




比較 育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (「R3.10 作成 (R4.4.1、10.1 施行対応版)」は R4.4 訂正を反映済)

R4.10 作成 (R3.6 改正法対応版)	R3.10 作成 (R4.4.1、10.1 施行対応版)	R2.10 作成 (R3.1.1 施行対応版)	H30.9 作成 (H29.10.1 施行対応版)
	令和3年6月に育児・介護休業法が改正されました	令和3年1月1日から「子の看護休暇」「介護休暇」が時間単位で取得できるようになります	平成29年10月に育児・介護休業法が改正されました
<p>第1条 (育児休業)</p> <p>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、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、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（5、6の申出にあつては2歳）にな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。</p>	<p>第1条 (育児休業)</p> <p>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、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、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つては、申出時点において、子が1歳6か月（5、6の申出にあつては2歳）にな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。</p>	<p>第1条 (育児休業)</p> <p>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、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年以上であること 二 子が1歳6か月（4の申出にあつては2歳）にな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こと 	<p>第1条 (育児休業)</p> <p>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、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年以上であること 二 子が1歳6か月（4の申出にあつては2歳）にな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こと
<p>《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》</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 申出の日から1年以内（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でない従業員 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>	<p>《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》</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 申出の日から1年以内（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でない従業員 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>	<p>《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》</p> <p>2 1、3、4、5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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 申出の日から1年以内（4及び5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でない従業員 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>	<p>《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》</p> <p>2 1、3、4、5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。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 入社1年未満の従業員 二 申出の日から1年以内（4及び5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でない従業員 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>
<p>2 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、誕生日以後の産前・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。</p> <p>3 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 <ul style="list-style-type: none"> (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 <p>4 3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3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。</p> <p>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か月の誕生日に相当日とする。ただし、配偶者が育児・</p>	<p>2 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、誕生日以後の産前・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。</p> <p>3 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 <ul style="list-style-type: none"> (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 <p>4 3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1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。</p> <p>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か月の誕生日に相当日とする。ただし、配偶者が育児・</p>	<p>2 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、誕生日以後の産前・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。</p> <p>3 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 <ul style="list-style-type: none"> (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 <p>4 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か月の誕生日に相当日とする。</p>	<p>2 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、誕生日以後の産前・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。</p> <p>3 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。</p> <ul style="list-style-type: none"> (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 <ul style="list-style-type: none"> (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 <p>4 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か月の誕生日に相当日とする。</p>

R4.10 作成 (R3.6 改正法対応版)	R3.10 作成 (R4.4.1、10.1 施行対応版)	R2.10 作成 (R3.1.1 施行対応版)	H30.9 作成 (H29.10.1 施行対応版)
<p>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。</p> <p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p>(3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと</p> <p>6 5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3、4又は5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。</p> <p>7 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(3から6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。</p> <p>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。</p> <p>8 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。3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、3又は4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。5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、3、4、5又は6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。</p> <p>9 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。</p>	<p>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。</p> <p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p>(3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと</p> <p>6 5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3又は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。</p> <p>7 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(3から6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。</p> <p>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。</p> <p>8 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。3又は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3又は4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。5又は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5又は6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。</p> <p>9 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。</p>	<p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p>5 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(3及び4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。</p> <p>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。</p> <p>6 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。</p> <p>(1) 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合</p> <p>7 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。</p>	<p>(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p>(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(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</p> <p>5 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(3及び4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。</p> <p>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。</p> <p>6 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。</p> <p>(1) 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合</p> <p>7 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。</p>
<p>第2条(出生時育児休業(産後パパ育休))</p> <p>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、この規則に定めるところにより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。</p>	<p>第2条(出生時育児休業(産後パパ育休))</p> <p>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、この規則に定めるところにより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、有期契約従業員にあっては、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。</p>		
<p>《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》</p> <p>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。</p> <p>一 入社1年未満の従業員</p>	<p>《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》</p> <p>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。</p> <p>一 入社1年未満の従業員</p>		

