育児休業）

1　育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の本人又は配偶者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、次のいずれにも該当する場合は、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1歳6か月までの育児休業の申出（次項に該当するほか1回に限る。）をすることができる。この場合において育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の従業員本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。）とする。ただし、従業員の配偶者が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育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が子の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とき。

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育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 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。

2 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより育児休業(配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。)が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族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。

3 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、次のいずれにも該当する場合は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について2歳までの育児休業の申出（次項に該当するほか1回に限る。）をすることができる。この場合において、育児休業開始予定日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が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育児休業開始予定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か月に達する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とき。

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。

4 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより1歳6か月までの育児休業（再度の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族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。

5 本条による育児休業の手続等については、育児休業に準じて取り扱う。

第7条（育児休業の申出の手続等）

1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前（1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業の場合は、2週間前）までに、「（出生時）育児休業申出書」（様式第1号）において、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。

2 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を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）として、再度の申出を行わなければならない。

3 第1項の申出期日を遅滞したときは、会社は、当該申出があった日から1か月を経過

した日を育児休業開始予定日として指定することができる。

4　育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき 2 回まで（育児休業開始予定日の前日までに、育児休業の申出を撤回した場合は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなす。）とする。

(1) 申出をした有期契約従業員が当該休業期間の途中で有期労働契約を更新する場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

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申出書を提出した者（以下本章において「育児休業申出者」という。）に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）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、育児休業申出者は、出生後 2 週間以内に会社に「〔（出生時）育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届」（様式第 3 号）を提出しなければならない。なお、この規定は、出生時育児休業、育児のための所定外労働の制限、育児のための時間外労働の制限及び育児のための深夜業の制限の請求者並びに育児短時間勤務の申出者について準用する。

第 8 条（申出の撤回等）

1　育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業申出撤回届」（様式第 4 号）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届を提出した者に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

3　1 歳 6 か月までの育児休業及び 2 歳までの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、育児休業の申出を撤回した者であっても、1 歳 6 か月までの育児休業及び 2 歳までの育児休業の申出をすることができ、1 歳 6 か月までの育児休業の申出を撤回した者であっても、2 歳までの育児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、子の死亡等により育児休業申出者が育児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、育児休業申出者は、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。

第 9 条（育児休業の期間等）

1　育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日（申出が遅滞したときは会社が指定した日）から、育児休業申出書に記載された育児休業終了予定日までの期間とする。

(1) 次の各号以外の育児休業の場合…子が 1 歳に達する日

(2) パパ・ママ育休プラスの場合…子が 1 歳 2 か月に達する日と休業を開始してから 1

年（従業員本人の出生日以後の産前産後休業期間の日数及び育児休業（出生時育児休業を含む。）をした日数を含む。）を経過した日のうちいずれか早い日

(3) 1歳6か月までの育児休業の場合…子が1歳6か月に達する日

(4) 2歳までの育児休業の場合…子が2歳に達する日

2　前項のほか、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業期間は、当該事由が生じた日（第3号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と従業員が話合いのうえ決定した日とする。

(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

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月､1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2歳）に達したこと。

(3) 育児休業申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったこと。

3　前項第1号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は、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。

4　育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合又は生じるおそれのある場合には、休業開始予定日の前日までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第5号）を会社に提出することにより、休業1回につき1回に限り、当初の申出に係る育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業等の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 育児休業申出に係る子が負傷又は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世話を必要とする状態になったとき。

(6) 育児休業申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

5　育児休業申出者は、育児休業開始予定日とされた日を繰り下げることはできない。ただし、会社が必要と認めるときは、この限りではない。

6　育児休業申出者は、育児休業終了予定日とされた日の1か月前（1歳6か月までの育児休業、2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第5号）を会社に提出することにより、休業1回につき1回に限り（1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で1回、2歳までの育児休業の場合は、育児休業及び1歳6か月までの育児休業とは別に、子が2歳に達するまでの期間内で1回）、当初の申出に係る育

児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、第 2 項各号に掲げる日を超えることはできない。

7　育児休業申出者は、第 2 項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

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、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

第 10 条（出生時育児休業）

1　育児のために休業することを希望する従業員であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅いほうから 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業とは別に、出生時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、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅いほうから 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ない者に限り、申出をすることができる。

2　前項にかかわらず、会社は、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) 雇入れ後 1 年未満の従業員

(2) 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

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

第 11 条（出生時育児休業の申出の手続等）

1　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（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の 2 週間前【編注：雇用環境整備の取組実施について労使協定を締結している場合は 2 週間を超え 1 か月以内で、労使協定で定める期限を記載する。】までに、「（出生時）育児休業申出書」（様式第 1 号）において、出生時育児休業開始予定日と出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。また、出生時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わなければならない。

2　出生時育児休業の申出は、一子につき 2 回まで分割できる。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。

3　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申出書を提出した者（以下「出生時育休申出者」という。）に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

4　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、第 7 条（育児休業の申出の手続等）第 6 項を準用する。

第 12 条（出生時育児休業の申出の撤回等）

1　出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、「〔（出生時）育児・介護〕休業申出撤回届」（様式第 4 号）を会社に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2　出生時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出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

3　出生時育児休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなし、みなしを含め 2 回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

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休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、出生時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、出生時育休申出者は、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。

第 13 条（出生時育児休業の期間等）

1　出生時育児休業の期間は、子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間（暦日で 28 日）を限度として、出生時育児休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から出生時育児休業終了予定日までの期間とする。

2　前項のほか、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業期間は、当該事由が生じた日（第 4 号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第 1 号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、会社と従業員が話合いのうえ決定した日とする。

(1) 子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、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ほうから 8 週間を経過した場合

(3) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の出生日（出産予定日後に出産した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した場合

(4) 出生時育休申出者について、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こと。

3　前項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は、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。

4　出生時育休申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合又は生じるおそれのある場合には、休業開始予定日の前日までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第 5 号）を会社に提出することにより、休業 1 回につき 1 回に限り、当初の申出に係る育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。
(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。
(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業等の申出に係る子を養育することが困難になったこと。
(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
(5) 育児休業申出に係る子が負傷又は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世話を必要とする状態になったとき。
(6) 育児休業申出に係る子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

5　出生時育休申出者は、育児休業開始予定日とされた日を繰り下げることはできない。ただし、会社が必要と認めるときは、この限りではない。

6　出生時育休申出者は、育児休業終了予定日とされた日の2週間前までに、「〔(出生時)育児・介護〕休業期間変更申出書」(様式第5号)を会社に提出することにより、休業1回につき 1 回に限り、当初の申出に係る育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、第2項各号に掲げる日を超えることはできない。

7　出生時育休申出者は、第 2 項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

8　「〔(出生時)育児・介護〕休業期間変更申出書(様式第5号)」が提出されたときは、会社は速やかに当該申出書を提出した者に対し、「〔(出生時)育児・介護〕休業取扱通知書」(様式第2号)を交付する。

第14条(出生時育児休業期間中の就業)〈労使協定を締結している場合〉

1　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・変更申出書」(様式第6号)を休業開始予定日の1週間前までに会社に提出しなければならない。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

