
改正育児・介護休業法への対応

2010年3月19日
社会保険労務士法人 大野事務所

目次

はじめに

1. 法改正に至る経緯
2. 育児・介護休業等に関する改正
3. その他の改正
4. 法改正への実務対応

おわりに

はじめに 一法改正の背景一

少子化の進行

■ 合計特殊出生率: 1.37 (平成20年)



高齢化率の増加

■ 65歳以上の高齢者人口が
総人口の22.7%(平成21年9月推計)

女性労働力率の停滞

■ 出産前に仕事をしていた女性の
約7割が出産を機に退職

労働力人口の減少

【労働力人口】

労働に適する15歳以上の人口のうち、
企業で働く人や自営業者などの「就
業者」と、働く意欲があって仕事を探
している「完全失業者」の総数のこと。

◎「就労」と「結婚・出産・子育て」の「二者択一構造」の解消が必要

「子どもと家族を応援する日本」重点戦略(平成19年12月策定)

- ①働き方の見直しによる仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現
- ②「親の就労と子育ての両立」と、「家庭における子育て」を包括的に支援するため、保育サービス等の社会的基盤となる「包括的な次世代育成支援の枠組み」の構築

1. 法改正に至る経緯

施行・改正時期	男女雇用機会均等法 (昭和61年4月1日施行)	育児・介護休業法 (平成4年4月1日施行:育児休業法)	次世代育成支援対策推進法 (平成17年4月1日施行)
昭和61年4月1日	1) 募集・採用、配置・昇進について女性と男性と均等に取り扱う努力義務 2) 教育訓練、福利厚生、定年・退職及び解雇について、女性であることを理由とした差別禁止		
平成元年の出生率は戦後最低だった昭和41年の1.58を下回り、「1.57ショック」と呼ばれた。			
平成4年4月1日		男女を問わず1歳に満たない子を養育する労働者は、その子を養育するための休業を申し出ることができる。	
平成11年4月1日	1) 女性に対する差別の努力義務規定が禁止規定に 2) ポジティブ・アクション、セクシュアルハラスメントに係る規定の創設	介護休業の義務化(平成7年10月1日改正で努力義務化されていた)	
平成14年4月1日		1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する親について時間外労働制限の導入 2) 時短勤務等の措置義務が対象となる子の年齢が1歳未満から3歳未満へ引き上げ。 3) 子の看護休暇制度の努力義務化 4) 転勤に際して育児や介護の状況に配慮すべき義務	
平成15年、少子化社会対策基本法と次世代育成支援対策推進法が成立。 平成16年に閣議決定された少子化社会対策大綱では、重点課題の一つに「仕事と家庭の両立支援と働き方の見直し」が掲げられた。			
合計特殊出生率が平成17年に1.26と過去最低を更新。死亡数が出生数を上回り、国勢調査結果でも総人口が前年を下回って、人口が減少局面へ。			
平成17年4月1日		1) 育児休業対象者、休業期間の拡大 2) 介護休業対象者の拡大、休業要件緩和 3) 子の看護休暇制度の義務化	301人以上の労働者を雇用する企業について、一般事業主行動計画の策定と届出を義務化。
平成19年4月1日	1) 性差別禁止の範囲の拡大、間接差別禁止規定の導入 2) 妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止 3) セクシュアルハラスメント対策の強化		
平成21年4月1日			1) 一般事業主行動計画の公表および従業員への周知の義務化(平成23年4月1日以降は、従業員数101人以上の企業も対象) 2) 一般事業主行動計画の策定・届出義務企業の拡大(平成23年4月1日からは、従業員数101人以上の企業も対象)

2. 育児・介護休業等に関する改正 —平成22年6月30日施行—

- 2-(1). 育児休業に関する改正
- 2-(2). 復職後の働き方に関する改正
- 2-(3). 子の看護休暇の拡充
- 2-(4). 介護休暇の新設

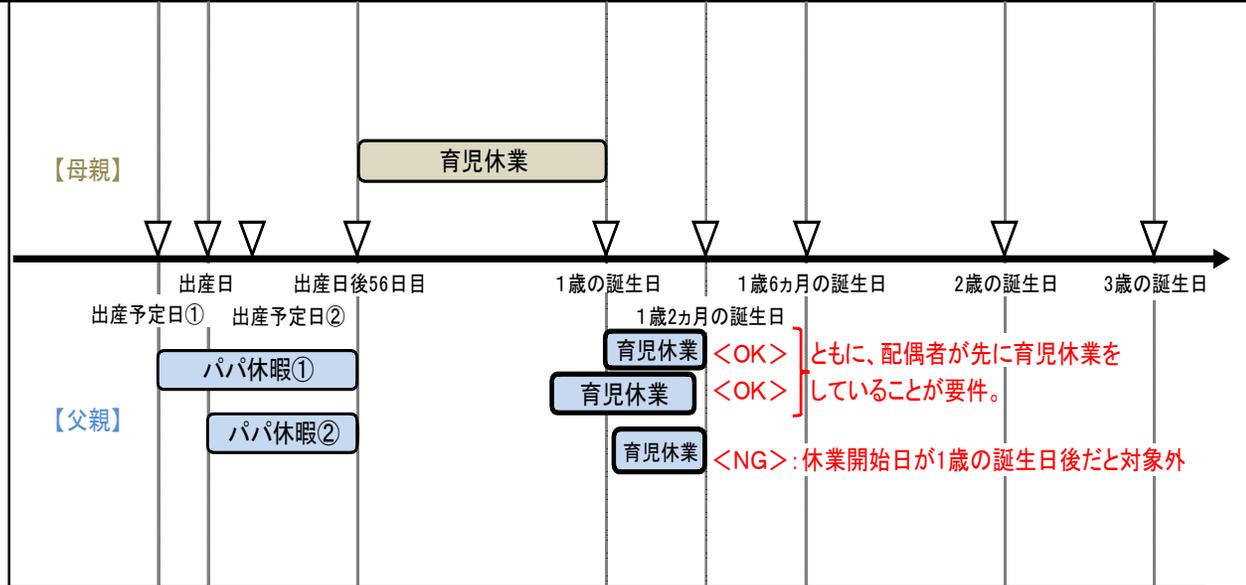
2-(1). 育児休業に関する改正 1/3

パパ休暇、パパ・ママ育休プラス

パパ休暇、パパ・ママ育休プラス

●パパ休暇とは、主に父親が取得する出産後8週間以内の育児休業である。この休業は通常の育児休業1回としてカウントされないため、特別な事情がなくても再度の休業申出が可能である。

