

【追 録】

私学における育児・介護休業制度のポイント

－平成 28 年改正（平 29・1・1 施行）及び平成 29 年改正（平 29・10・1 施行）を踏まえて－

平成 29 年 11 月現在

| 頁 | 行 | 訂 正 後 | 訂 正 前 |
|---------|----------------|--|--|
| 新 23 | 全 | 第4 平成29年改正の概要 【別紙A】参照 | (追加) |
| 23 | 育児 休業 申出 | ○ 対象となる教職員 「1歳(1歳6か月・ <u>2歳</u>)に満たない子を養育する者」 ○ 対象とならない教職員② 「イ 子が1歳6か月(又は <u>2歳</u>)に達する日までに労働契約が終了することが明らかな者」 ○ 労使協定による対象外 「② 申出の日から1年(1歳6か月又は <u>2歳</u> までの育児休業の場合は6か月)以内に雇用契約が終了することが明らかな者」 ○ 回数・期間等 「子が1歳6か月(又は <u>2歳</u>)までの育児休業については、1歳までの育児休業とは別に取得可能 | ○対象となる教職員 「1歳(1歳6か月)に満たない子を養育する者」 ○対象とならない教職員② 「イ 子が1歳6か月に達する日までに労働契約が終了することが明らかな者」 ○労使協定による対象外 「② 申出の日から1年(1歳6か月までの育児休業の場合は6か月)以内に雇用契約が終了することが明らかな者」 ○ 回数・期間等 「子が1歳6か月までの育児休業については、1歳までの育児休業とは別に取得可能 |
| 24 | 育児 休業 申出 | 「子が1歳(又は <u>1歳6か月</u>)に達する日(1歳2か月までの育児休業が可能である場合はその休業終了予定日)において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ以下の事情がある場合は、子が1歳6か月(又は <u>2歳</u>)に達するまで可能 | ○ 回数・期間等 「子が1歳に達する日(1歳2か月までの育児休業が可能である場合はその休業終了予定日)において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ以下の事情がある場合は、子が1歳6か月に達するまで可能 |
| 34 | 14 | イ 子が1歳(1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月、 <u>2歳までの育児休業の場合は2歳</u>)に達したこと。 | イ 子が1歳(1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月)に達したこと。 |
| 新 36 | 全 | 1-6-2 育児休業の期間その3-2歳までの延長 (1) 2歳までの延長 子が1歳6か月に達した後、次の①と②のどちらにも該当する場合、2歳に達するまでの期間を限度として、育児休業を取得することができます(法5条4項)。 ① その子の1歳6か月に到達日において、教職員又はその配偶者が、育児休業をしていること。 ② その子の1歳6か月に到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合 1歳6か月から2歳までの育児休業の延長は、原則として子が1歳6か月に達した日の翌日が育児休業開始予定日となります。 | (追加) |

| 頁 | 行 | 訂 正 後 | 訂 正 前 |
|----|----|---|--|
| | | <p>(2) 雇用の継続のため特に必要と認められる場合 上記②の特に必要と認められる場合については、1歳6か月までの延長の場合と同様です(本章「1-6」(2)(前頁))。</p> <p>(3) 有期契約の教職員の場合 有期契約の職員の場合、上記①②に加え、1歳6か月以降の育児休業の取得の申出を行った時点において、次のいずれにも該当することが必要です(法5条5項)。</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>③ 申出時点において、引き続き雇用された期間が1年以上であること</p> <p>④ 子が2歳に達する日までに、労働契約(労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者</p> </div> | |
| 36 | 1 | 1-7 育児休業の期間その <u>4</u> -パパ・ママ育休プラス | 1-7 育児休業の期間その <u>3</u> -パパ・ママ育休プラス |
| 42 | 6 | なお、子の1歳6か月までの育児休業は、1歳に達するまでの育児休業とは別に、要件を満たせば取得することができますが、原則として子の1歳の誕生日が育児休業開始予定日となり <u>(2歳までの育児休業の場合、原則として子が1歳6か月に達した日の翌日)</u> 、育児休業は連続した期間でなければなりません(本章「1-6-1」35頁参照)。 | なお、子の1歳6か月までの育児休業は、1歳に達するまでの育児休業とは別に、要件を満たせば取得することができますが、原則として子の1歳の誕生日が育児休業開始予定日となり、育児休業は連続した期間でなければなりません(本章「1-6」35頁参照)。 |
| 45 | 17 | 教職員は、希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業開始予定日の1か月前まで〔1歳6か月までの育児休業の場合 <u>及び2歳までの育児休業の場合</u> は、育児休業開始予定日の2週間前まで〕に申出を行う必要があります。 | 教職員は、希望どおりの日から休業するためには、原則として育児休業開始予定日の1か月前まで〔1歳6か月までの育児休業の場合は、育児休業開始予定日の2週間前まで〕に申出を行う必要があります。 |
| 46 | 18 | (1歳6か月までの育児休業の場合 <u>及び2歳までの育児休業の場合</u> は2週間前) | (1歳6か月までの育児休業の場合は2週間前) |
| 48 | 5 | 1歳6か月に達するまでの育児休業、 <u>2歳までの育児休業についてもそれぞれ1回に限り繰下げ変更</u> できますが、当初の育児休業終了予定日の2週間前までに変更の申出を行う必要があります(施行規則16条)。 | 1歳6か月に達するまでの育児休業の <u>終了予定日の繰下げの場合</u> 、当初の育児休業終了予定日の2週間前までに変更の申出を行う必要があります(施行規則16条)。 |

| 頁 | 行 | 訂 正 後 | 訂 正 前 |
|-----------------|-------|--|--|
| 50 | 5 | ⑤ 教職員の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月までの育児休業の場合には子が1歳6か月に達するまでの間、 <u>2歳までの育児休業の場合には子が2歳に達するまでの間</u> ）子を養育できない状態となったこと。 | ⑤ 教職員の負傷、疾病等により子が1歳に達するまでの間（1歳6か月までの育児休業の場合には子が1歳6か月に達するまでの間）子を養育できない状態となったこと。 |
| | 17 | イ 子が1歳（1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月、 <u>2歳までの育児休業の場合は2歳</u> ）に達したこと。 | イ 子が1歳（1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月）に達したこと。 |
| 175 ～ 184 | (例1) | 育児休業等に関する規則 【別紙B】参照 | (改正箇所差し替え) |
| 208 | (様式1) | 育児休業申出書 4 「(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第3条第2項 <u>又は第3項</u> に基づき1歳を超えて休業しようとする場合 | 育児休業申出書 4 「(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第3条第2項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合 |
| 220 ～ 233 | (例3) | 育児・介護休業等に関する規則 【別紙C】参照 | (全面差し替え) |
| 255 ～ 269 | (資料2) | 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（抄）新旧対照表 【別紙D】参照 | (改正箇所差し替え) |
| 270 ～ 286 | (資料3) | 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則 新旧対照表 【別紙E】参照 | (改正箇所差し替え) |
| 287 ～ 301 | (資料4) | 子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られ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 新旧対照表 【別紙F】参照 | (改正箇所差し替え) |