2　会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等(就業日がない場合はその旨)を申出書を提出した従業員に対して「出生時育児休業中の就業日等の提示について」(様式第7号)により提示する。

3　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」(様式第8号)を会社に提出するものとし、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。この場合において、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」(様式第9号)を交付する。

4　出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
(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半分以下(1日未満の端数切り捨て)
(2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

(3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

5　第 1 項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の「出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書」（様式第 6 号）を、撤回する場合は出生時育児休業中の「出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届」（様式第 6 号 2）を休業前日までに会社に提出しなければならない。出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、「出生時育児休業中の就業日等通知書」（様式第 9 号）により、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

6　第 3 項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、「出生時育児休業中の就業日等撤回届」（様式第 8 号 2）を休業前日までに会社に提出しなければならない。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに「出生時育児休業中の就業日等通知書」（様式第 9 号）を交付する。

(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とき。

第 3 章　子の看護等休暇・育児目的休暇等

第 15 条（子の看護等休暇）

1　9 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までの間にある子（以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。）を養育する従業員は、次の各号に掲げる理由があるときは、申出により、一年度につき 5 日間（その養育する小学校第三学年修了前の子が 2 人以上の場合にあっては、10 日間）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、労使協定があるときは、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員は除く。

(1) 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話

(2) 当該子に予防接種又は健康診断を受けさせること。

(3) 感染症予防のための学校の臨時休業中の当該子の世話

(4) 感染症にかかっており、かかっている疑いがあり、又はかかるおそれがあるとして出席停止となった当該子の世話

(5) 当該子の入園式、卒園式、入学式への参加

2　前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、「〔子の看護等休暇・介護休暇〕

申出書」（様式第 11 号）を会社に提出することにより、申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。

3　子の看護等休暇は、就業規則第〇条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。

4　子の看護等休暇は、時間（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間に限る。）を単位として取得することができるものとする。

〈任意：指針事項〉

5　子が〇人以上若しくは障害がある場合又はひとり親であるときは、本人の希望に応じて、子の看護等休暇の日数を増加させ、又は利用可能期間を延長することができる。

第 4 章　介護休業

第 16 条（介護休業）

1　要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、のべ 93 日間までの範囲内で 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 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、会社は、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) 雇入れ後 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

第 17 条（介護休業の申出の手続等）

1　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」（様式第 10 号）において、介護休業開始予定日と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。）を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。

2　介護休業中の有期契約従業員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。

3　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申出書を提出した者（以下この章において「介護休業申出者」という。）に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

4　介護休業の期間は、当該申出に係る対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日の範囲内で、介護休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から介護休業終了

予定日までの期間とする。

5　介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業申出撤回届」（様式第 4 号）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。

6　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届を提出した者に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

7　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は、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、会社が認めた場合には、申し出ることができる。

8　介護休業開始予定日の前日までに、家族の死亡等により介護休業申出者が介護休業申出に係る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。

9　介護休業申出者は、介護休業終了予定日とされた日の 2 週間前までに、「〔（出生時）育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第 5 号）を提出することにより、当初の申出に係る介護休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。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 日間の範囲を超えないものとする。

10　介護休業申出者は、第 12 項各号に掲げる理由によるほかは、介護休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

11　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申出者に対し、「〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

12　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第 1 号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、会社と従業員が話し合いのうえ決定した日とする。

(1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合

(2) 介護休業申出者について、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こと。

13　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 5 章　介護休暇〈【編注】努力義務：介護休暇等〉

第 18 条（介護休暇）

1　要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、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行う従業員

は、申出により、一年度につき 5 日間（要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合にあっては、10 日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定があるときは、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員は除く。

2　前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、「〔子の看護等休暇・介護休暇〕申出書」（様式第 11 号）を会社に提出することにより、申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。

3　介護休暇は、就業規則第〇条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。

4　介護休暇は、時間（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間に限る。）を単位として取得することができるものとする。

〈【編注】努力義務〉

第 19 条（対象家族以外の家族を介護する従業員に関する措置等）

1　会社は、その雇用する従業員のうち、その家族（対象家族以外の家族とする。）を介護する従業員に関して、介護休業若しくは介護休暇に関する制度又は介護のための所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講じることができる。

2　前項に定めるもののほか、事業主は、その雇用する従業員のうち、その要介護状態にある対象家族を介護する従業員で介護休業をしていないものに関して、従業員の申出に基づくテレワーク等をさせることにより当該従業員が就業しつつその要介護状態にある対象家族を介護することを容易にするための措置を講じることができる。

第 6 章　育児のための所定外労働の制限等

第 20 条（育児のための所定外労働の制限）

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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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　前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする従業員は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 12 号）を会社に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、次条に規定する時間外労働の制限に係る制限期間と重複しな

いようにしなければならない。

3　請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、「育児休業申出者」を請求書を提出した者（以下本条から第 22 条までにおいて「請求者」という。）と読み替えて、第 7 条（育児休業の申出の手続等）第 6 項を準用する。以下本条から第 22 条までにおいて同じ。

4　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、請求し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。

5　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、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達したとき。

(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とき。

6　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 21 条（育児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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を限度とする。

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は時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後 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　第 1 項に定める時間外労働の制限を請求しようとする従業員は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 13 号）を会社に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、前条に規定する所定外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　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、請求し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。

5　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、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。

(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
(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とき。

6　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 22 条（育児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、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。
(1) 雇入れ後 1 年未満の従業員
(2) 請求に係る子の 16 歳以上の同居の家族等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）以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。
(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

3　第 1 項に定める深夜業の制限を請求しようとする従業員は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 14 号）を会社に提出しなければならない。

4　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、請求し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。

5　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、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。
(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。
(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
(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とき。

6　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 7 章　介護のための所定外労働の制限等

第 23 条（介護のための所定外労働の制限）

1　要介護状態にある対象家族の介護をする従業員が当該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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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　前項に定める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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 12 号）を会社に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、次条に規定する時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

3　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書を提出した者（以下本条から第 25 条までにおいて「請求者」という。）が家族を介護しないこととなった場合には、請求し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。

4　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(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とき。

5　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 24 条（介護のための時間外労働の制限）

1　要介護状態にある対象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、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を限度とする。

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は時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後 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　第 1 項に定める時間外労働の制限を請求しようとする従業員は、1 回につき、1 か月以

上 1 年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 13 号）を会社に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、前条に規定する所定外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　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家族を介護しないこととなった場合には、請求し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。

5　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。当該制限の事由が消滅した場合には、直ちに制限期間を終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(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とき。

6　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 25 条（介護のための深夜業の制限）

1　要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該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、深夜に労働させることはない。

2　前項にかかわらず、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。

(1) 雇入れ後 1 年未満の従業員

(2) 請求に係る対象家族の 16 歳以上の同居の家族等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対象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）以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。

(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

3　第 1 項に定める深夜業の制限を請求しようとする従業員は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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」（様式第 14 号）を会社に提出しなければならない。

4　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家族を介護しないこととなった場合には、請求し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。

5　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(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とき。