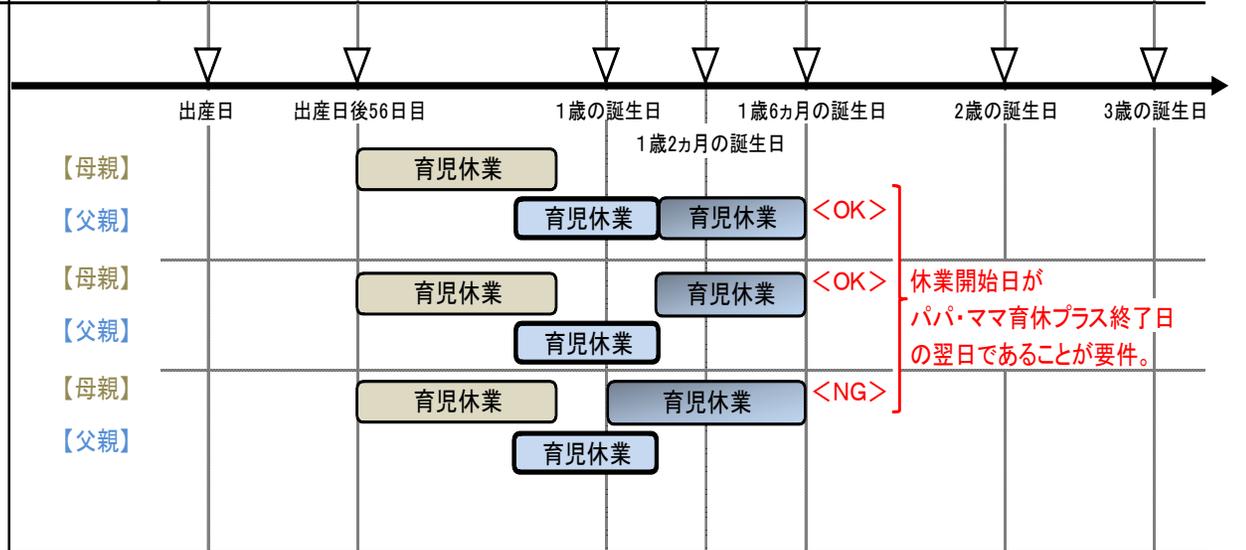
●パパ・ママ育休プラスは、男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合に、子が1歳2か月までの休業を認めるものである(ただし、休業できる期間(女性の場合は、出産日以後の産前・産後休業期間を含む。)は従来通り1年間)。この対象となるためには、子の1歳到達日以前のいずれかの日において配偶者が育児休業をしていることが要件となる。



パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育休との関係

●パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、次の要件を満たせば、1歳6か月まで休業することができる。この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人または配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければならない。

- (1) 本人または配偶者が子の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、保育所に入れないなどの要件を満たすこと。



2-(1). 育児休業に関する改正 2/3

➤ 出産後8週間以内の父親等の育児休業に関する特例(パパ休暇)

以下のすべてに該当する育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても再度の休業取得が可能。

- ① 配偶者の出産後8週間以内の期間内に育児休業を取得していること。
- ② 上記期間内に育児休業が終了していること。
- ③ 産後休業を取得している者でないこと。

※ 男性の育児休業取得促進の観点から設けられた制度であり、当該出産後8週間以内の休業は通称「パパ休暇」とされているが、例えば養子縁組をした場合など、法律の要件を満たす場合には女性であっても対象となる。

➤ パパ・ママ育休プラス

資料1参照

<内容>

男性の育児休業の取得促進を図る観点から、両親ともに育児休業をした場合の育児休業の特例を設けるものであり、子が1歳2か月になるまでの育児休業を可能とするもの。ただし、休業できる期間(女性の場合は出産日以後の産前・産後休業期間を含む。)は従来通り1年間である。

<要件>

配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業(*)をしていること。ただし、次のような育児休業は特例の対象とならない。

- ① 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日後である場合。
- ② 本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日前である場合。

* 「育児休業」には、育児・介護休業法の規定に基づく育児休業のみならず、公務員が国家公務員の育児休業等に関する法律等の規定に基づき取得する育児休業を含む。

2-(1). 育児休業に関する改正 3/3

➤ 育児休業の再度取得要件等の見直し

育児休業の再度取得が認められる特別の事情として、次の事由が追加。

- ① 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、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。
- ② 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないうとき。
※ これらの事由は、育児休業申出を休業開始予定日の1週間前までとする特例事由、休業開始予定日の繰り上げが認められる特別の事由、休業申出撤回後の再度申出要件にも追加される。

➤ 労使協定による専業主婦(夫)除外規定の廃止

配偶者が常態として育児休業に係る子を養育することができる場合であっても、労使協定によって休業の対象者から除外することができなくなる。

これにより、次の休業等については配偶者が専業主婦(夫)であっても、申出を拒むことができない。

- ・育児休業(従来は、労使協定によって適用除外可能。)
- ・育児短時間勤務(従来は、労使協定によって適用除外可能。)
- ・時間外労働の制限(従来は、法律上適用除外。)
- ・所定外労働の免除

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 1/4

【現行】

3歳未満の子を養育する労働者については、次の勤務時間の短縮等の措置のいずれかを講じなければならない。

- ①短時間勤務の制度
- ②フレックスタイム制
- ③始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ
- ④所定外労働をさせない制度
- ⑤託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

改正後

次の措置を義務化する。

- ①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日6時間)を設けること。
- ②3歳までの子を養育する労働者からの請求があれば所定外労働(残業)を免除すること。

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 2/4

—短時間勤務制度の導入①—

100人以下の企業
は適用が猶予

➤ 短時間勤務制度の内容

- ・1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を設けることが必要。
- ・原則は1日6時間だが、1日5時間45分から6時間までが許容される。
- ・1日6時間勤務の措置に加えて、他の措置（1日7時間勤務、隔日勤務など）も設けることは可能。

➤ 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象となる。

- ① 3歳に満たない子を養育していること。
- ② 1日の所定労働時間が6時間以下でないこと。
- ③ 日々雇用される者でないこと。
- ④ 短時間勤務制度が適用される期間に現に育児休業をしていないこと。
- ⑤ 労使協定により適用除外とされた者でないこと。