R4.10 作成 (R3.6 改正法対応版)	R3.10 作成 (R4.4.1、10.1 施行対応版)	R2.10 作成 (R3.1.1 施行対応版)	H30.9 作成 (H29.10.1 施行対応版)
<p>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</p> <p>三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</p> <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>	<p>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</p> <p>三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員</p> <p>※以下、1項ずつ繰り下げ</p>		
<p>2 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。</p> <p>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。</p> <p>3 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。</p> <p>4 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。</p>	<p>2 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。</p> <p>なお、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うものとする。</p> <p>3 1に基づく申出は、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。</p> <p>4 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。</p>		
<p>《出生時育児休業中の就業を可能とする例》</p> <p>5 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。</p> <p>6 会社は、5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。</p>	<p>《出生時育児休業中の就業を可能とする例》</p> <p>5 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。</p> <p>6 会社は、5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。</p>		
<p>第3条 (介護休業)</p> <p>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。</p> <p>2 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</p> <p>3 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。</p> <p>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。</p>	<p>第3条 (介護休業)</p> <p>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、有期契約従業員にあっては、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。</p> <p>2 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</p> <p>3 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。</p> <p>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。</p>	<p>第2条 (介護休業)</p> <p>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。</p> <p>一 入社1年以上であること</p> <p>二 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こと</p> <p>2 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</p> <p>3 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。</p> <p>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。</p>	<p>第2条 (介護休業)</p> <p>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。</p> <p>一 入社1年以上であること</p> <p>二 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こと</p> <p>2 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</p> <p>3 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、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。</p> <p>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。</p>
<p>《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》</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業</p>	<p>《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》</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業</p>	<p>《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》</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業</p>	<p>《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》</p> <p>2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業</p>

R4.10 作成 (R3.6 改正法対応版)	R3.10 作成 (R4.4.1、10.1 施行対応版)	R2.10 作成 (R3.1.1 施行対応版)	H30.9 作成 (H29.10.1 施行対応版)
<p>した期間については、支給しない</p> <p>二 第4条及び第5条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする</p> <p>三 第8条、第9条及び第10条の制度の適用を受けた期間については、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。</p> <p>2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第9条及び第10条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。第4条～第8条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>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、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。</p>	<p>した期間については、支給しない</p> <p>二 第4条及び第5条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする</p> <p>三 第8条、第9条及び第10条の制度の適用を受けた期間については、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。</p> <p>2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第9条及び第10条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。第4条～第8条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>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、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。</p>	<p>二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする</p> <p>三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、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。</p> <p>2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>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、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。</p>	<p>二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする</p> <p>三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、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。</p> <p>2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したもとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。</p> <p>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、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。</p>
<p>第12条 (育児休業等に関するハラスメントの防止)</p> <p>1 すべての従業員は第1条～第10条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。</p>	<p>第12条 (育児休業等に関するハラスメントの防止)</p> <p>1 すべての従業員は第1条～第10条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。</p>	<p>第11条 (育児休業等に関するハラスメントの防止)</p> <p>1 すべての従業員は第1条～第9条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。</p>	<p>第11条 (育児休業等に関するハラスメントの防止)</p> <p>1 すべての従業員は第1条～第9条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。</p> <p>2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。</p>
<p>第13条 (法令との関係)</p> <p>育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>(附則) 本規則は、〇年〇月〇日から適用する。</p>	<p>第13条 (法令との関係)</p> <p>育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>(附則) 本規則は、〇年〇月〇日から適用する。</p>	<p>第12条 (法令との関係)</p> <p>育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>(附則) 本規則は、〇年〇月〇日から適用する。</p>	<p>第12条 (法令との関係)</p> <p>育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。</p> <p>(附則) 本規則は、平成〇年〇月〇日から適用する。</p>
 <p>育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (令和3年9月改正法対応版)</p> <p>「仕事と子育て両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモロン</p> <p>厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (課)</p>	 <p>育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (令和4年4月1日、10月1日施行対応版)</p> <p>「仕事と子育て両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモロン</p> <p>厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (課)</p>	 <p>育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (令和2年1月1日施行対応版)</p> <p>「仕事と子育て両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモロン</p> <p>厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (課)</p>	 <p>育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (平成29年10月1日施行法改正法対応版)</p> <p>「仕事と子育て両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモロン</p> <p>厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部 (課)</p>