6　前項第 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、会社にその旨を通知しなければならない。

第 8 章　育児短時間勤務

第 26 条（育児短時間勤務）

1　従業員（1 日の所定労働時間が 6 時間以下である者を除く。次条において同じ。）であって、その 3 歳に満たない子を養育するものは、申出により、会社の所定労働時間を、1 日当たり 6 時間とする育児短時間勤務制度を利用することができる。ただし、労使協定により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

〈例示〉

(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じることが困難と認められる次の業務に従事する従業員

① ○○工場○○部門の従業員（交替制勤務のため）

② △△工場△△部門の従業員（流れ作業方式による製造業務であるため）

③ □□支店の総務及び経理業務に従事する従業員（従業員数が少なく代替要員の配置が困難であるため）

2　前項第 3 号による適用除外者については、会社は次のいずれかの措置を代替措置として講じる。

(1) 子が 3 歳に達するまでの育児休業

(2) 在宅勤務等の措置

(3) フレックスタイム制

(4) 始業及び終業時刻の繰上げ又は繰下げ（時差出勤）

(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用等）

〈3項・4項、5項の〈〉内は任意：指針事項〉

3　育児短時間勤務制度を利用する従業員の 1 日の所定労働時間は、次の各号のいずれか

から本人が選択した時間とする。この場合において、1 週間のうち特定の曜日のみを次の各号のいずれかの所定労働時間とすることができる。

(1) 5 時間

(2) 6 時間

(3) 7 時間

4　前項に定めるほか、本人の申出により、1 日の所定労働時間は変更せず、毎週〇曜日を休日とし、週休 3 日とすることができる。

5　育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻〈並びに休日〉は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。

〈任意：指針事項〉

6　子に障害がある場合等は、本人の希望に応じて、育児短時間勤務制度の利用可能期間を延長することができる。

7　第 1 項に定める申出をしようとする従業員は、制度の利用を開始しようとする日及び利用を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制度の利用を開始しようとする日の 1 か月前までに、「育児短時間勤務申出書」（様式第 15 号）を提出することにより、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・介護〕短時間勤務取扱通知書」（様式第 17 号）を交付する。その他の手続等は、育児休業に準ずるものとする。

8　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、第 7 条（育児休業の申出の手続等）第 6 項を準用する。

9　1 歳に満たない子を育てる女性従業員については、第 1 項に加えて就業規則第〇条（育児時間）に基づき、1 日 2 回（1 回当たり 30 分）の育児時間の請求をすることができる。

第 9 章　介護短時間勤務

第 27 条（介護短時間勤務）

1　従業員であって、要介護状態にある対象家族を介護するものは、申出により、当該対象家族 1 人につき、利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内（次項の場合を除く。）で、会社の所定労働時間を、1 日当たり 6 時間とする介護短時間勤務制度を利用することができる。ただし、労使協定により、介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員を除く。

(1) 雇入れ後 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　会社は、前項の措置に替え、要介護状態にある対象家族を介護する従業員がその就業中に、当該従業員に代わって当該対象家族を介護するサービスを利用する場合、1 回に限り、当該従業員が負担すべき費用を助成する制度を講じることができる。

3　介護短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、介護の状況を勘案し、個人ごとに定め

る。

4　第 1 項に定める申出をしようとする従業員は、利用を開始しようとする日及び利用を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制度の利用を開始しようとする日の 2 週間前までに、「介護短時間勤務申出書」（様式第 16 号）を提出することにより、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・介護〕短時間勤務取扱通知書」（様式第 17 号）を交付する。その他の手続等は、介護休業に準ずるものとする。

第 10 章　柔軟な働き方を実現するための措置

第 28 条（柔軟な働き方を実現するための措置）

1　会社は、あらかじめ従業員を代表する者の意見を聴いたうえで、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に関し、当該従業員の申出に基づく次のいずれかの措置を講じるものとする。

〈次から二以上を選択〉

(1) 始業時刻変更等の措置であって、次のいずれかに該当するもの

①　フレックスタイム制

②　始業・終業時刻の繰り上げ又は繰下げ（時差出勤）

(2) 在宅勤務等の措置（所定労働時間の変更は伴わず、1 か月に 10 日に限り利用できる措置とし、時間単位で利用できるものとする。時間単位で利用する場合は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して利用するものに限る。）

(3) 育児短時間勤務

(4) 養育両立支援休暇（年間 10 日とし、時間単位で利用できるものとする。時間単位で利用する場合は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して利用するものに限る。）

(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用補助）

2　従業員は、前項の定めに基づき、次条又は第 30 条のいずれか一つの措置を選択して利用することができる。

3　前項の措置の利用に関し、労使協定があるときは、次の各号に掲げる従業員については、これを適用しない

(1) 雇入れ後 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

〈例示〉

(3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、特別休暇を 1 日未満の単位で取得することが困難と認められる次の業務に従事する従業員〈以下、任意〉

①　国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、

所定労働時間の途中まで又は途中から法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得させることが困難な業務

② 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

③ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

〈以下、第①条（又は第①'条）から第⑤条までのうち二条を従業員代表の意見を聴いて、第 29 条、第 30 条として採用してください。①又は①'を選択する場合は、いずれか一方を採用してください。〉

第①条（柔軟な働き方を実現するための措置・時差出勤制度の措置）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために、申し出ることにより、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置を利用することができる。

2 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。

(1) 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。

① 通常勤務＝午前 8 時 30 分始業、午後 5 時 30 分終業

② 時差出勤Ａ＝午前 8 時始業、午後 5 時終業

③ 時差出勤Ｂ＝午前 9 時始業、午後 6 時終業

④ 時差出勤Ｃ＝午前 10 時始業、午後 7 時終業

(2) 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、時差出勤申出書（様式第①号）を提出すること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、時差出勤取扱通知書（様式第②号）を交付する。その他適用のための手続については、第 7 条の育児休業の申出手続、有期契約従業員の更新手続、第 8 条の撤回手続、第 9 条の育児休業の法定終了事由、終了予定日の繰下げ手続等を準用する。

第①'条（柔軟な働き方を実現するための措置・フレックスタイム制）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、フレックスタイム制の措置を利用することができる。

2 フレックスタイム制度の適用を受ける従業員の始業及び終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ね

る時間帯は、午前〇時から午前〇時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後〇時から午後〇時までの間とする。

3　午前〇時から午後〇時までの間（正午から午後1時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。

4　清算期間は1か月間とし、毎月〇日を起算日とする。

5　清算期間中に労働すべき総労働時間は、〇時間とする。

6　標準となる1日の労働時間は、〇時間とする。

7　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、フレックスタイム申出書（様式第③号）を提出すること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、フレックスタイム取扱通知書（様式第④号）を交付する。その他適用のための手続については、第7条の育児休業の申出手続、有期契約従業員の更新手続、第8条の撤回手続、第9条の育児休業の法定終了事由、終了予定日の繰下げ手続等を準用する。

第②条（柔軟な働き方を実現するための措置・テレワーク等）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、テレワーク等の措置を利用することができる。

2　テレワーク等の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象従業員は、本人の希望により、1 か月につき 10 日を限度としてテレワーク等を行うことができる。

(2) テレワーク等は、時間単位で始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して実施することができるものとする。