➤ 労使協定による適用除外

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- ③ 業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する者 ⇒ 詳細は次ページにて。

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 3/4

—短時間勤務制度の導入②—

100人以下の企業
は適用が猶予

➤ 労使協定による適用除外③について

■ 「業務の性質または業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務」とは・・・(指針第二の九の(三))

- ① 業務の性質に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
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
- ② 業務の実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事しうる労働者数が著しく少ない業務
- ③ 業務の性質および実施体制に照らして、制度の対象とすることが困難と認められる業務
 - 1) 流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - 2) 交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
 - 3) 個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

※ 上に掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではない。

➤ 3歳に満たない子を養育する労働者に対する代替措置

■ 代替措置の対象者: 上記の労使協定による適用除外者

■ 代替措置の内容 : 次のいずれかの措置

- ① フレックスタイムの制度
- ② 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度
- ③ 労働者の3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

2-(2). 復職後の働き方に関する改正 4/4

— 所定外労働の免除 —

100人以下の企業
は適用が猶予

➤ 所定外労働の免除とは

所定労働時間を超えた時間について、労働者の労務提供義務が消滅することを意味している。したがって、会社は所定労働時間を超えての労働命令をすることができない。

※「所定外労働」の免除であって、「法定外労働」の免除ではない。

➤ 対象となる労働者

次のすべてに該当する労働者が対象となる。

- ① 3歳に満たない子を養育していること。
- ② 日々雇用される者でないこと。
- ③ 労使協定により適用除外とされた者でないこと。

資料2参照

➤ 労使協定による適用除外

- ① 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

➤ その他のポイント

- ・ 所定外労働免除の期間は、時間外労働制限の期間と一部または全部が重複しないようにしなければならない。
- ・ 短時間勤務が適用されている期間に所定外労働の免除を請求することは可能。
- ・ 免除期間において、労働者の真の意見に基づいて所定外労働を行わせることは可能。

2-(3). 子の看護休暇の拡充

➤ 休暇日数の拡大

(現行)子の人数にかかわらず1年度につき5日を限度



(改正後)子が1人 : 1年度につき5日
子が2人以上: 1年度につき10日

※ 休暇付与日数は、申出時点の子の人数で判断される。

※ 子が2人以上の場合、同一の子については5日までということではなく、同一の子について10日取得することも可能である。

➤ 休暇取得事由の追加

(現行)「負傷し、または疾病にかかったその子の世話をを行うため」の休暇



(改正後)上記に加え、「子に予防接種または健康診断を受けさせるため」が追加

➤ 指針の内容～指針第二の二の(三)～

労働者の子の症状、・・・労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

2-(4). 介護休暇の新設

100人以下の企業
は適用が猶予

➤ 制度の概要

要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、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きの代行その他の対象家族に必要な世話をを行う労働者は、事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族が1人の場合には年5日、2人以上の場合は年10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

➤ 適用除外となる労働者

- ① 日々雇用される者
- ② 労使協定により適用除外とされた者
 - ア) 当該事業主に引き続き雇用された期間が6か月に満たない者
 - イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

➤ 指針の内容～指針第二の二の(三)～

・・・要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、時間単位又は半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮するものとする。

3. その他の改正

3-(1). その他の改正①

3-(2). その他の改正②

3-(1). その他の改正①

➤ 休業申出方法の見直し（平成22年6月30日施行）

書面による申出の他、事業主が適当と認める場合には、ファックスまたは電子メール等によるものが可。

※「電子メール等」の「等」には、例えば、イントラネットを経由した専用のブラウザによる申出が含まれる。

➤ 休業申出に対する事業主の書面通知義務（平成22年6月30日施行）

資料3参照

事業主は、休業申出がされたときは、次に掲げる事項を労働者に速やかに通知しなければならない。

① 休業申出を受けた旨

② 休業開始予定日（会社が開始予定日を指定する場合はその指定日）および休業終了予定日

③ 休業申出を拒む場合には、その旨およびその理由

※「速やかに」とは、原則として育児休業申出の時点からおおむね2週間以内（介護休業の場合は1週間以内）をいう。

※ 通知は、書面による他、労働者が希望する場合には、ファックスまたは電子メールによることも可。

※ 休業期間変更申出（①と②）、休業撤回（①撤回申出を受けた旨）の際も同様に通知が必要。

➤ 育児休業の再度取得要件の見直し（平成22年6月30日施行）

育児休業の再度取得要件および育児休業申出の撤回後の再度申出要件に次の事由を追加。

① 子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により、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場合

② 保育所に入所申請を行ったが、当面入所できない場合

3-(2). その他の改正②

➤ 解雇その他不利益取扱い禁止指針の見直し（平成22年6月30日施行）

- ・ 解雇その他不利益取扱い禁止の対象に、介護休暇、所定労働時間の短縮措置、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限を追加。
- ・ 不利益取扱いとなる行為の例示に、次の事項を追加。
 - ◆労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限又は所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
 - ◆昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。