平成 29 年育児・介護休業法改正のポイント（平 29・10・1 施行）

1. 改正の概要

平成 29 年 3 月 31 日、雇用保険法等の一部を改正する法律（平成 29 年法律第 14 号）が公布され、育児・介護休業法が改正されました。施行日は平成 29 年 10 月 1 日です。

主な改正点は、①最長 2 歳まで育児休業の再延長が可能になること、②出産予定の方やその配偶者等に対し、育児休業関連の諸制度を周知すること、③育児を目的とする休暇制度の導入を促進すること、の 3 点です。

以下において改正のポイントを述べます。上記のうち②と③は努力義務となっています。

2. 最長 2 歳まで育児休業の再延長（規則作成例 3 条 3 項）

平成 29 年改正により、子が 1 歳 6 か月以後も、保育園に入園できないなどの場合には、学校法人に申し出ることにより、育児休業期間を、最長 2 歳まで再延長できることとなります（育児・介護休業法 5 条 4 項）。再延長の要件は、次のとおりです。

- (1) 職員又はその配偶者が、子の 1 歳 6 か月到達日において育児休業をしていること。
- (2) 子の 1 歳 6 か月到達日後の期間について、厚生労働省令で定める事情があること。

(2)の厚生労働省令で定める事情とは、1 歳 6 か月まで育児休業を延長する場合と同じです（同法施行規則 6 条の 2、6 条）。

有期契約の職員の場合、上記(1)(2)に加え、次のいずれにも該当することが要件となります（同法 5 条 5 項）。

- (3) 引き続き雇用された期間が 1 年以上であること
- (4) その養育する子が 2 歳に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者

3. 出産予定の職員・配偶者に育児休業等の制度の周知

育児・介護休業制度を取得するか否かは労働者の選択によりますが、育児・介護休業法は、適切な選択ができるように、事業主に対し、育児休業・介護休業制度を労働者に周知する努力義務を課しています。

平成 29 年改正により、労働者やその配偶者が妊娠・出産したこと、又は対象家族を介護していることを事業主が知ったときに、労働者に知らせることが努力義務として追加されました（育児・介護休業法 21 条）。

周知事項は、次のとおりです（同法 21 条、同法施行規則 70 条）。

- (1) 育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項
- (2) 育児休業及び介護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) 対象者の死亡等により育児休業期間・介護休業期間が終了した労働者の労務の提供の開始時期に関すること。
- (4) 介護休業期間中に負担すべき社会保険料を事業主に支払う方法に関すること。

4. 育児目的休暇の導入を促進

育児・介護休業法は、小学校の始期に達するまでの子を養育する労働者の雇用の継続のため、事業主に対し、始業時刻変更の措置など、労働者の区分に応じて必要な措置を講ずる努力義務を課しています。

平成 29 年改正により、「育児に関する目的のために利用することができる休暇」の付与が追加されました（育児・介護休業法 24 条）。例えば、配偶者出産休暇、子の行事の参加のための休暇です。

努力義務ですので規則作成例には入れていませんが、学校法人の実情に合わせて導入することが求められます。

学校法人〇〇学園 育児休業等に関する規則

※下線は改訂箇所

（目的）

第1条 この規則は、学校法人〇〇学園（以下「学園」という。）の職員（日々雇用される者を除く。）の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等について必要な事項を定めることを目的とする。

（育児休業の対象者）

第2条 1歳に満たない子と同居し、養育する職員は、申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、次の各号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。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること。
 - (2) 子が1歳6か月に達する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。
- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、育児休業をすることができないものとする。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 育児休業申出があった日から起算して1年（次条第2項及び第3項の申出にあっては、6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 この規則における子とは、実子、養子のほか、次の者も含まれる。
- (1) 職員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、当該職員が現に監護する子
 - (2) 養子縁組里親である職員に委託されている子
 - (3) 児童相談所において、職員に養子縁組里親として子を委託しようとしていたが、実親等の反対のため、当該職員を養育里親として委託されている子

（育児休業期間の特例）

第3条 配偶者が本人と同じ日から又は本人より先に育児休業をしている場合、職員は、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。

- 2 次の各号のいずれにも該当する職員は、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（以下「育児休業開始予定日」という。）は、子の1歳の誕生日（前項に該当する場合にあっては、1歳到達日後の育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の翌日）に限るものとする。
- (1) 職員又はその配偶者が、子の1歳到達日（又は1歳到達日後の育児休業終了予定日）において育児休業をしていること。
 - (2) 子の1歳到達日後の期間について、次のいずれかの事情があること。
 - ア 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、入所できない場合
 - イ 職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、子の養育を行う予定であったものが、次のいずれかに該当した場合
 - (ア) 死亡したとき。
 - (イ) 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により子を養育することが困難な状態になったとき。
 - (ウ) 婚姻の解消その他の事情により子と同居しないこととなったとき。
 - (エ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

3 次の各号のいずれにも該当する職員は、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、育児休業開始予定日は、子の1歳6か月到達日の翌日に限るものとする。(注1)

(1) 職員又はその配偶者が、子の1歳6か月到達日において育児休業をしていること。

(2) 子の1歳6か月到達日後の期間について、前項第2号ア又はイの事情があること。

(3) 有期雇用職員にあっては、引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、子が2歳に達する日までに労働契約が終了することが明らかでないこと。

(育児休業申出の手続等)