(3) テレワーク等の実施場所は、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。

(4) テレワーク等を行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク等申出書（様式第⑤号）を提出すること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、テレワーク等取扱通知書（様式第⑥号）を交付する。その他適用のための手続については、第 7 条の有期契約従業員の更新手続、第 8 条の撤回手続、第 9 条の育児休業の法定終了事由、終了予定日の繰下げ手続等を準用する。

第③条（柔軟な働き方を実現するための措置・育児短時間勤務）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、育児短時間勤務の措置を利用することができる。

2　適用のための手続等については、第 7 条の育児休業の申出手続、有期契約従業員の更

新手続、第 8 条の撤回手続、第 9 条の育児休業の法定終了事由、終了予定日の繰下げ手続等及び第 26 条（育児短時間勤務）を準用する。

第④条（柔軟な働き方を実現するための措置・養育両立支援休暇）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、養育両立支援休暇の措置を利用することができる。

2　養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 従業員は、子の養育を行うために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年間につき 10 日を限度として、養育両立支援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。

(2) 養育両立支援休暇は、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。

(3) 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書（様式第⑦号）を事前に提出することにより会社に申し出るものとする。

3　本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規程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。

第⑤条（柔軟な働き方を実現するための措置・ベビーシッターサービス補助）

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（以下「対象従業員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、ベビーシッターサービス補助（会社が締結した契約に基づく保育サービス会社による当該子に係るベビーシッターサービスの補助のことをいう。以下同じ。）の措置を利用することができる。

2　ベビーシッターサービス補助の措置内容については、次のとおりとする。

(1) 対象従業員は、ベビーシッターサービス補助を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。

(2) 助成額は、従業員がベビーシッターサービス補助の利用に当たり支払った額の〇分の〇に相当する額とする。助成対象となるベビーシッターサービス補助の利用日数の限度は、年間〇日とする。

(3) 助成を受けるための手続等は、次によるものとする。

① 助成を希望する者は、原則として助成を希望するベビーシッターサービス補助の利用を開始しようとする日の〇日前までに、ベビーシッターサービス補助申出書兼報告書（様式第⑧号）を提出することにより会社に申し出なければならない。

② ベビーシッターサービス補助申出書兼報告書（様式第⑧号）が提出されたときは、会社は、速やかにベビーシッターサービス補助申出書兼報告書を提出した者に対するベビーシッターサービス補助利用費用助成の可否を決定し、通知する。

③ その他助成のための手続等については、第 7 条の有期契約従業員の更新手続、第 8 条の撤回手続、第 9 条の育児休業の法定終了事由、終了予定日の繰下げ手続等を準用

する。

(4) 助成額の支給は、次によるものとする。

① 前号によりベビーシッターサービス補助利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、ベビーシッターサービス補助を利用した者は、利用した当該補助に係る当月の支払分について、ベビーシッターサービス補助申出書兼報告書に領収書を添付の上、翌月〇日までに会社に提出するものとする。

② 会社は、①のベビーシッターサービス補助申出書兼報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成額を口座振込又は現金にて支払うものとする。

〈【編注】努力義務〉

第 31 条（育児目的休暇等）

1 会社は、その雇用する従業員のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、育児目的休暇（子の看護等休暇、介護休暇、養育両立支援休暇及び年次有給休暇として与えられるものを除き、出産後の養育について出産前において準備することができる休暇を含む。）を与えるための措置及び次の各号に掲げる当該従業員の区分に応じ当該各号に定める制度又は措置に準じて、それぞれ必要な措置を講じることができる。

(1) 育児休業の申出をできる者であって育児休業をしていない従業員…始業時刻変更等の措置

(2) その 1 歳から 3 歳に達するまでの子を養育する従業員…育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置

(3) その 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…育児休業に関する制度

2 第 1 項に定めるもののほか、会社は、その雇用する従業員のうち、その 3 歳に満たない子を養育する従業員（短時間勤務の代替措置としてテレワーク等を行っている従業員を除く。）で育児休業をしていないものに関して、テレワーク等の措置を講じることができる。テレワーク等の措置の申出については、第②条の規定を準用する。

3 育児目的休暇は次の各号に掲げる目的のため、従業員が、申出により、一年度につき〇日間（その養育する子が 2 人以上の場合にあっては、〇日間）を限度として取得できる休暇とする。

(1) 出産後の養育のための出産前における各種の準備のため

(2) 保育園等の遠足、運動会等の各種行事への参加・同行及び準備のため

(3) 参観日に参観するため

(4) その他会社が育児を目的とするものであることが明らかであると認める理由のため

4 前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、「育児目的休暇取得申出書」（様式第⑨号）を会社に提出することにより、申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞な

くその旨を届け出なければならない。

5　育児目的休暇は、就業規則第〇条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。

第 11 章　休業等の期間中の待遇等

第 32 条（賃金等の取扱い）

1　基本給その他の月ごとに支払われる賃金の取扱いは次の各号に規定するとおりとする。

(1) 育児休業（パパ・ママ育休プラス、1 歳 6 か月までの育児休業、2 歳までの育児休業、出生時育児休業を含む。）又は介護休業をした期間…就業した時間を除き、無給とする。

(2) 子の看護等休暇〈、育児目的休暇又は養育両立支援休暇〉の日又は時間

①　就業しなかった日…無給とする。

②　就業しなかった時間…就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

(3) 介護休暇の日又は時間

①　就業しなかった日…無給とする。

②　就業しなかった時間…就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

(4) 深夜業の制限の適用を受けた期間…深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1 日当たりの不就労時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

(5) 育児短時間勤務、介護短時間勤務制度を利用した期間…1 日当たりの短縮時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算等の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

2　賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を休業終了後の最初の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。

3　定期昇給は、育児休業又は介護休業の期間中は行わないものとし、当該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　退職金及び定期昇給の算定に当たっては、次の各号の期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。

(1) 育児休業（出生時育児休業を含む。）

(2) 介護休業

(3) 育児・介護短時間勤務

(4) 子の看護等休暇

(5) 介護休暇

〈任意〉

(6) 育児目的休暇

〈選択した場合〉
(7) 養育両立支援休暇

5　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、次のとおりとする。
(1) 出勤したものとして取り扱う期間
①　育児休業（出生時育児休業を含む。）
②　介護休業
(2) 労働日から除く期間
①　子の看護等休暇
②　介護休暇
〈任意〉
③　育児目的休暇
〈選択した場合〉
④　養育両立支援休暇

第 33 条（育児休業等期間中の待遇）

1　社会保険の被保険者資格は、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中であっても継続する。この場合において、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中の社会保険料は、会社が保険者等に申出をすることにより、その全額が免除となる。

2　住民税の扱いについては、会社と当該従業員との間の協議により、次のいずれかの方法を選択することができる。
(1) 特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収を行わない。
(2) 従業員が休業前に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。

3　財形貯蓄については、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中は、その払込みを中止する。ただし、払出し又は解約は、当該期間中であっても行うことができる。

4　従業員が返済中の貸付金については、その返済は、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中は、これを猶予する。ただし、貸付利息の扱いについては、別途協議する。また、育児休業期間中は、会社は、新たな貸付けは行わないものとする。

