

はじめに

少子高齢化の進展に対応して、働く者の育児・介護を支援することが重要な社会的課題となっています。

育児・介護を支援するため、育児・介護休業法が施行されています。この法律は、育児については、

- ・育児休業
- ・子の看護休暇
- ・育児のための所定外労働の制限
- ・育児のための時間外労働の制限
- ・育児のための深夜業の制限
- ・育児のための短時間勤務

を企業に義務付けています。

また、介護については、

- ・介護休業
- ・介護休暇
- ・介護のための所定外労働の制限
- ・介護のための時間外労働の制限
- ・介護のための深夜業の制限
- ・介護のための短時間勤務

を企業に義務付けています。

育児・介護休業法は、企業の規模や業種のいかにかわらず、すべての企業に適用されます。

企業は、育児・介護休業法で定められている措置を社内規程として整備し、制度として実施していく義務があります。しかし、社内規程をどのようにして作成するかは、大変難しいものがあります。

本書は、育児・介護休業法で義務付けられている制度を中心に、育児・介護にかかわる諸制度について、社内規程の作り方を、実務に沿って具体的に解説したものです。

どの制度についても、はじめに制度の趣旨を簡潔に説明したうえで、社内規程に盛り込むべき内容を解説しました。そのうえで、モデル規程を示しま

した。さらに、制度の運営に必要な様式（フォーマット）を掲載しました。

育児・介護の社内規程は、法律の定めに適合したものでなければなりません。また、一般の従業員に適用されるものであるため、分かりやすいものであることが必要です。このため、モデル規程の作成に当たっては、正確さと分かりやすさに十分配慮しました。

本書が、育児・介護規程の作成および育児・介護支援制度の実施に役に立つことができれば幸いです。

最後に、本書の出版に当たっては、経営書院の皆さんに大変お世話になりました。ここに記して厚く御礼申し上げます。

2016年

萩原 勝

本書は、改正育児・介護休業法（2016年3月29日成立、2017年1月1日施行）に対応したものです。

第 1 部

育児関係

- 第 1 章 育児休職規程
- 第 2 章 子の看護休暇規程
- 第 3 章 育児のための所定外労働制限規程
- 第 4 章 育児のための時間外労働制限規程
- 第 5 章 育児のための深夜業制限規程
- 第 6 章 育児のための短時間勤務規程
- 第 7 章 育児のための勤務時間選択規程
- 第 8 章 子ども手当支給規程
- 第 9 章 ベビーシッター利用料補助規程
- 第 10 章 育児資金貸付規程
- 第 11 章 社内保育園規程
- 第 12 章 休職者の復職支援規程
- 第 13 章 仕事と育児・介護との両立推進規程
(ワークライフバランス推進規程)
- 第 14 章 仕事と育児との両立推進セミナー規程
- 第 15 章 育児等退職者再雇用規程

第1章 育児休職規程

1 規程の趣旨

(1) 育児・介護休業法と育児休職制度

育児と仕事についての考えは、人によって異なる。「子どもが生まれたら仕事を辞めて育児に専念したい」と考えている者もいれば、「仕事と育児との両立を図りたい」と考えている人もいる。

育児休職は、会社に籍を残したまま、一定期間仕事を離れて育児に専念し、再び仕事に復帰するという制度である。「仕事と育児との両立を図りたい」と考えている者にとって、育児休職制度はきわめて重要な制度である。

会社にとっても、育児休職制度は、「仕事のできる従業員の離職を防止できる」「優秀な人材を募集・採用できる」「会社のイメージアップを図れる」などのメリットがある。

育児休職制度は、職場における仕事と家庭の両立を図るための制度である。

育児・介護休業法は、

- ・労働者は、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（第5条第1項）
- ・事業主は、労働者からの育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができない（第6条第1項）

と定めている。この規定は、規模の大小や業種のいかに問わず、すべての会社に適用される。

会社は、育児・介護休業法の内容を踏まえて、育児休職の取り扱いを定めた社内規程（育児休職規程）を整備し、それに基づいて育児休職制度を運用していくことが必要である。

(注) 育児・介護休業法は、「育児休業」という用語を使用している。しかし、「休業」は、会社の業務を停止または中止するという印象を与える。

民間の会社では、従業員が会社に籍を残したまま、一定期間職務から離れることを「休職」と表現するのが一般的である。子会社への出向や

私傷病による休職は、休職の代表的なケースである。したがって、本書では、実務書としての性格上、「育児休職」という表現を用いる。

(2) 育児休職規程と就業規則との関係

労働基準法は、「常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成し、行政官庁に届け出なければならない」と定めている（第89条）。

育児休職は、「休暇」に類するものである。休暇は重要な労働条件であるから、就業規則の記載事項とされている。したがって、本来的には、就業規則本体の中で育児休職の内容を明記すべきである。

しかし、就業規則本体の中で育児休職の内容を明記すると、就業規則のボリュームが増大し、その使い勝手が悪くなる。このため、就業規則本体においては、「第〇条（育児休職）子を養育する従業員は、育児休職をすることができる。育児休職については、別に定める」とだけ記載し、別規程として「育児休職規程」を作成するのがよい。

2 規程の内容

(1) 休職できる従業員の範囲

育児・介護休業法は、「労働者は、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」（第5条第1項）と定めている。休職できる従業員について、性別、年齢、勤続年数等の面で制限は設けられていない。

また、育児は、本来的に性別・年齢などにかかわらず、すべての当事者が取り組むべき事柄である。

このため、性別・年齢などにかかわらず、子を養育する者であれば、すべての従業員が育児休職ができるものとする。

なお、最近では、人件費の節減その他の理由から、あらかじめ期間を限って従業員を雇用する会社が増加している。期間を定めて雇用されている従業員（契約社員）の場合は、次のいずれにも該当すれば、休職できる。

- ① 同一の事業主に引き続き1年以上雇用されていること
- ② 子が1歳6カ月に達する日までに雇用契約が満了することが明らかでないこと

また、次の者については、労使協定を結べば、育児休職の対象外とするこ