第4条 育児休業をすることを希望する職員は、育児休業開始予定日の1か月（前条第2項及び第3項の申出にあっては、2週間）前までに、育児休業申出書（様式第1号）を提出して申し出なければならない。なお、育児休業期間中の有期雇用職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出が前項の期日より遅れた場合にあっては、学園は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）の定めるところにより、育児休業取扱通知書（様式第3号）を交付し、育児休業開始予定日の指定を行うことがある。

3 申出は、次の各号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職員が、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までの期間内にした最初の育児休業については、カウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が前条第2項又は第3項の申出をしようとするとき。

(2) 前条第2項に基づく休業をした者が前条第3項の申出をしようとするとき。

(3) 有期雇用職員が第1項後段の申出をしようとするとき。

(4) 配偶者の死亡等厚生労働省令で定める特別の事情があるとき。

4 学園は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要な証明書の提出を求めることがある。

5 育児休業申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

6 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出をした職員は、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届（様式第4号）を提出しなければならない。

(育児休業申出の撤回等)

第5条 育児休業申出（様式第1号）をした職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式第5号）を提出することにより、育児休業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、学園は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書（様式第3号）を交付する。

3 育児休業申出を撤回した職員は、配偶者の死亡等厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同一の子について再度の申出をすることができない。ただし、第2条第1項の申出の撤回をした者であっても、第3条第2項及び第3項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、子の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が育児休業申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該育児休業申出はされなかったものとみなす。この場合において、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第6条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳（第3条第1項に基づく休業の場合にあっては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあっては1歳6か月、第3条第3項に基づく休業の場合にあっては2歳）に達するまでを限度として、育児休業開始予定日から育児休業終了予定日までの間とする。ただし、次条の規定により育児休業期間が変更された場合にあっては、その変更後の期間とする。

(注1) 平成29年改正により、子が1歳6か月に達するまで育児休業を延長しても保育所に入れられない場合等に限り、育児休業期間をさらに6か月（2歳に達するまで）再延長できることとなりました（育児介護休業法5条4項、同法施行規則6条の2）。なお、有期雇用職員については、引き続き雇用された期間が1年以上であり、かつ、子が2歳に達する日までに労働契約が終了することが明らかでないことが、再延長申出の要件に加わります（同法5条5項）。

- 2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日）に終了する。
 - (1) 子の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が育児休業申出に係る子を養育しないこととなったこと。
 - (2) 育児休業申出に係る子が1歳（第3条第1項に基づく休業の場合にあつては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあつては1歳6か月、第3条第3項に基づく休業の場合にあつては2歳）に達したこと。
 - (3) 育児休業を申し出た職員について、産前産後休業期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
 - (4) 第3条第1項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達したこと。
- 3 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（育児休業期間の変更）

- 第7条** 育児休業申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までに出産予定日前に子が出生したこと等厚生労働省令で定める事由が生じた場合には、育児休業期間変更申出書（様式第6号）を提出して申し出ることにより、育児休業開始予定日を1回に限り繰上げ変更をすることができる。
- 2 前項の申出が、変更後の育児休業開始予定日まで1週間の期間を置かずに行われた場合にあつては、学園は、育児・介護休業法の定めるところにより、育児休業取扱通知書（様式第3号）を交付し、育児休業開始予定日の指定を行うことがある。
 - 3 育児休業申出をした職員は、育児休業終了予定日の1か月（第3条第2項又は第3条第3項の申出にあつては、2週間）前までに、育児休業期間変更申出書を提出して申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り繰下げ変更をすることができる。
 - 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

（復職後の取扱い）

- 第8条** 育児休業終了後の勤務は、育児休業終了日の翌日から開始し、休業前の部署において、休業前の職務を行う。ただし、業務上の都合により必要がある場合は、部署及び職務を変更することがある。

（子の看護休暇）

- 第9条** 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために必要な休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。
 - (1) 引き続き雇用された期間が6か月に満たない職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 3 子の看護休暇は、4月1日を起算日とする各年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあつては、10労働日）を限度とする。
 - 4 子の看護休暇は、1日又は半日（所定労働時間の2分の1をいう。）単位で取得できるものとする。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は、半日単位での取得ができないものとする。
 - (1) 1日の所定労働時間が4時間以下の職員
 - (2) 業務の性質又は実施体制に照らして半日単位の取得が困難であると認められる業務に従事する職員として労使協定で定められた職員
 - 5 子の看護休暇の取得を希望する職員は、子の看護休暇申出書（様式第7号）を事前に（やむを得ない事由が存する場合には事後遅滞なく）提出して申し出るものとする。

(育児のための所定外労働の免除)

第10条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、所定労働時間を超えて勤務しないこと（以下「所定外労働の免除」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 所定外労働の免除を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式第8号）を提出して申し出るものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 学園は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要な証明書の提出を求められることがある。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除の申出をした職員は、出生後2週間以内に所定外労働免除対象児出生届（様式第4号）を提出しなければならない。

6 免除開始予定日の前日までに、子の死亡等厚生労働省令で定める事由により職員が免除申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該免除申出はされなかったものとみなす。この場合において、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

7 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、免除期間は、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。

- (1) 子の死亡等厚生労働省令で定める事由により、職員が免除申出に係る子を養育しないこととなったこと。
- (2) 免除申出に係る子が3歳に達したこと。
- (3) 免除を申し出た職員について、産前産後休業期間、介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。

8 前項第1号の事由が生じた場合には、職員は、学園に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児のための時間外労働の制限)

第11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、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しないこと（以下「時間外労働の制限」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 時間外労働の制限を希望する職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「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「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、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限申出書（様式第9号）を提出して申し出るものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4 時間外労働の制限の申出の手続等については、前条第4項から第8項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外労働」とあるのは「時間外労働」と、「免除」とあるのは「制限」と、第7項第2号中「3歳」とあるのは「小学校就学の始期」と読み替えるものとする。

(育児のための深夜業の制限)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、当該子を養育するために、午後10時から午前5時までの間労働をしないこと（以下「深夜業の制限」という。）ができる。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 申出に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
 - ア 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日数が3日以下の者を含む。）であること。
 - イ 心身の状況が申出に係る子を保育することができる者であること。
 - ウ 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く、かつ、産後8週間以内でない者であること。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 深夜業の制限を希望する職員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下「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「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、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための深夜業制限申出書（様式第10号）を提出して申し出るものとする。
- 4 深夜業の制限の申出の手続等については、第10条第4項から第8項までの規定を準用する。これらの規定中、「所定外労働」とあるのは「深夜業」と、「免除」とあるのは「制限」と、第7項第2号中「3歳」とあるのは「小学校就学の始期」と読み替えるものとする。