第 34 条（介護休業期間中の待遇）

1　社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中であっても継続する。

2　介護休業により賃金の支払われない月における社会保険の被保険者負担分保険料及び毎月の賃金より控除されるべきものがある場合は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、会社が指定する日までに支払うものとする。

3　前項のほか、住民税、労使協定に定める控除金等は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、会社が指定する日までに支払うものとする。

第 35 条（復職）

1　育児休業期間又は介護休業期間が終了したときは、直ちに復職するものとし、育児休業終了日又は介護休業終了日の翌日より勤務を命ずる。

2　育児休業期間後又は介護休業期間後の勤務は、原則として、育児休業期間開始前又は介護休業期間開始前の部門及び職務で行うものとする。ただし、会社は、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部門及び職務の変更を行うことがある。この場合は育児休業期間終了予定日又は介護休業期間終了予定日の 1 か月前に正式に決定し通知する。

3　復職後の賃金額は、原則として、育児休業前又は介護休業前の賃金額を下回らないものとする。

第 36 条（従業員への通知）

会社は、この規程に定める制度について、労使協定に基づき、従業員の申出又は請求を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

第 37 条（給付金の支給手続）

1　育児休業又は介護休業に伴う雇用保険法に基づく給付金の支給手続は、原則として、会社が行う。

2　前項の規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続を行うことを妨げるものではない。

第 38 条（支給手続への協力）

前条の手続に関し、従業員は、期限までの申請書への記載及び各種証拠書類の収集に協力しなければならない。この場合において、本人の過失により、当該給付金が不支給となったときは、会社はその責めは負わない。

第 12 章　育児・介護に関する定めの周知等

第 39 条（育児に関する定めの周知、意向確認・聴取とその配慮）

1　会社は、従業員が当該会社に対し、当該従業員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等の事実を申し出たとき（口頭での申出を含む。以下同じ。）は、当該従業員に対して、次の各号に定める事項を知らせるとともに、育児休業申出等に係る当該従業員の意向を確認するための面談（オンライン会議を含む。以下同じ。）又は書面の交付等を行うものとする。

(1) 育児休業・出生時育児休業に関する制度

(2) 育児休業・出生時育児休業の申出先

(3) 育児休業給付・出生後休業支援給付に関すること。

(4) 従業員が育児休業・出生時育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

2　会社は、前項の面談又は書面の交付等により意向を確認するに当たっては、次の各号に

掲げる就業に関する条件に係る当該従業員の意向を聴取するための面談又は書面の交付等を行うものとする。会社は、本項の規定により意向を聴取した従業員に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮するものとする。

(1) 始業及び終業の時刻に係ること。

(2) 就業の場所に係ること。

(3) この規程に定める子の養育に関する制度又は措置を利用することができる期間に係ること。

(4) その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

3　前各項のほか、会社は、次の各号の事項を従業員に周知させるための措置（従業員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したことを知ったときに、当該従業員に対し知らせる措置を含む。）を講じるほか、従業員が育児休業申出をしたときは、当該従業員に対し、個別に当該各号に掲げる事項に関する当該従業員に係る取扱いを明示するものとする。

(1) 休業期間中の待遇に関する事項

(2) 休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

(3) 子の死亡等により育児休業等が終了した従業員の復職時期に関する事項

第 40 条（柔軟な働き方を実現するための措置に係る周知、意向確認・聴取とその配慮）

1　会社は、3 歳に満たない子を養育する従業員に対して、当該従業員が第 28 条（柔軟な働き方を実現するための措置）第 1 項の規定により当該会社が講じた措置（以下「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するため、従業員の子が 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間（子が 1 歳 11 か月に達する日の翌々日から起算して 2 歳 11 か月に達する日の翌日までの 1 年間をいう。）の間に、次の各号に掲げる事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該従業員の意向を確認するための面談又は書面の交付等を行うものとする。

(1) 会社が選択して設置した柔軟な働き方を実現するための措置

(2) 前号の制度の申出の申出先

(3) 所定外労働の制限に関する制度

(4) 時間外労働の制限に関する制度

(5) 深夜業の制限に関する制度

2　会社は、前項の面談又は書面の交付等により意向を確認するに当たっては、次の各号に掲げる就業に関する条件に係る当該従業員の意向を聴取するための面談又は書面の交付等を行うものとする。会社は、本項の規定により意向を聴取した従業員に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮するものとする。

(1) 始業及び終業の時刻に係ること。

(2) 就業の場所に係ること。

(3) この規程に定める子の養育に関する制度又は措置を利用することができる期間に係

ること。
(4) その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

第 41 条（介護に関する定めの周知、適切な時期における情報提供）
1　会社は、従業員が当該会社に対し、対象家族が当該従業員の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、当該従業員に対して、次の各号に定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等（本項第 2 号から第 6 号までの措置をいう。以下同じ。）の利用に係る申出に係る当該従業員の意向を確認するための面談又は書面の交付等を行うものとする。
(1) 介護休業に関する制度
(2) 介護休暇に関する制度
(3) 所定外労働の制限に関する制度
(4) 時間外労働の制限に関する制度
(5) 深夜業の制限に関する制度
(6) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
(7) 介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出先
(8) 介護休業給付金に関すること。
2　会社は、従業員が 40 歳に達した日の属する年度において、介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について従業員の理解と関心を深めるため、次の各号に定める事項を面談又は書面の交付等により知らせるものとする。
(1) 介護休業及び介護両立支援制度等
(2) 介護休業及び介護両立支援制度等の申出の申出先
(3) 介護休業給付金に関すること。
3　前各項のほか、会社は、次の各号の事項を従業員に周知させるための措置（従業員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該従業員に対し知らせる措置を含む。）を講じるほか、従業員が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該従業員に対し、個別に当該各号に掲げる事項に関する当該従業員の係る取扱いを明示するものとする。
(1) 休業期間中の待遇に関する事項
(2) 休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項
(3) 対象家族の死亡等により介護休業が終了した従業員の復職時期に関する事項
(4) 介護休業期間中について負担すべき社会保険料を会社に支払う方法に関する事項

第 42 条（研修）
1　会社は、この規程に定める各種制度が円滑に行われるようにするため、従業員全員又は管理職を対象として、適宜研修を行うものとする。
2　従業員は、前項の研修を必ず受講しなければならない。

第 43 条（職場復帰支援）

1　会社は、育児休業等を取得した従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。

2　前項のプランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

第 44 条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

1　すべての従業員は、この規程に定める制度の申出・利用（出生時育児休業期間中の就業に関することを含む。）に関して、当該従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2　前項に該当する言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条（あらゆるハラスメントの禁止）に基づき、厳正に対処する。

3　本条に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、会社は、相談者又は情報提供者等に不利益な取扱いは行わない。

第 45 条（相談窓口）

　この規程に関する相談又は苦情は、総務部に設置する相談窓口が、これに対応する。

第 46 条（法令との関係）

　この規程の措置に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

第 47 条（改廃）

　この規程は、関係諸法規の改正及び会社状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改定することがある。