➤ 紛争解決援助制度の創設（①平成21年9月30日施行、②平成22年4月1日施行）

- ① 都道府県労働局長による援助（助言・指導・勧告）
- ② 調停

※ いずれも窓口は、都道府県労働局の雇用均等室。

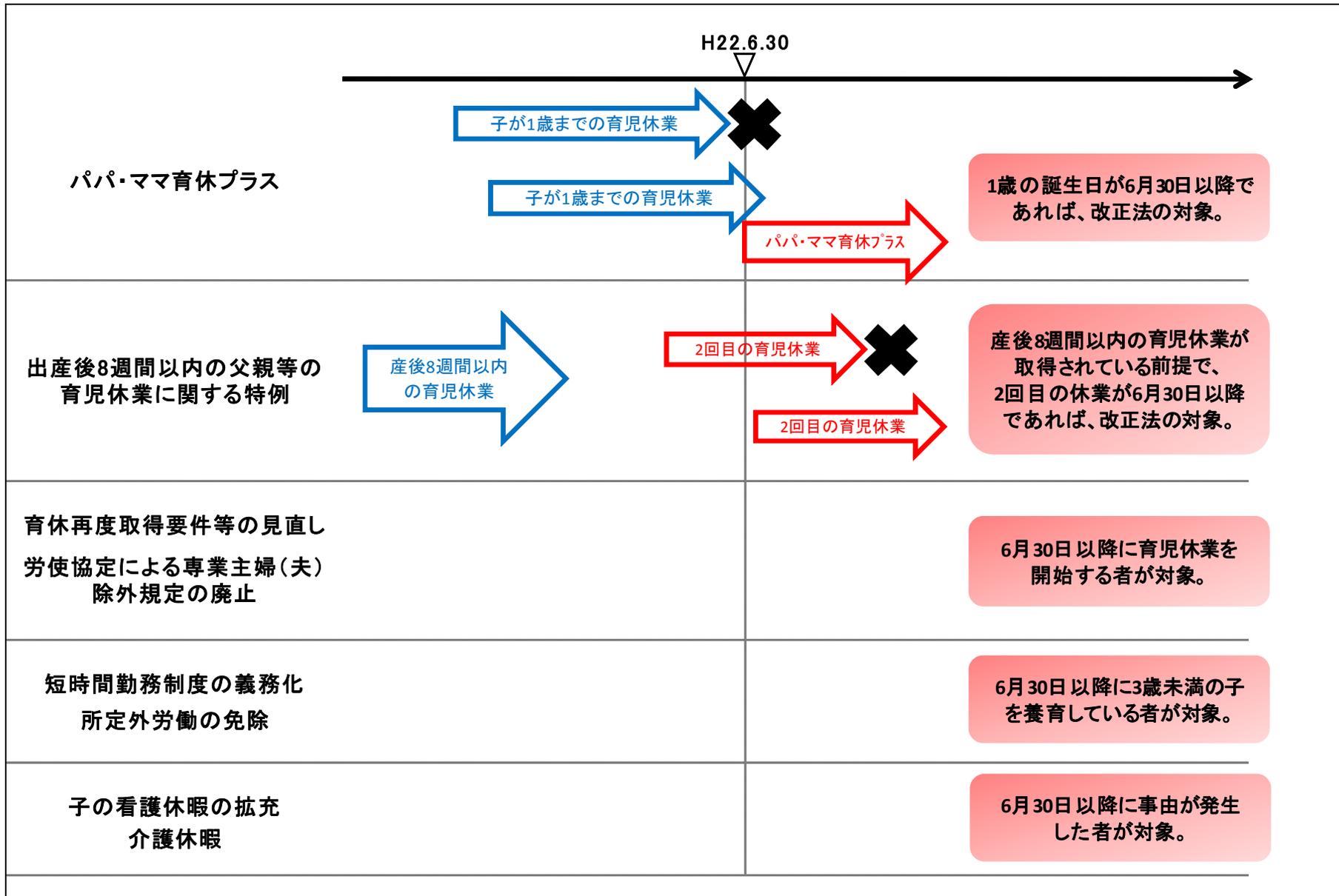
➤ 罰則制度の創設（平成21年9月30日施行）

- ・ 法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度を創設。
- ・ 虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を創設。

4. 法改正への実務対応

- 4-(1). 改正法の対象者
- 4-(2). 100人以下の企業の暫定措置
- 4-(3). 出産・育児に関連する法律の全体像
- 4-(4). 規程と労使協定の例

4-(1). 改正法の対象者



4-(2). 100人以下の企業の暫定措置

➤ 暫定措置の内容

法律の施行の際「常時100人以下の労働者を雇用する企業」については、平成21年7月1日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間、改正法の規定のうち以下を適用しない。

① 短時間勤務制度の導入 ② 所定外労働の免除 ③ 介護休暇の新設

※ ①と②に関しては、改正前の規定(短時間勤務制度などを選択して実施)が存続する。

➤ 定義の確認 (職発第1228号第4号/雇児発第1228号第2号 平成21年12月28日)

■ 「常時」とは・・・

常態として、という意味であり、したがって「常時百人以下の労働者を雇用する」とは、常態として100人以下の労働者を雇用している場合をいい、臨時に労働者を雇い入れた場合、臨時的に欠員を生じた場合等については、労働者の数が変動したものとしては取り扱わないものであること。

■ 「労働者」とは・・・

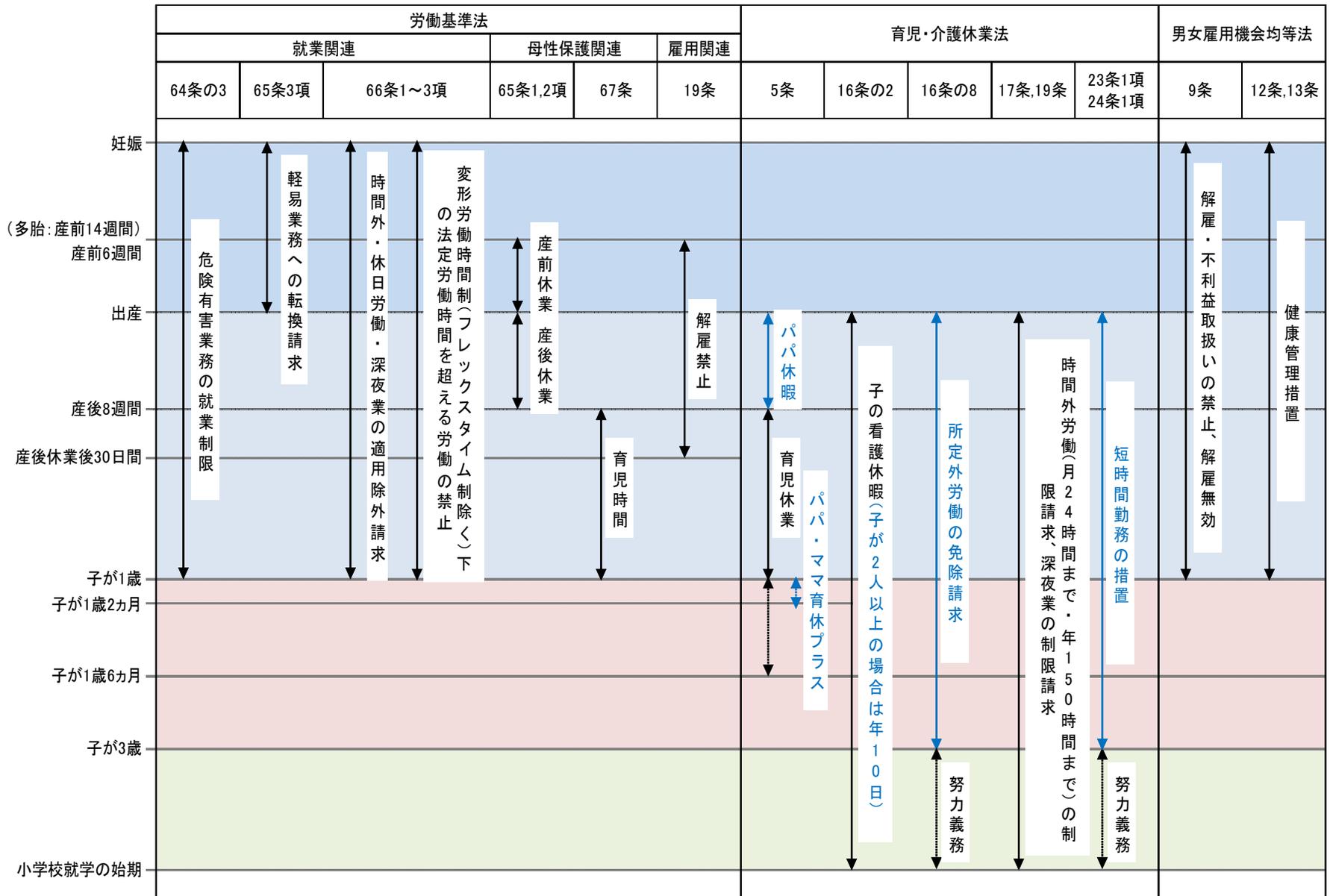
職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者。