（育児短時間勤務）

第13条 3歳に満たない子を養育する職員（1日の所定労働時間が6時間以下の者を除く。）は、申し出ることにより、当該子を養育するために、1日の所定労働時間が6時間を下回ることとならない範囲で労働時間を短縮する措置（以下「育児短時間勤務」という。）を受けることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定で定めた場合は、次の各号のいずれかに該当する者は、前項の申出をすることができないものとする。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年に満たない職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - (3) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、育児短時間勤務を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員
- 3 育児短時間勤務を希望する職員は、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（以下「短縮開始予定日」という。）及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第11号）を提出して申し出るものとする。
- 4 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式第13号）を交付する。
- 5 育児短時間勤務に関する具体的な取扱いは、本人の希望を考慮した上、学園が決定する。
- 6 育児短時間勤務の申出の手続等については、第4条第4項から第7条までの規定（第5条第3項、第6条第1項及び第2項第4号を除く。）を準用する。これらの規定中、「育児休業」とあるのは「育児短時間勤務」と、第6条第2項第2号中「1歳（第3条第1項に基づく休業の場合にあっては1歳2か月、第3条第2項に基づく休業の場合にあっては1歳6か月、第3条第3項に基づく休業の場合にあっては2歳）」とあるのは「3歳」と読み替えるものとする。

（業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置）

第14条 前条第2項第3号の職員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、就業規則第15条に定める平日の始業及び終業の時刻について、次のとおり変更すること（以下「時差出勤」という。）ができる。

- ・ 通常勤務・・・午前8時30分始業、午後4時30分終業
- ・ 時差出勤A・・・午前8時始業、午後4時終業
- ・ 時差出勤B・・・午前9時始業、午後5時終業
- ・ 時差出勤C・・・午前10時始業、午後6時終業

- 2 時差出勤を希望する職員は、1回につき、1年以内の期間について、時差出勤を開始しようとする日（以下「時差出勤開始予定日」という。）及び時差出勤を終了しようとする日並びに時差出勤 A から時差出勤 C までのいずれに変更するかを明らかにして、時差出勤開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申出書（様式第 14 号）を提出して申し出るものとする。
- 3 育児時差出勤申出書が提出されたときは、学園は、速やかに当該申出書を提出した職員に対し、育児時差出勤取扱通知書（様式第 15 号）を交付する。
- 4 時差出勤の申出の申出の手続等については、第 4 条第 4 項から第 7 条までの規定（第 5 条第 3 項、第 6 条第 1 項及び第 2 項第 4 号を除く。）を準用する。これらの規定中、「育児休業」とあるのは「時差出勤」と、第 6 条第 2 項第 2 号中「1 歳（第 3 条第 1 項に基づく休業の場合にあつては 1 歳 2 か月、第 3 条第 2 項に基づく休業の場合にあつては 1 歳 6 か月、第 3 条第 3 項に基づく休業の場合にあつては 2 歳）」とあるのは「3 歳」と読み替えるものとする。

（育児休業期間中の給与等）

第 15 条 育児休業期間中は、無給とする。

- 2 育児休業開始日及び復職日の属する月の給与については、日割計算とする。
- 3 育児休業期間は、期末手当の算定期間から除外する。
- 4 育児休業期間中は、昇給は行わない。
- 5 育児休業期間は、その 2 分の 1 に相当する月数を、退職金の計算における勤続期間から除算する。
- 6 年次有給休暇の付与日数の計算については、育児休業期間は、通常の勤務をしたものとみなす。
- 7 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続する。

（子の看護休暇取得日の給与等）

第 16 条 子の看護休暇取得日については無給とし、期末手当、昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をしたものとみなす。

（育児短時間勤務期間中の給与等）

第 17 条 育児短時間勤務期間中の給与については、給料月額を時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の給与と、学校法人〇〇学園給与規則に定める諸手当（期末手当を除く。）とする。

- 2 期末手当は、算定対象期間中に 1 か月以上育児短時間勤務の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて 1 か月ごとに 5 パーセントの減額した額を支給する。
- 3 昇給及び退職金の算定に当たっては、育児短時間勤務期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

（時差出勤期間中の給与等）

第 18 条 時差出勤期間中の給与及び期末手当については、通常の勤務をしているものとし減額しない。

- 2 昇給及び退職金の算定に当たっては、時差出勤期間は、通常の勤務をしたものとみなす。

（申出方法）

第 19 条 この規則に定める職員の申出書等は、所属長を経て学園に提出しなければならない。

（法令との関係）

第 20 条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等については、この規則に定めるほか育児・介護休業法その他の法令及び学内諸規定の定めるところによる。

附 則

この規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。

育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、学校法人〇〇学園（以下「学園」という。）の職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(育児休業)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）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、有期契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 入職1年以上であること。
 - (2) 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては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こと。
- 2 本条第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入職1年未満の職員
 - (2) 申出の日から1年以内（本条第4項及び第5項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業をしている場合、職員は、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。
- 4 次のいずれにも該当する職員は、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。
- (1) 職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 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合
- 5 次のいずれにも該当する職員は、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か月の誕生日当日に限るものとする。
- (1) 職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。
 - (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 職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項及び第5項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、

2週間前)までに、育児休業申出書(様式1)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、育児休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
 - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 学園は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該育児休業申出書を提出した者(以下この章において「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に人事部労務課に育児休業対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届(様式4)を人事部労務課に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、学園は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第2条第3項、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書(様式1)に記載された期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、学園は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により人事部労務課に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第4項及び第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学園と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第3項に基づく休業において、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年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

（介護休業）

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- (1) 入職1年以上であること。
 - (2) 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。
- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる
- (1) 入職1年未満の職員
 - (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職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 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。
- (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
 - (6) 上記以外の家族で学園が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第7条 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする2週間前までに、介護休業申出書（様式6）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、介護休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 学園は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 介護休業申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届(様式4)を人事部労務課に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、学園は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、学園がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日の範囲内で、介護休業申出書(様式6)に記載された期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、学園は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、介護休業期間変更申出書(様式5)により、介護休業を終了しようとする日(以下「介護休業終了予定日」という。)の2週間前までに人事部労務課に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算93日の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日(なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、学園と本人が話し合いの上決定した日とする。)
 - (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(日雇職員を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