（附則）

1　この規程は、平成〇〇年〇〇月〇〇日から施行する。

2　この規程は、令和〇〇年〇〇月〇〇日から改定施行する。

（改定条文：第〇条、第〇条、第〇条）

育児・介護休業等に関する労使協定

〇〇株式会社（以下「会社」という。）と会社の従業員代表〇〇〇〇は、会社における育児休業及び介護休業等並びに雇用保険の給付手続に関し、下記のとおり協定する。

記

第１条（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

1　会社は、次の従業員から１歳（育児・介護休業規程に定める要件に該当するときは、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。

(1) 雇入れ後１年未満の従業員

(2) 申出の日から１年（1 歳 6 か月までの育児休業、2 歳までの育児休業の申出にあっては 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

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

2　会社は、次の従業員から出生時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。

(1) 雇入れ後１年未満の従業員

(2) 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

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

第２条（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

会社は、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。

(1) 雇入れ後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

第３条（子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員）

会社は、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員から子の看護等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。

第４条（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

会社は、1 週間の所定労働日数が 2 日以下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。

第５条（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）

会社は、次の従業員から育児・介護のための所定外労働の制限の請求があったときは、その請求を拒むことができるものとする。

(1) 雇入れ後 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

第 6 条（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）
1　会社は、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。
(1) 雇入れ後 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、育児短時間勤務措置を講じることが困難と認められる次の業務に従事する従業員〈以下、任意〉
① ○○工場○○部門の従業員（交替制勤務のため）
② △△工場△△部門の従業員（流れ作業方式による製造業務であるため）
③ □□支店の総務及び経理業務に従事する従業員（従業員数が少なく代替要員の配置が困難であるため）
2　前項第 3 号による適用除外者については、会社は育児・介護休業規程に定める代替措置を講じる。

第 7 条（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）
会社は、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。
(1) 雇入れ後 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

第 8 条（従業員への通知）
会社は、第 1 条から第 7 条までのいずれかの規定により従業員の申出又は請求を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

第 9 条（出生時育児休業の申出期限）〈任意〉
会社は、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講じることとする。その場合、会社は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の 1 か月前までとすることができるものとする。
(1) 全従業員に対し、年 1 回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること。
(2) 育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。
(3) 育児休業について、○○株式会社として、毎年度「男性従業員の取得率○%以上取得期間平均○か月以上」「女性従業員の取得率○%以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知する

こと。また、男性従業員の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと。

(4) 育児休業申出に係る従業員の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該従業員に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じたうえで、従業員から回答がない場合には、再度当該従業員の意向確認を実施し、当該従業員の意向の把握を行うこと。

第 10 条（出生時育児休業中の就業）〈任意〉

出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申し出ることができるものとする。

第 11 条（柔軟な働き方を実現するための措置）

会社は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置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。

(1) 雇入れ後 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、特別休暇を 1 日未満の単位で取得することが困難と認められる次の業務に従事する従業員〈以下、任意〉

① 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から育児・介護休業法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得させることが困難な業務

② 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の育児・介護休業法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務

③ 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で育児・介護休業法第 23 条の 3 第 1 項第 4 号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務

第 12 条（有効期間）

本協定の有効期間は、○○年○○月○○日から○○年○○月○○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、従業員代表のいずれからも申出がないときには、さらに 1 年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

以上の協定を証するため、本書2通を作成し、記名押印のうえ協定当事者が各々1通ずつ所持する。

○○年○○月○○日

○○株式会社従業員代表○○○○㊞

○○株式会社代表取締役○○○○㊞

様式第1号

（出生時）育児休業申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第7条・第11条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

<table>
<tr><td rowspan="5">1　休業に係る子の状況</td><td>(1) 氏名</td><td></td></tr>
<tr><td>(2) 生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td>(3) 本人との続柄</td><td></td></tr>
<tr><td>(4) 養子の場合、縁組成立の年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>(5)(1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>2　1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況</td><td colspan="2">(1) 氏名
(2) 出産予定日
(3) 本人との続柄</td></tr>
<tr><td colspan="3">3　出生時育児休業</td></tr>
<tr><td>3-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）
※出生時育児休業を2回に分割取得する場合は、1回目と2回目を一括で申し出ること
年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3-2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td>(2) 1の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある（　回）</td></tr>
<tr><td>(3) 1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある（　回）
→2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）が2回ある場合、再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td colspan="3">4　1歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで）</td></tr>
<tr><td></td><td>4-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td colspan="2">※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能）
年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td></td><td rowspan="4">4-2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td></td><td>(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある（　回）
→ある場合
休業期間：　年　月　日から
年　月　日まで
→2回ある場合、再度休業の理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td></td><td>(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある（　回）
→2回ある場合又は1回あるかつ上記（2）があるの場合、再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td></td><td>(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第　条第　項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）</td><td>配偶者の休業開始（予定）日
年　月　日</td></tr>
<tr><td colspan="4">5　1歳を超える育児休業</td></tr>
<tr><td></td><td>5-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td></td><td rowspan="5">5-2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td></td><td>(2) 1の子について1歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある→再度休業の理由
〔　　〕
休業期間：　年　月　日から
年　月　日まで</td></tr>
<tr><td></td><td>(3) 1の子について1歳を超える育児休業の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある→再度申出の理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td></td><td>(4) 休業が必要な理由</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>(5) 1歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合</td><td>配偶者が休業　している・していない
配偶者の休業（予定）日
（年　月　日から
年　月　日まで）</td></tr>
</table>

（注）上記3、4の休業は原則各2回まで、5の1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。申出の撤回1回（一の休業期間）につき、1回休業したものとみなします。

＜提出先＞　　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。

○○課　　メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

様式第２号

〔(出生時) 育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に〔(出生時) 育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業規程（第７条・第８条・第９条・第11条・第12条・第13条・第17条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。)。

記

1　休業の期間等	(1) 適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、　　年　　月　　日です。 (2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 (3) あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4) あなたが　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。 (5) （介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算93日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、(　　)回（　　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は　　課のままとします。 (3)・((出生時) 育児休業のうち免除対象者) あなたの社会保険料は免除されます。 ・(介護休業の場合等免除対象外) あなたの社会保険料本人負担分は、　　月現在で１月約　　円ですが、休業を開始することにより、　　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　　に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　　に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　課に申し出てください。
3　休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　円です。 (2)　　年　　月の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として　　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了１か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの　年度の有給休暇はあと　　日ありますので、これから休業期間を除き　　年　　月　　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

(注) 上記のうち、1(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

様式第 3 号

〔(出生時) 育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、　　年　　月　　日に行った〔(出生時) 育児休業の申出・所定外労働制限の請求・時間外労働制限の請求・深夜業制限の請求・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔(出生時) 育児休業・所定外労働制限・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、育児・介護休業規程（第 7 条・第 11 条・第 20 条・第 21 条・第 22 条・第 26 条）に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1　出生した子の氏名

2　出生の年月日

様式第 4 号

〔(出生時) 育児・介護〕休業申出撤回届

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第 8 条・第 12 条・第 17 条）に基づき、　　年　　月　　日に行った〔(出生時) 育児・介護〕休業の申出を撤回します。

※同日に複数期間申出している場合は、撤回する休業期間を記載すること。

様式第5号

〔(出生時) 育児・介護〕休業期間変更申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第9条・第13条・第17条）に基づき、　　年　　月　　日に行った〔(出生時) 育児・介護〕休業の申出における休業期間を下記のとおり変更します。