労働基準法第9条に規定する「労働者」と同義であり、同居の親族のみを雇う事業に雇用される者及び家事使用人は除外するものであること。したがって、日々雇用される者や期間を定めて雇用される者もこれに含まれるものであること。

➤ 労働者数を算定する際の留意点

- ・ 派遣労働者は派遣元の労働者として算定する。
- ・ 移籍出向者は出向先の労働者として算定し、在籍出向者は双方の労働者として算定する。
- ・ 複数の事業所を擁する事業主においては法人単位での算定となり、事業所ごとの算定ではない。

4-(3). 出産・育児に関連する法律の全体像



4-(4). 規程と労使協定の例

以下の資料をご参照ください。

■ 資料4、資料5

※法改正に係る箇所のみ対照表となっております。

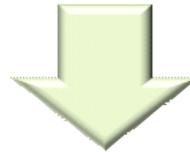
おわりに

－ ワーク・ライフ・バランスに向けた取り組み －

両立支援 × 男女均等推進



働き方の見直し



ワーク・ライフ・バランス

【参考文献】

『改正育児・介護休業法 参考資料集』

（厚生労働省雇用均等・児童家庭局 職業家庭両立課）

『新しい人事戦略 ワークライフバランス』 著者 小室 淑恵

改正育児・介護休業法への対応

資料集

- 資料1: パパ・ママ育休プラスの具体例
- 資料2: 育児・介護休業等対象者一覧
- 資料3: [育児・介護]休業取扱通知書サンプル
- 資料4: 育児・介護休業等規程の規定例 新旧対照表
- 資料5: 労使協定の例 新旧対照表

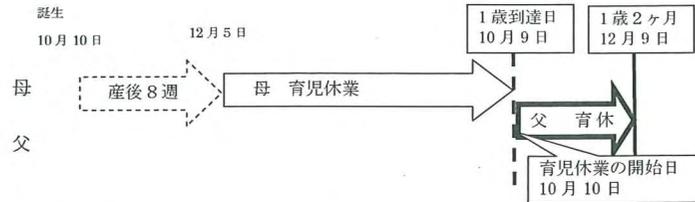
2010年3月19日
社会保険労務士法人 大野事務所

(参考) パパ・ママ育休プラスの場合の具体例

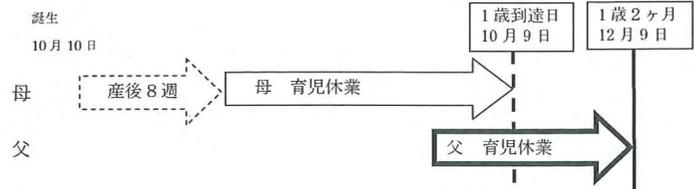
- 子の出生日 平成22年10月10日(日)
- 子が1歳に達する日(1歳到達日) 平成23年10月9日(日) (通常の休業取得可能期間)
- 子が1歳に達する日の翌日 平成23年10月10日(月)
- 子が1歳2ヶ月に達する日 平成23年12月9日(金)

※ 太枠が、パパ・ママ育休プラスの場合

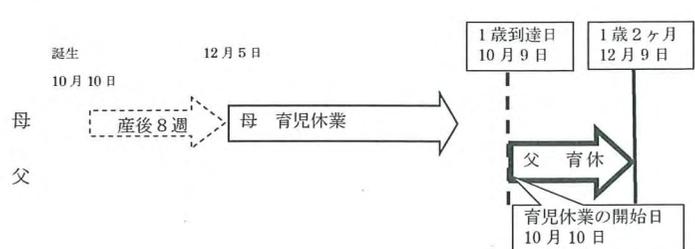
(例1)



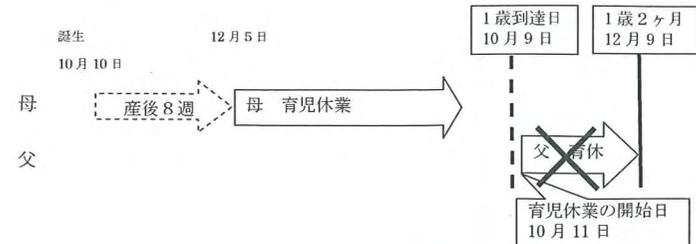
(例2)



(例3)



(例4)



※休業開始日が1歳誕生日より後であるため不可。

(例5)



※休業開始日が父親の休業開始日より前であるため、1歳を超えての休業は不可。

(例6)