- (1) 入職6か月未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 子の看護休暇は、半日単位(1日の所定労働時間の2分の1)で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員は1日単位とする。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書(様式7)を事前に人事部労務課に申し出るも

のとする。

- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

- (1) 入職6か月未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員は1日単位とする。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（様式7）事前に人事部労務課に申し出るものとする。
 - 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く）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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 入職1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日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申出書（様式8）を人事担当者に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 学園は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に所定外労働制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 本条第6項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第13条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第〇条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職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申し出ることができない。

- (1) 日雇職員
- (2) 入職1年未満の職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式9）を人事部労務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

4 学園は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に時間外労働制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 本条第7第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第〇条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。

- (1) 日雇職員
- (2) 入職1年未満の職員

- (3) 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職員
- 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く、かつ産後8週間以内でない者であること
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（様式10）を人事部労務課に提出するものとする。
- 4 学園は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に人事部労務課に深夜業制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、人事部労務課にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、学園は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第15条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - (ア) 入職1年未満の職員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 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（様式11）により人事担当者に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学園は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（介護短時間勤務）

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - (ア) 入職1年未満の職員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式12）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学園は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

【 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例 】

（育児のための時差出勤の制度）

第15条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、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

- 2 本条第1項にかかわらず、日雇職員からの育児のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 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（様式〇）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学園は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書（様式〇）

を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与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ない。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

【 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの例 】

（介護のための時差出勤の制度）

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員は、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回までの範囲を原則として、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

- 2 本条第1項にかかわらず、日雇職員からの介護のための時差出勤の制度の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、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2週間前までに、介護時差出勤申出書（様式〇）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、学園は速やかに申出者に対し、介護時差出勤取扱通知書（様式〇）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与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ない。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

【 介護サービスの費用の助成の例 】

（介護サービス利用の費用助成）

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員は、学園が締結した契約に基づく介護サービス会社による当該家族に係る介護サービス（以下「介護サービス」という。）を利用した際に要した費用について、当該サービスの利用開始の日から3年間、学園から助成を受けることができる。

- 2 本条第1項にかかわらず、日雇職員は、介護サービス利用の費用助成を受けることができない。
- 3 助成額は、職員が介護サービス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。
助成対象となる介護サービスの利用日数の限度は、年間〇日とする。
- 4 助成のための申請手続等は、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介護サービスの利用を開始しようとする日の〇日前までに、介護サービス利用費用助成申請書（様式〇）により人事部労務課に申し出なければならない。
 - (2) 介護サービス利用費用助成申請書（様式〇）が提出されたときは、学園は、速やかに当該介護サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する介護サービス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申請手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 5 助成金の支給は、次によるものとする。
 - (1) 前項により介護サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、介護サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、介護サービス利用報告書（様式〇）に領収書を添付の上、翌月〇日までに人事部労務課に提出するものとする。
 - (2) 人事部労務課は、前号の介護サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成金を口座振込又は現金にて支払うものとする。

第10章 育児休業等に関するハラスメントの防止

(禁止行為)

第17条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) ②部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下である職員が(1)～(3)の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第18条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第17条(1)～(3)の行為を行った場合
就業規則第▽条第1項(1)から(4)までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合
就業規則第▽条(5)に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第19条 育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は人事部長とする。人事部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

- 2 育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては人事部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、人事部長又は所属長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 対応マニュアルに沿い、所属長は人事部長に事実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、第18条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、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不利益な取扱いは行わない。

(再発防止の義務)

第20条 人事部長は、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 新旧対照表〔抄〕
(平成3年法律第76号・最終改正：平成29年法律第14号)