記

1　当初の申出における休業期間	年　　月　　日から 年　　月　　日まで
2　当初の申出に対する会社の対応	休業開始予定日の指定 ・　有　→　指定後の休業開始予定日 年　　月　　日 ・　無
3　変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 年　　月　　日
4　変更の理由 （休業開始予定日の変更の場合のみ）	

（注）1歳6か月まで及び2歳までの育児休業及び介護休業に関しては休業開始予定日の変更はできません。

様式第 6 号

出生時育児休業中の就業可能日等申出・変更申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、下記のとおり出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出〕をします。

記

1．出生時育児休業取得予定日

年　　月　　日（　曜日）から　　年　　月　　日（　曜日）まで

2．就業可能日等（変更申出の場合は当初申出から変更がない期間も含めてすべて記載）

日付	時間	備考 （テレワーク等の希望）
年　月　日（　曜日） 年　月　日（　曜日）	時　分～　時　分 時　分～　時　分	

（注 1）申出後に変更が生じた場合は、休業開始予定日の前日までの間にすみやかに変更申出書を提出してください。
（注 2）休業開始予定日の前日までに、就業可能日等の範囲内で就業日時等を提示します。提示する就業日がない場合もその旨通知します。

様式第 6 号 2

出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、　　年　　月　　日に行った出生時育児休業中就業可能日等〔申出・変更申出〕を撤回します。

様式第７号

出生時育児休業中の就業日等の提示について

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に出生時育児休業中の就業可能日等の〔申出・変更申出・撤回〕がありました。育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、就業日時等を提示いたします。

記

□　以下の就業日を提示します。回答は　　月　　日までに　　課へご提出ください。

①　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分（休憩時間　　時　分～　時　分）

②　　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分（休憩時間　　時　分～　時　分）

※就業場所、業務内容等の特記事項があれば記載。

□　提示する就業日はありません。全日休業となります。

□　就業可能日等申出・変更申出は撤回されました。全日休業となります。

様式第８号

出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、　　年　　月　　日に提示された出生時育児休業中の就業日等について、下記のとおり回答します。

記

□　提示された就業日等にすべて同意します。

□　提示された就業日等にすべて同意しません。

□　提示された就業日等のうち、以下の内容に同意します。

（　　）

様式第８号 2

出生時育児休業中の就業日等撤回届

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、　　年　　月　　日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、〔全部・一部〕撤回します。

撤回する就業日等を記載

（　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分
　年　　月　　日（　曜日）　　時　　分～　　時　　分）

休業開始日以降の撤回の場合は、撤回理由を記載（開始日前の場合は記載不要）

（　　）

様式第 9 号

出生時育児休業中の就業日等通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に出生時育児休業中の就業日等の〔全面同意・一部同意・撤回〕がありました。育児・介護休業規程（第 14 条）に基づき、就業日等を下記のとおり通知します。

記

1　休業の期間	年　　月　　日（　曜日）から　　年　　月　　日（　曜日）（　　日）
2　就業日等 申出撤回	(1) あなたが　　年　　月　　日にした出生時育児休業中の就業日等の同意は撤回されました。 (2) あなたが　　年　　月　　日に同意した出生時育児休業中の就業日等について、　　年　　月　　日に撤回届が提出されましたが、撤回可能な事由(※) に該当しないため撤回することはできません。当該日に休む場合は、事前に　　課まで連絡してください。
3　就業日等	就業日合計　　日（就業可能日数上限　　日） 労働時間合計　　時間（就業可能労働時間上限　　時間） ①　年　月　日（　曜日）　時　分～　時　分 （休憩時間　時　分～　時　分） ②　年　月　日（　曜日）　時　分～　時　分 （休憩時間　時　分～　時　分） ※就業場所、業務内容等の特記事項があれば記載。
4　その他	上記就業日等に就業できないことが判明した場合は、なるべく判明した日に　　課まで連絡してください。

（※）休業開始日以降に就業日等を撤回可能な事由

一　出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

二　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

三　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

四　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とき

〔編注：上記が厚生労働省令で定める事由ですが、事業主が幅広く撤回を認めることは差し支えありません。〕

様式第 10 号

介護休業申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第 17 条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1　休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　休業の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
3　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の 2 週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1 の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回　　日
	(3) 1 の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　　回） →既に 2 回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔　　〕

＜提出先＞　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。
○○課　　メールアドレス：□□□□@□□

〔編注：申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS 等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。〕

様式第 11 号

〔子の看護等休暇・介護休暇〕申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第 15 条・第 18 条）に基づき、下記のとおり〔子の看護等休暇・介護休暇〕の申出をします。

記

		〔子の看護休暇〕	〔介護休暇〕
1　申出に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　申出理由			
3　取得する日	年　月　日　時　分から 年　月　日　時　分まで		
4　備　考	年　月　日～　年　月　日（1 年度）の期間において 育児　対象　人　日　　介護　対象　人　日 取得済日数・時間数　日　時間　／　取得済日数・時間数　日　時間 今回申出日数・時間数　日　時間　／　今回申出日数・時間数　日　時間 残日数・残時間数　日　時間　／　残日数・残時間数　日　時間		

（注 1）当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。
3 については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日をすべて記入してください。

（注 2）子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校第三学年修了前の子が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。時間単位で取得できます。
介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が 1 人の場合は年 5 日、2 人以上の場合は年 10 日となります。時間単位で取得できます。

様式第 12 号

〔育児・介護〕のための所定外労働制限請求書

殿

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第 20 条・第 23 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで		
4　請求に係る状況	制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔　　〕		

様式第 13 号

〔育児・介護〕のための時間外労働制限請求書

殿

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第 21 条・第 24 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　月　日から　年　月　日まで		
4　請求に係る状況	制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔　　〕		

様式第 14 号

〔育児・介護〕のための深夜業制限請求書

殿

［請求日］　　年　　月　　日
［請求者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 22 条・第 25 条）に基づき、下記のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限を請求します。

記

		〔育児〕	〔介護〕
1　請求に係る家族の状況	(1) 氏名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日		
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日		
	(6) 介護を必要とする理由		
2　育児の場合、1の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3　制限の期間	年　月　日から　年　月　日まで		
4　請求に係る状況	(1) 制限開始予定日の 1 か月前に請求をしている・いない→請求が遅れた理由 〔　　〕 (2) 常態として 1 の子を保育できる又は 1 の家族を介護できる 16 歳以上の同居の親族がいる・いない		

様式第 15 号

育児短時間勤務申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 26 条）に基づき、下記のとおり育児短時間勤務の申出をします。

記

1　短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日	
2　1 の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1) 氏名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3　短時間勤務の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日	
	※　　時　　分から　　時　　分まで	
4　申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1 の子について短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

（注）3 の※欄は、労働者が個々に労働する時間を申し出ることを認める制度である場合には、必要となります。

様式第 16 号

介護短時間勤務申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 27 条）に基づき、下記のとおり介護短時間勤務の申出をします。