Q3 パパ・ママ育休プラスと1歳6か月までの育児休業との関係はどうなりますか？

A パパ・ママ育休プラスとして1歳到達日後1歳2か月までの間で育児休業を取得している場合でも、一定の要件（※）を満たせば、1歳6か月まで育児休業を延長できます。

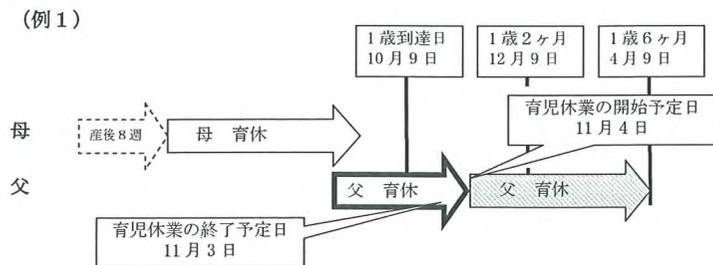
この場合、1歳6か月までの育児休業の開始予定日は、子の1歳到達日後である本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日としなければなりません。

（※）

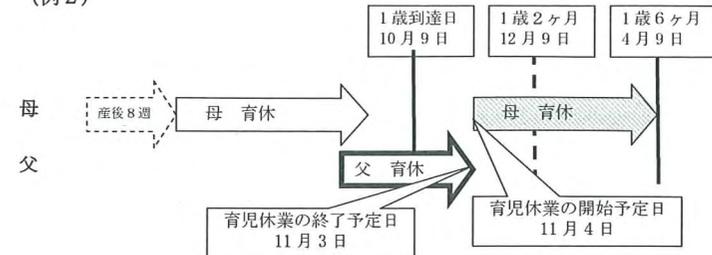
- ① 本人又は配偶者が子の1歳到達日後の育児休業終了予定日において育児休業をしていること
- ② 子の1歳到達日後、保育所に入れないなどの要件を満たすこと、が必要であり、当該要件に該当するか否かは、申出時点で判断することとなります。

（参考）パパ・ママ育休プラスの場合に1歳6か月までの育児休業をする場合の具体例

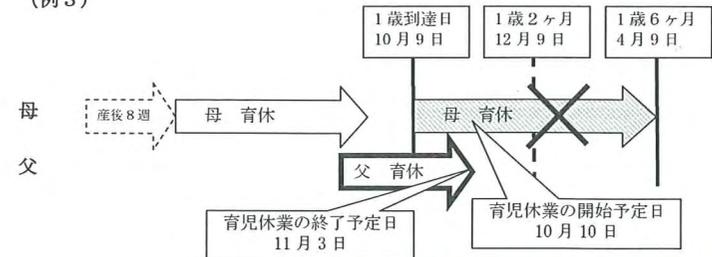
※ 太枠がパパ・ママ育休プラス、色付は1歳6か月までの育児休業



(例2)

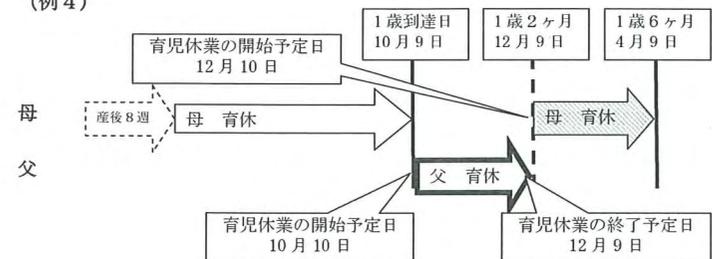


(例3)



※休業開始日がパパ・ママ育休プラス終了日の翌日でないため不可。

(例4)



【記号の種別】 ◎：対象(請求されれば与える義務あり) ○：条件付で対象 ×：対象外 △：労使協定によって適用除外可能 －：法律の規定では対応する項目がないため非表示	制度								
	育児休業	介護休業	子の看護休暇	介護休暇	所定外労働の免除	時間外労働の制限	深夜業の制限	育児短時間勤務	介護短時間勤務
労働者の態様									
日々雇用される者	×	×	×	×	×	×	×	×	×
期間を定めて雇用される者	○ (*1)	○ (*1)	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
雇用された期間が1年未満の者	△	△	－	－	△ (*2)	×	×	△	△
雇用された期間が6か月未満の者	－	－	△	△	－	－	－	－	－
1週間の所定労働日数が2日以下の者	△	△	△	△	△ (*2)	×	×	△	△
1日の所定労働時間が6時間以下の者	－	－	－	－	－	－	－	×	－
短時間勤務措置が困難と認められる業務に従事する者	－	－	－	－	－	－	－	△ (*3)	－
深夜に保育(介護)できる16歳以上の同居家族がいる者	－	－	－	－	－	－	×	－	－
所定労働時間の全部が深夜にある者	－	－	－	－	－	－	×	－	－
1年以内に雇用関係が終了する者	△	－	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
93日以内に雇用関係が終了する者	－	△	◎	◎	◎	◎	◎	◎	◎
配偶者(または配偶者でない親)が子を養育できる状態である者	◎ (*4)	－	◎	－	◎	◎ (*4)	－	◎ (*4)	－

▼(*1)について

休業を取得するためには、申出時点において次の要件を満たすことが必要。

- (1) 同一の雇用主に引き続き雇用された期間が1年以上であること。
- (2) 育児休業の場合は、子が1歳に達する日を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く。)
介護休業の場合は、休業開始予定日から起算して93日を経過する日(93日経過日)を超えて引き続き雇用されることが見込まれること(93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く。)

▼(*2)について

雇用された期間が1年未満の者と1週間の所定労働日数が2日以下の者については、従来から「時間外労働の制限」と「深夜業の制限」とが対象外であったが、法改正による「所定外労働の免除」に関しては労使協定を締結しないと対象外とできないことに注意。

▼(*3)について

「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」とは、

- ・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
- ・労働者数が少ない事業所において、当該業務に従事する労働者数が著しく少ない業務
- ・流れ作業方式による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
- ・交替制勤務による製造業務であって、短時間勤務の者を勤務体制に組み込むことが困難な業務
- ・個人ごとに担当する企業、地域等が厳密に分担されていて、他の労働者では代替が困難な営業業務

※ここに掲げる業務は例示であり、これら以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらであれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。(指針第二の九の(三)、職発第1228号第4号平成21年12月28日)