※ 下線部分は、改正箇所

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>(育児休業の申出) 第5条 (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>4 <u>労働者は、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、次の各号のいずれにも</u></p> | <p>(育児休業の申出) 第5条 労働者は、その養育する1歳に満たない子について、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者にあつては、次の各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。</p> <p>(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者</p> <p>(2) その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、育児休業(当該育児休業に係るこの当該育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日まで(出産予定日前に当該子が出生した場合にあつ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とし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあつ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とする。)の期間内に、労働者(当該期間内に労働基準法(昭和22年法律第49号)第65条第2項の規定により休業した者を除く。)が当該子を養育するためにした前項の規定による最初の申出によりする育児休業を除く。)をしたことがある労働者は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、同項の申出をすることができない。</p> <p>3 労働者は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者であつてその配偶者が当該子が1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)において育児休業をしているものにあつては、第1項各号のいずれにも該当するものに限り、当該申出をすることができる。</p> <p>(1) 当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合</p> <p>(2) 当該子の1歳到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</p> <p>(新設)</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|---|
| <p><u>該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。</u></p> <p>(1) <u>当該申出に係る子について、当該労働者又はその配偶者が、当該子の1歳6か月に達する日（次号及び第6項において「1歳6か月到達日」という。）において育児休業をしている場合</u></p> <p>(2) <u>当該子の1歳6か月到達日後の期間について休業することが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として厚生労働省令で定める場合に該当する場合</u></p> <p>5 <u>第1項ただし書の規定は、前項の申出について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは、「2歳」と読み替えるものとする。</u></p> <p>6 <u>第1項、第3項及び第4項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする1の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、しなければならない。この場合において、<u>第3項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を、第4項の規定による申出にあっては当該申出に係る子の1歳6か月到達日の翌日を、それぞれ育児休業開始予定日としなければならない。</u></u></p> <p>7 <u>第1項ただし書、第2項、第3項ただし書、第5項及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。</u></p> | <p>4 <u>第1項及び前項の規定による申出（以下「育児休業申出」という。）は、厚生労働省令で定めるところにより、その期間中は育児休業をすることとする1の期間について、その初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）とする日を明らかにして、なければならない。この場合において、<u>同項の規定による申出にあっては、当該申出に係る子の1歳到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならない。</u></u></p> <p>5 <u>第1項ただし書、第2項、第3項ただし書及び前項後段の規定は、期間を定めて雇用される者であって、その締結する労働契約の期間の末日を育児休業終了予定日（第7条第3項の規定により当該育児休業終了予定日に変更された場合にあつては、その変更後の育児休業終了予定日とされた日）とする育児休業をしているものが、当該育児休業に係る子について、当該労働契約の更新に伴い、当該更新後の労働契約の期間の初日を育児休業開始予定日とする育児休業申出をする場合には、これを適用しない。</u></p> |
| <p>(育児休業申出があった場合における事業主の義務等) 第6条 (略)</p> | <p>(育児休業申出があった場合における事業主の義務等) 第6条 事業主は、労働者からの育児休業申出があつたときは、当該育児休業申出を拒むことができない。ただし、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち育児休業をすることができないものとして定められた労働者に該当する労働者からの育児休業申出があつた場合は、この限りでない。</p> <p>(1) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、<u>前条第1項、第3項及び第4項</u>の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。</p> <p>3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（前条第3項<u>又は第4項</u>の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。</p> <p>4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が<u>前条第7項</u>に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。</p> | <p>に満たない労働者</p> <p>(2) 前号に掲げるもののほか、育児休業をすることができないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの</p> <p>2 前項ただし書の場合において、事業主にその育児休業申出を拒まれた労働者は、<u>前条第1項及び第3項</u>の規定にかかわらず、育児休業をすることができない。</p> <p>3 事業主は、労働者からの育児休業申出があった場合において、当該育児休業申出に係る育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業申出があった日の翌日から起算して1月（前条第3項の規定による申出にあっては2週間）を経過する日（以下この項において「1月等経過日」という。）前日であるときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該育児休業開始予定日とされた日から当該1月等経過日（当該育児休業申出があった日までに、出産予定日前に子が出生したことその他の厚生労働省令で定める事由が生じた場合にあっては、当該1月等経過日前の日で厚生労働省令で定める日）までの間のいずれかの日を当該育児休業開始予定日として指定することができる。</p> <p>4 第1項ただし書及び前項の規定は、労働者が<u>前条第5項</u>に規定する育児休業申出をする場合には、これを適用しない。</p> |
| <p>（育児休業申出の撤回等）</p> | <p>（育児休業申出の撤回等）</p> |
| <p>第8条（略）</p> | <p>第8条（略）</p> |
| <p>2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、<u>第5条第1項、第3項及び第4項</u>の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。</p> <p>3 （略）</p> | <p>2 前項の規定により育児休業申出を撤回した労働者は、当該育児休業申出に係る子については、厚生労働省令で定める特別の事情がある場合を除き、<u>第5条第1項及び第3項</u>の規定にかかわらず、育児休業申出をすることができない。</p> <p>3 （略）</p> |
| <p>（育児休業期間）</p> | <p>（育児休業期間）</p> |
| <p>第9条（略）</p> | <p>第9条（略）</p> |
| <p>2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。</p> <p>(1) （略）</p> <p>(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（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては<u>1歳6か月、同条第4項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては2歳</u>）に達したこと。</p> | <p>2 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日（第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日）に終了する。</p> <p>(1) （略）</p> <p>(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（第5条第3項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては、<u>1歳6か月</u>）に達したこと。</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>(3) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)</p> <p>第9条の2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子)」と、同条第3項ただし書中「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)」とあるのは「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、<u>同条第6項</u>中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれか</p> | <p>(3) (略)</p> <p>3 (略)</p> <p>(同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例)</p> <p>第9条の2 労働者の養育する子について、当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合における第2章から第5章まで、第24条第1項及び第12章の規定の適用については、第5条第1項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳に満たない子(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用するこの項の規定により育児休業をする場合にあっては、1歳2か月に満たない子)」と、同条第3項ただし書中「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)」とあるのは「1歳に達する日(以下「1歳到達日」という。)(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、同項第1号中「又はその配偶者が、当該子の1歳到達日」とあるのは「が当該子の1歳到達日(当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)において育児休業をしている場合又は当該労働者の配偶者が当該子の1歳到達日(当該配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日)」と、<u>同条第4項</u>中「1歳到達日」とあるのは「1歳到達日(当該子を養育する労働者又はその配偶者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第1項の規定によりした申出に係る第9条第1項(第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。))に規定する育児休業終了予定日とされた日が当該子の1歳到達日後である場合にあっては、当該育児休業終了予定日とされた日(当該労働者に係る育児休業終了予定日とされた日と当該配偶者に係る育児休業終了予定日とされた日が異なるときは、そのいずれかの日)」と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|---|
| <p>の日))と、前条第1項中「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、第24条第1項第1号中「1歳（）」とあるのは「1歳（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあっては1歳2か月、）」とするほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。</p> | <p>次項」とあるのは「変更後の育児休業終了予定日とされた日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）において同じ。）（当該育児休業終了予定日とされた日が当該育児休業開始予定日とされた日から起算して育児休業等可能日数（当該育児休業に係る子の出生した日から当該子の1歳到達日までの日数をいう。）から育児休業等取得日数（当該子の出生した日以後当該労働者が労働基準法第65条第1項又は第2項の規定により休業した日数と当該子について育児休業をした日数を合算した日数をいう。）を差し引いた日数を経過する日より後の日であるときは、当該経過する日。次項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、同条第2項第2号中「第5条第3項」とあるのは「次条第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出により育児休業をしている場合にあっては1歳2か月、同条第3項（次条第1項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）」と、<u>「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と</u>、第24条第1項第1号中「1歳（）」とあるのは「1歳（当該労働者が第9条の2第1項の規定により読み替えて適用する第5条第1項の規定による申出をすることができる場合にあっては1歳2か月、）」と、<u>「1歳6か月」とあるのは「1歳6か月」と</u>するほか、必要な技術的読替えは、厚生労働省令で定める。</p> |
| <p>2 （略）</p> | <p>2 （略）</p> |
| <p>（子の看護休暇の申出）</p> <p>第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下「子の看護休暇」という。）を取得することができる。</p> | <p>（子の看護休暇の申出）</p> <p>第16条の2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1の年度において5労働日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話又は疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該子の世話を行うための休暇（以下<u>この章において</u>「子の看護休暇」という。）を取得することができる。</p> |
| <p>2～4 （略）</p> | <p>2～4 （略）</p> |
| <p>（育児休業等に関する定め等の措置）</p> <p>第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置（<u>労働者若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は労働者が対象家族を介護していることを知ったときに、当該労働者に対し知らせる措置を含む。</u>）を講ずるよう努めなければならない。</p> | <p>（育児休業等に関する定め等の措置）</p> <p>第21条 事業主は、育児休業及び介護休業に関して、あらかじめ、次に掲げる事項を定めるとともに、これを労働者に周知させるための措置を講ずるよう努めなければならない。</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|---|
| <p>(1) 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項</p> <p>(2) 育児休業及び介護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</p> <p>(3) 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。</p> <p>(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)</p> <p>第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、<u>労働者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（子の看護休暇、介護休暇及び労働基準法第39条の規定による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労働者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ずるよう努めなければならない。</u></p> <p>(1) その1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては1歳6か月、当該労働者が同条第4項の規定による申出をすることができる場合にあっては2歳。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第64条 <u>次の各号のいずれかに該当する者は、30万円以下の罰金に処する。</u></p> <p>(1) <u>第53条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第53条第5項において準用する同法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者</u></p> <p>(2) <u>第53条第5項において準用する職業安定法第51条第1項の規定に違反して秘密を漏らした者</u></p> | <p>(1) 労働者の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項</p> <p>(2) 育児休業及び介護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</p> <p>(3) 前2号に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項</p> <p>2 事業主は、労働者が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対し、前項各号に掲げる事項に関する当該労働者に係る取扱いを明示するよう努めなければならない。</p> <p>(小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)</p> <p>第24条 事業主は、その雇用する労働者のうち、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、<u>次の各号に掲げる当該労働者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ずるよう努めなければならない。</u></p> <p>(1) その1歳（当該労働者が第5条第3項の規定による申出をすることができる場合にあっては、1歳6か月。次号において同じ。）に満たない子を養育する労働者（第23条第2項に規定する労働者を除く。同号において同じ。）で育児休業をしていないもの 始業時刻変更等の措置</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>2 (略)</p> <p>(中略)</p> <p>第64条 <u>第53条第5項において準用する職業安定法第50条第1項の規定による報告をせず、若しくは虚偽の報告をし、又は第53条第5項において準用する同法第50条第2項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、若しくは質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者は、30万円以下の罰金に処する。</u></p> |