記

1　短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　短時間勤務の期間	年　月　日から　年　月　日まで	
	※　時　分から　時　分まで □毎日　□その他［　］	
3　申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の 2 週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　〕
	(2) 1 の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	〔最初の開始年月日〕 年　月　日 〔回数〕 回
	(3) 1 の家族について介護短時間勤務の申出を撤回したことが	ない・ある（　回） →既に 2 回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔　〕

（注）2 の※欄は、労働者が個々に勤務しない日又は時間を申し出ることを認める制度である場合には必要となります。

様式第 17 号

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業規程（第 26 条・第 27 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　短時間勤務の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで短時間勤務をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので短時間勤務を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので短時間勤務をすることはできません。 （　　） ・今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、　　年　　月　　日までで、残り（　　）回になります。
2　短時間勤務期間の取扱い等	(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（　　時　　分）　　終業（　　時　　分） 休憩時間（　　時　　分～　　時　　分（　　分）） (2) （産後 1 年以内の女性従業員の場合）上記の他、育児時間 1 日 2 回 30 分の請求ができます。 (3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行わせません。 (4) 短時間勤務中の賃金は次のとおりとなります。 1　基本賃金 2　諸手当の額又は計算方法 (5) 賞与及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後 2 週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式第①号

時差出勤申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第①条）に基づき、下記のとおり時差出勤の申出をします。

記

1　時差出勤に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日（出産予定日を含む）	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日	
2　時差出勤の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日	
3　時差出勤期間中の勤務時間	時　　分から　　時　　分まで	
4　申出に係る状況	(1) 時差出勤開始予定日の１か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) １の子について時差出勤の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

様式第②号

時差出勤取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に時差出勤の申出がありました。育児・介護休業規程（第①条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　時差出勤の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から 　　年　　月　　日まで時差出勤をしてください。 ・申し出た期日が遅かったので時差出勤を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないので時差出勤をすることはできません。 （　　）
2　時差出勤期間中の取扱い等	(1) 時差出勤期間中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業（　　時　　分）　　終業（　　時　　分） 休憩時間（　　時　　分～　　時　　分（　　分）） (2) 時差出勤期間中の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しません。 (3) 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、時差出勤期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式第③号

フレックスタイム申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第①’条）に基づき、下記のとおりフレックスタイムの申出をします。

記

1　フレックスタイムに係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日（出産予定日を含む）	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日	
2　フレックスタイムの期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日	
3　申出に係る状況	(1) フレックスタイム開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1 の子についてフレックスタイムの申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

様式第④号

フレックスタイム取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日にフレックスタイムの申出がありました。育児・介護休業規程（第①’条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　フレックスタイムの適用期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日までフレックスタイムを適用します。 ・申し出た期日が遅かったのでフレックスタイムを開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないのでフレックスタイムを適用することはできません。 （　　）
2　フレックスタイム適用の取扱い等	(1) フレックスタイム適用期間中の始業勤務時間は、あなたの自主的決定に委ねるものとします。ただし、始業時刻につきあなたの自主的決定に委ねる時間帯は、午前〇時から午前〇時まで、終業時刻につきあなたの自主的決定に委ねる時間帯は、午後〇時から午後〇時までの間とします。 (2) 午前〇時から午後〇時までの間（正午から午後１時までの休憩時間を除く。）については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければなりません。 (3) 清算期間は１か月間とし、毎月〇日を起算日とします。 (4) 清算期間中に労働すべき総労働時間は、〇時間とします。 (5) 標準となる１日の労働時間は、〇時間とします。 (6) フレックスタイム適用期間中の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しません。 (7) 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、フレックスタイム適用期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式第⑤号

テレワーク等申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第②条）に基づき、下記のとおりテレワーク等の申出をします。

記

1　テレワーク等に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日（出産予定日を含む）	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日	
2　テレワーク等の期間と 1 か月当たりの日数	年　　月　　日から　　年　　月　　日 （　　日／月）	
3　テレワーク等期間中の勤務時間	時　　分から　　時　　分まで	
3　時間単位で行う場合の開始･終了時刻	時　　分から　　時　　分まで	
4　申出に係る状況	(1) テレワーク等開始予定日の 1 か月前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) 1 の子についてテレワーク等の申出を撤回したことが	ない・ある 再度申出の理由 〔　　〕

様式第⑥号

テレワーク等取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日にテレワーク等の申出がありました。育児・介護休業規程（第②条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　テレワーク等の期間等	・適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から 年　　月　　日までテレワーク等をしてください。 ・申し出た期日が遅かったのでテレワーク等を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 ・あなたは以下の理由により対象者でないのでテレワーク等をすることはできません。 （　　）
2　テレワーク等期間中の取扱い等	(1) テレワーク等期間中の勤務時間等は次のとおりとなります。 始業（　　時　　分）　　終業（　　時　　分） 休憩時間（　　時　　分～　　時　　分（　　分） 1か月当たりの日数　　日 (2) 時間単位でテレワーク等を行う場合のテレワーク等の開始時刻と終了時刻は次のとおりとなります。会社への移動時間は、出勤時間として取り扱います。 開始（　　時　　分）　　終了（　　時　　分） 会社での業務会社時刻（　　時　　分） (3) テレワーク等期間中の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しません。 (4) 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、テレワーク等期間中も通常勤務をしたものとみなして計算します。
3　その他	お子さんを養育しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の通常勤務の開始日については、事由発生後2週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。

様式第⑦号

養育両立支援休暇申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業規程（第④条）に基づき、下記のとおり養育両立支援休暇取得の申出をします。

記

1　取得日	年　　月　　日　　時　　分から 年　　月　　日　　時　　分まで
2　備考	年　　月　　日～　　年　　月　　日（1 年度）の期間において 取得済日数・時間数　　日　　時間 今回申出日数・時間数　　日　　時間 残日数・残時間数　　日　　時間

様式第⑧号

ベビーシッターサービス補助申出書兼報告書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第⑤条）に基づき、下記のとおりベビーシッターサービス補助利用の（申出・報告）をいたします。

記

1　措置に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 申出時の年齢	
	(5) 養子の場合、縁組成立の年月日	
	(6) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続が完了した年月日	
2　措置の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで	
3　具体的な希望内容 (ベビーシッターの利用頻度・時間帯など、具体的にご記入ください)		
4　費用関連情報及び利用可否の通知	予想される月額費用:　　円 希望する会社負担割合:　　% 備考:（会社記載欄） ［承認］［不承認］理由：	
5　利用報告	私、　　は、 年　　月　　日から　　年　　月　　日まで 別添、領収証のとおり、ベビーシッターサービスを利用いたしましたので、ここに報告します。 サービス事業者の名称： 利用金額　　円＜別紙領収証のとおり＞ その他報告すべき事項 備考:（会社記載欄） ［承認］［不承認］理由：	

様式第⑨号

育児目的休暇取得申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業規程（第 31 条）に基づき、下記のとおり育児目的休暇取得の申出をします。

記

1．取得日
　　年　　月　　日（　　曜日）から　　年　　月　　日（　　曜日）まで　　日間

（注 1）当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

規程改訂履歴

制定年月日	版	名　　称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日

改訂履歴

改訂年月日	版	改訂箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日
年　月　日					年　月　日