▼(*4)について

従来は労使協定によって適用除外可能(時間外労働の制限は法的に対象外)とされていたものが、法改正によって適用対象となった。

〔育児・介護〕休業取扱通知書

殿

平成 年 月 日

株式会社 人事部長 印

あなたから平成 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・申出の撤回・期間変更の申出〕がありました。育児・介護休業等規程に基づき、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 休業の期間等	<p>(1)適正な申出がされていたので、申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。職場復帰予定日は、平成 年 月 日です。</p> <p>(2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を平成 年 月 日にしてください。</p> <p>(3)あなたは以下の理由により休業の対象者ではないので、休業することはできません。</p> <p>[</p> <p>(4)あなたが平成 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5) (介護休業の場合)申出に係る対象家族について介護休業または介護短時間勤務ができる日数は延べ93日です。今回の措置により、介護休業または介護短時間勤務ができる日数は残り 日となります。</p>
2 休業期間中の取扱い等	<p>(1)休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2)所属は 部のままとします。</p> <p>(3) ・(育児休業の場合)あなたの社会保険料は免除されます。</p> <p>・(介護休業の場合)あなたの社会保険料本人負担分は、 月現在で1月 円ですが、休業を開始することにより、 月からは給与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、人事部へ持参してください。</p> <p>振込先：</p> <p>(4)地方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。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1)休業後のあなたの基本給は、 級 号 円です。</p> <p>(2)平成 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。</p> <p>(3)退職金の算定にあたっては、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。</p> <p>(4)復職後は原則として 部で休業前と同じ職務に就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。</p> <p>(5)あなたの 年度の有給休暇はあと 日あります。これから休業期間を除き平成 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が付与されます。</p>
4 その他	<p>(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、なるべくその日に人事部宛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決定していただきます。</p> <p>(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。</p>

(注) 上記のうち、青色の箇所は通知が義務付けられている事項。その他の事項は努力義務。

育児休業の対象者

改正前		改正後
<p>第××条 育児のために休業することを希望する従業員(日々雇用される者を除く)であって、1歳に満たない子と同居し養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあつては、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。</p> <p>(1)入社1年以上であること。 (2)子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。 (3)子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する従業員についてはこの限りでない。</p> <p>(1)入社1年未満の者 (2)従業員の配偶者(育児休業に係る子の親である者に限る。)が次のいずれにも該当する者 イ)職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。 ロ)心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。 ハ)6週間(多胎妊娠にあつては14週間)以内に出産予定か、または産後8週間以内でない者であること。 ニ)申出に係る子と同居している者であること。 (3)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者 (4)1週間の所定労働日数が2日以下の者 (5)従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が第2号イ)からニ)までのいずれにも該当する者</p> <p>3. 子の1歳の誕生日の前日において本人または配偶者が育児休業中である従業員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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、子の1歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1)保育所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歳以降育児にあ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>	<p style="text-align: center;">削除</p> <p style="text-align: center;">追加 (パパ・ママ育休プラス)</p> <p style="text-align: center;">削除</p> <p style="text-align: center;">修正 (パパ・ママ育休プラス)</p>	<p>第××条 育児のために休業することを希望する従業員(日々雇用される者を除く)であつて、1歳に満たない子と同居し養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあつては、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。</p> <p>(1)入社1年以上であること。 (2)子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。 (3)子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する従業員についてはこの限りでない。</p> <p>(1)入社1年未満の者 (2)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者 (3)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 配偶者が従業員と同じ日から、または従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業をすることができる。</p> <p>4. 子の1歳の誕生日の前日(前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業の終了予定日)において本人または配偶者が育児休業中である従業員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日(前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日。以下、本項において同じ。)から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、子の1歳の誕生日に限るものとする。</p> <p>(1)保育所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歳以降育児にあ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>

育児休業の申出の手続等

改正前		改正後
<p>第××条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という。)の1か月前(第××条第△項に基づく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、育児休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、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>2. 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、第××条第△項に基づく休業(注:子が1歳までの休業)をした者が、第××条第△項に基づく休業(注:1歳以降の休業)の申出をしようとする場合または前項後段の申出しようとする場合にあっては、この限りでない。</p> <p>3. 会社は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>4. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生者は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。</p>	<p>修正 (パパ休暇の例外)</p> <p>追加 (書面交付の義務化)</p>	<p>第××条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という。)の1か月前(第××条第△項に基づく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、育児休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、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>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回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日また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回の申出として数えない。</p> <p>(1) 第××条第△項に基づく休業(注:子が1歳までの休業)をした者が、第××条第△項に基づく休業(注:1歳以降の休業)の申出をしようとする場合または前項後段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>3. 会社は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>4. 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者(以下、「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書を交付する。</p> <p>5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生者は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。</p>

育児休業の期間等

改正前		改正後
<p>第××条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。</p> <p>2. (略)～休業開始予定日の指定について～</p> <p>3. (略)～休業開始予定日の繰り上げ変更、休業終了予定日の繰り下げ変更について～</p> <p>4. 次のいずれかに該当する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。</p> <p>(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(この場合において本人が出勤する日は事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。)</p> <p>(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××条第△項に基づく休業(注:1歳6か月までの休業)の場合は、子が1歳6か月に達した日)</p> <p>(3) 申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日</p> <p>5. 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その旨を通知しなければならない。</p>	<p>追加 (パパ・ママ育休プラス)</p> <p>追加 (パパ・ママ育休プラス)</p> <p>追加 (パパ・ママ育休プラス)</p>	<p>第××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××条第△項および第△項に基づく休業(注:パパ・ママ育休プラスでの休業および1歳6か月までの休業)の場合は、それぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。</p> <p>2. (略)～休業開始予定日の指定について～</p> <p>3. (略)～休業開始予定日の繰り上げ変更、休業終了予定日の繰り下げ変更について～</p> <p>4. 次のいずれかに該当する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。</p> <p>(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(この場合において本人が出勤する日は事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。)</p> <p>(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××条第△項に基づく休業(注:パパ・ママ育休プラスでの休業)の場合を除く。第××条第△項に基づく休業(注:1歳6か月までの休業)の場合は、子が1歳6か月に達した日)</p> <p>(3) 申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合 産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日</p> <p>(4) 第××条第△項に基づく休業(注:パパ・ママ育休プラスでの休業)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</p> <p>5. 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その旨を通知しなければならない。</p>

所定外労働の免除

改正前	改正後
	<p>第××条 3歳に満たない子を養育する従業員(日々雇用される者を除く)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、所定労働時間を超えて労働させることはない。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する従業員についてはこの限りでない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 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「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。)および免除を終了しようとする日を明らかにして、原則と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請求書を提出しなければならない。この場合において、免除期間は第××条第△項に規定する制限期間(注:時間外労働の制限期間)と重複しないようにしなければならない。</p> <p>4. 会社は、所定外労働免除請求書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。</p> <p>5. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働免除請求書を提出した者(以下、「請求者」という。)は、出生後2週間以内に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。</p> <p>6. 免除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、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。</p> <p>7. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1)子の死亡等免除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</p> <p>(2)免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日</p> <p>(3)請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合 産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日</p> <p>8. 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その旨を通知しなければならない。</p>