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則 新旧対照表〔抄〕
 (最終改正：平成 29 年厚生労働省令第 66 号)

※ 下線部分は、改正箇所

| 改正後 | 改正前 |
|--|---|
| <p><u>(法第 5 条第 4 項第 2 号の厚生労働省令で定める場合)</u></p> <p><u>第 6 条の 2</u> 前条の規定は、<u>法第 5 条第 4 項第 2 号の厚生労働省令で定める場合について準用する。</u>この場合において、<u>同条中「1 歳に達する日」とあるのは「1 歳 6 か月に達する日」と読み替えるものとする。</u></p> <p>(育児休業申出の方法等)</p> <p>第 7 条 法第 5 条第 6 項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（<u>同条第 7 項</u>に規定する場合にあっては、第 1 号、第 2 号及び第 4 号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。</p> <p>(1)~(7) (略)</p> <p>(8) 法第 5 条第 3 項又は同条第 4 項の申出をする場合にあっては、<u>第 6 条各号又は第 6 条の 2 の規定により読み替えて準用する第 6 条各号</u>に掲げる場合に該当する事実</p> <p>(9) 配偶者が育児休業申出に係る子の 1 歳到達日（法第 5 条第 3 項に規定する 1 歳到達日をいう。以下同じ。）又は 1 歳 6 か月到達日（<u>法第 5 条第 4 項第 1 号に規定する 1 歳 6 か月到達日をいう。</u>）において育児休業をしている労働者が法第 5 条第 3 項<u>又は同条第 4 項</u>の申出をする場合にあっては、その事実</p> <p>(10)~(12) (略)</p> <p>2~6 (略)</p> <p>7 事業主は、第 1 項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日）若しくは養子縁組の事実又は同項第 3 号若しくは第 7 号から第 12 号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、<u>法第 5 条第 7 項</u>に規定する場合は、この限りでない。</p> <p>8 <u>育児休業申出に係る子が当該育児休業申出がされた後に出生したときは、当該育児休業申出をした労働者は、速やかに、当該子の氏名、生年月日及び当該労働者との続柄を事業主に通知しなければならない。</u>この場合において、<u>事業主は、当該労働者に対して、当該子の出生の事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。</u></p> | <p>(新設)</p> <p>(育児休業申出の方法等)</p> <p>第 7 条 法第 5 条第 4 項の育児休業申出（以下「育児休業申出」という。）は、次に掲げる事項（<u>同条第 5 項</u>に規定する場合にあっては、第 1 号、第 2 号及び第 4 号に掲げる事項に限る。）を事業主に申し出ることによって行わなければならない。</p> <p>(1)~(7) (略)</p> <p>(8) 法第 5 条第 3 項の申出をする場合にあっては、<u>前条各号</u>に掲げる場合に該当する事実</p> <p>(9) 配偶者が育児休業申出に係る子の 1 歳到達日（法第 5 条第 3 項に規定する 1 歳到達日をいう。以下同じ。）において育児休業をしている労働者が法第 5 条第 3 項の申出をする場合にあっては、その事実</p> <p>(10)~(12) (略)</p> <p>2~6 (略)</p> <p>7 事業主は、第 1 項の育児休業申出があったときは、当該育児休業申出をした労働者に対して、当該育児休業申出に係る子の妊娠、出生（育児休業申出に係る子が当該育児休業申出の際に出生していない場合にあっては、出産予定日）若しくは養子縁組の事実又は同項第 3 号若しくは第 7 号から第 12 号までに掲げる事実を証明することができる書類の提出を求めることができる。ただし、<u>法第 5 条第 5 項</u>に規定する場合は、この限りでない。</p> <p>(追加)</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|---|--|
| <p>(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)</p> <p>第8条 法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>(1) 育児休業申出があった日から起算して1年(法第5条第3項及び第4項の申出にあっては6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</p> <p>(2) (略)</p> <p>(法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)</p> <p>第16条 法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前(法第5条第3項及び第4項の申出にあっては2週間前)の日とする。</p> <p>(法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)</p> <p>第20条 (1)~(4) (略)</p> <p>(5) 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳(法第5条第3項の申出に係る子にあっては1歳6か月、同条第4項の申出に係る子にあっては2歳)に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。</p> <p>(6) (略)</p> | <p>(法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるもの)</p> <p>第8条 法第6条第1項第2号の厚生労働省令で定めるものは、次のとおりとする。</p> <p>(1) 育児休業申出があった日から起算して1年(法第5条第3項の申出にあっては6月)以内に雇用関係が終了することが明らかな労働者</p> <p>(2) (略)</p> <p>(法第7条第3項の厚生労働省令で定める日)</p> <p>第16条 法第7条第3項の厚生労働省令で定める日は、育児休業申出において育児休業終了予定日とされた日の1月前(法第5条第3項の申出にあっては2週間前)の日とする。</p> <p>(法第8条第3項の厚生労働省令で定める事由)</p> <p>第20条 (1)~(4) (略)</p> <p>(5) 育児休業申出をした労働者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳(法第5条第3項の申出に係る子にあっては、1歳6か月)に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。</p> <p>(6) (略)</p> |