時間外労働の制限

改正前		改正後
<p>第××条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定およ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。</p> <p>2. 前項にかかわらず、次の各号にいずれかに該当する従業員は育児・介護のための時間外労働の制限を請求することはできない。</p> <p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 入社1年未満の者</p> <p>(3) 従業員の配偶者(育児休業に係る子の親である者に限る。)が次のいずれにも該当する者</p> <p>イ) 職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。</p> <p>ロ) 心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。</p> <p>ハ) 6週間(多胎妊娠にあつては14週間)以内に出産予定か、または産後8週間以内でない者であること。</p> <p>ニ) 申出に係る子と同居している者であること。</p> <p>(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 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「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。)および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を提出しなければならない。</p> <p>(以下省略)</p>	<p style="text-align: center; color: red;">削除</p> <p style="text-align: center; color: blue;">追加 (所定外労働免除期間との関係)</p>	<p>第××条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定およ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。</p> <p>2. 前項にかかわらず、次の各号にいずれかに該当する従業員は育児・介護のための時間外労働の制限を請求することはできない。</p> <p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 入社1年未満の者</p> <p>(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 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「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。)および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を提出しなければならない。この場合において、制限期間は第××条第△項に規定する免除期間(注: 所定外労働の免除期間)と重複しないようにしなければならない。</p> <p>(以下省略)</p>

育児短時間勤務

改正前		改正後
<p>第××条 3歳に達するまでの子と同居し養育する従業員は、申し出ることによって、始業および終業の時刻をそれぞれ1時間繰り上げまたは繰り下げることができる(うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。)。また、1歳に満たない子を養育する女性従業員は、更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。</p> <p>2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児短時間勤務をすることができない。</p> <p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 労使協定によって適用除外とされた次の者</p> <p>イ) 入社1年未満の者</p> <p>ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>(以下省略)</p>	<p>修正 (6時間勤務の措置が必要)</p> <p>修正 (適用除外者の範囲変更)</p>	<p>第××条 3歳に達するまでの子と同居し養育する従業員は、申し出ることによって、始業および終業の時刻をそれぞれ繰り上げまたは繰り下げることによって、1日の所定労働時間を6時間とする勤務(うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。)に変更することができる。また、1歳に満たない子を養育する女性従業員は、更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。</p> <p>2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児短時間勤務をすることができない。</p> <p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である者</p> <p>(3) 労使協定によって適用除外とされた次の者</p> <p>イ) 入社1年未満の者</p> <p>ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>ハ) 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する者</p> <p>(以下省略)</p>

子の看護休暇

改正前		改正後
<p>第××条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日々雇用される者を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき5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。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する者についてはこの限りでない。</p> <p>(1) 入社1年未満の者</p> <p>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 休暇を取得した日については、無給とする。</p> <p>4. 給与の改定、賞与の算定、および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。</p>	<p>修正 (制度の拡充)</p>	<p>第××条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日々雇用される者を除く）は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は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。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する者についてはこの限りでない。</p> <p>(1) 入社1年未満の者</p> <p>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 休暇を取得した日については、無給とする。</p> <p>4. 給与の改定、賞与の算定、および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。</p>

介護休暇

改正前		改正後
		<p>第××条 要介護状態にある家族の介護、通院等の付き添い、または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きの代行その他の対象家族に必要な世話をを行う従業員（日々雇用される者を除く）は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は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。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する者についてはこの限りでない。</p> <p>(1) 入社1年未満の者</p> <p>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>3. 休暇を取得した日については、無給とする。</p> <p>4. 給与の改定、賞与の算定、および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。</p>

介護休業の申出の手続等

改正前		改正後
<p>第××条 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、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。</p> <p>2. 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前項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。</p> <p>3. 会社は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p>	<p>追加 (書面交付の義務化)</p>	<p>第××条 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、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。</p> <p>2. 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前項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。</p> <p>3. 会社は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</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(以下、「申出者」という。)に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</p>

育児休業の適用除外者

改正前		改正後
<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、育児休業制度を適用しない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)従業員の配偶者(育児休業に係る子の親である者に限る。)が次のいずれにも該当する者</p> <p>イ)職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。</p> <p>ロ)心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。</p> <p>ハ)6週間(多胎妊娠にあつては14週間)以内に出産予定か、または産後8週間以内でない者であること。</p> <p>ニ)申出に係る子と同居している者であること。</p> <p>(3)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者</p> <p>(4)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>(5)従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が第2号イ)からニ)までのいずれにも該当する者</p>	<p>削除</p> <p>削除</p>	<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、育児休業制度を適用しない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者</p> <p>(3)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>

所定外労働免除の適用除外者

改正前		改正後
		<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、育児のための所定外労働の免除を適用しない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>

育児短時間勤務の適用除外者

改正前		改正後
<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、育児短時間勤務を適用しない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)従業員の配偶者(育児休業に係る子の親である者に限る。)が次のいずれにも該当する者</p> <p>イ)職業に就いていない者(育児休業その他の休業により就業していない者および1週間の就業日数が2日以下の者を含む。)であること。</p> <p>ロ)心身の状況が申出に係る子の養育をすることができる者であること。</p> <p>ハ)6週間(多胎妊娠にあつては14週間)以内に出産予定か、または産後8週間以内でない者であること。</p> <p>ニ)申出に係る子と同居している者であること。</p> <p>(3)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>(4)従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が第2号イ)からニ)までのいずれにも該当する者</p>	<p>追加</p> <p>削除</p> <p>削除</p>	<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、育児短時間勤務を適用しない。</p> <p>(1)入社1年未満の者</p> <p>(2)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p> <p>(3)業務の性質または業務の実施体制に照らして短時間勤務を適用することが困難と認められる以下の業務に従事する者</p> <p>イ)...</p> <p>ロ)...</p>

介護休暇の適用除外者

改正前		改正後
		<p>第××条 会社は、次の各号に該当する従業員については、介護休暇を適用しない。</p> <p>(1)入社6か月未満の者</p> <p>(2)1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>