子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との
 両立が図られ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 新旧対照表〔抄〕
 (平成 21 年厚生労働省告示第 509 号、最終改正：平成 29 年厚生労働省告示第 307 号)

※ 下線部分は、改正箇所

| 改 正 後 | 改 正 前 |
|--|--|
| <p>第 1 (略)</p> <p>第 2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 法第 16 条の 2 の規定による子の看護休暇及び法第 16 条の 5 の規定による介護休暇に関する事項</p> <p>(1) <u>子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。また、法第 16 条の 3 第 2 項及び第 16 条の 6 第 2 項の規定により、労使協定の締結をする場合であっても、事業所の雇用管理に伴う負担との調和を勘案し、当該事業主に引き続き雇用された期間が短い労働者であっても、一定の日数については、子の看護休暇及び介護休暇の取得ができるようにすることが望ましいものであることに配慮すること。</u></p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>6 法第 21 条第 1 項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項</p> <p>(1) <u>育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。</u></p> <p>(2) <u>労働者のプライバシーを保護する観点から、労働者が自発的に当該労働者若しくはその配偶者が妊娠若しくは出産したこと又は当該労働者が対象家族を介護していることを知らせることを前提としたものであること。そのために、法第 25 条に定める措置を事業主が講じている必要があること。</u></p> <p>(3) <u>労働者又はその配偶者が妊娠若しくは出産したことを知ったときに、当該労働者に対し育児休業に関する事項を知らせるに際しては、当該労働者が計画的に育児休業を取得できるよう、あわせて、法第 5 条第 2 項の規定による育児休業の再度取得の特例、法第 9 条の 2 の規定による同一の子について配偶者が育児休業をする場合の特例、その他の両立支援制度を知らせることが望ましいこと。</u></p> <p>7～11 (略)</p> <p>12 法第 24 条第 1 項に規定する休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項</p> | <p>第 1 (略)</p> <p>第 2 事業主が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るための指針となるべき事項</p> <p>1 (略)</p> <p>2 法第 16 条の 2 の規定による子の看護休暇及び法第 16 条の 5 の規定による介護休暇に関する事項</p> <p>(1) 子の看護休暇及び介護休暇については、労働者がこれを容易に取得できるようにするため、あらかじめ制度が導入され、規則が定められるべきものであることに留意すること。</p> <p>(2)・(3) (略)</p> <p>3～5 (略)</p> <p>6 法第 21 条第 1 項の規定により育児休業及び介護休業に関する事項を定め、周知するに当たっての事項</p> <p>育児休業及び介護休業中の待遇、育児休業及び介護休業後の賃金、配置その他の労働条件その他必要な事項に関する規則を一括して定め、周知することが望ましいものであることに配慮すること。</p> <p>(新設)</p> <p>(新設)</p> <p>7～11 (略)</p> <p>12 法第 24 条第 1 項の規定により休暇及び同項各号に定める制度又は措置に準じて、必要な措置を講ずるに当たっての事項</p> |

| 改正後 | 改正前 |
|--|--|
| <p>(1) <u>労働者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とは、例えば、次に掲げるものが考えられること。なお、これらの休暇は、必ずしも単独の制度である必要はないこと。</u></p> <p>イ <u>配偶者の出産に伴い取得することができるいわゆる配偶者出産休暇</u></p> <p>ロ <u>入園式、卒園式等の行事参加も含めた育児にも利用できる多目的休暇（いわゆる失効年次有給休暇の積立による休暇制度の一環として措置することを含む。）</u></p> <p>(2) 当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。</p> <p>13 (略)</p> <p>14 法第 25 条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項</p> <p>法第 25 条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第 76 条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。</p> <p>(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には (イ) ① から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ) に掲げるものがあるが、(ロ) に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 典型的な例</p> <p>① (略)</p> <p>② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの</p> <p>客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。<u>ただし、労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと。</u></p> <p>以下 (略)</p> | <p>(新設)</p> <p>当該措置の適用を受けるかどうかは、労働者の選択に任せられるべきものであること。</p> <p>13 (略)</p> <p>14 法第 25 条の規定により、事業主が職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上必要な措置を講ずるに当たっての事項</p> <p>法第 25 条に規定する事業主が職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律施行規則（以下「則」という。）第 76 条で定める制度又は措置（以下「制度等」という。）の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されること（以下「職場における育児休業等に関するハラスメント」という。）のないよう雇用管理上講ずべき措置について、事業主が適切かつ有効な実施を図るために必要な事項については、次のとおりであること。</p> <p>(1) 職場における育児休業等に関するハラスメントの内容</p> <p>イ～ハ (略)</p> <p>ニ イに規定する「その雇用する労働者に対する制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるもの」とは、具体的には (イ) ① から⑩までに掲げる制度等の利用に関する言動により就業環境が害されるものであること。典型的な例として、(ロ) に掲げるものがあるが、(ロ) に掲げるものは限定列举ではないことに留意が必要であること。</p> <p>(イ) (略)</p> <p>(ロ) 典型的な例</p> <p>① (略)</p> <p>② 制度等の利用の申出等又は制度等の利用を阻害するもの</p> <p>客観的にみて、言動を受けた労働者の制度等の利用の申出等又は制度等の利用が阻害されるものが該当すること。</p> <p>以下 (略)</p> |