




文書番号	IOS-M-015
制定日	2017年10月1日
改定日	2022年10月1日
改訂版数	第6版
主管部署	管理部

育児・介護休業等に関する規定

株式会社イカイアウトソーシング

配布先：管理部 社長 専務 各事業本部 各事業所	沼津事務所 富士事務所 三島事務所 豊川事務所 三重事務所 小山事務所	承認	確認	作成
				

目 次

目 次	2
第1章 総 則	3
第1条 (目的)	3
第2章 育児休業	3
第2条 (育児休業の対象者)	3
第3条 (育児休業の申出の手續等)	4
第4条 (育児休業の申出の撤回等)	5
第5条 (育児休業の期間等)	5
第3章 出生時育児休業	6
第6条 (出生時育児休業の対象者)	6
第7条 (出生時育児休業の申出の手續等)	7
第8条 (出生時育児休業の申出の撤回等)	7
第9条 (出生時育児休業の期間等)	7
第10条 (出生時育児休業中の就業)	8
第4章 介護休業	9
第11条 (介護休業の対象者)	9
第12条 (介護休業の申出の手續等)	10
第13条 (介護休業の申出の撤回等)	10
第14条 (介護休業の期間等)	10
第5章 子の看護休暇	11
第15条 (子の看護休暇)	11
第6章 介護休暇	12
第16条 (介護休暇)	12
第7章 所定外労働の免除	12
第17条 (育児又は介護のための所定外労働の免除)	12
第8章 時間外労働の制限	13
第18条 (育児又は介護のための時間外労働の制限)	13
第9章 深夜労働の制限	14
第19条 (育児又は介護のための深夜労働の制限)	14
第10章 所定労働時間の短縮措置	15
第20条 (育児短時間勤務)	15
第21条 (介護短時間勤務)	16
第11章 その他の事項	16
第22条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)	16
第23条 (育児休業又は介護休業終了後の勤務)	16
第24条 (育児休業制度、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の期間中の待遇等の説明等)	16
第25条 (派遣従業員の申出先)	17
第26条 (法令との関係)	17
附 則	17
育児・介護休業等申出様式一覧	18

育児・介護休業等に関する規定

第1章 総則

第1条（目的）

- 1 この規定は、正社員（派遣正社員を含む。以下同じ。）、準社員（派遣準社員を含む。以下同じ。）、期間契約社員（派遣期間契約社員を含み、以下「期間社員」という。）、パート社員（派遣パート社員を含む。以下同じ。）、シニア正社員（派遣シニア正社員を含む。以下同じ。）及びシニア準社員（派遣シニア準社員を含む。以下同じ。）（以下これらを総称して「従業員」という。）の育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児又は介護のための所定外労働の免除、時間外労働の制限及び深夜労働の制限、育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等に関する取扱いについて定めたものである。

第2章 育児休業

第2条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、満1歳に満たない子を同居して養育する者は、会社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、期間社員、パート社員、シニア正社員及びシニア準社員（以下「期間社員等」という。）にあつては、申出時点において、その子が満1歳6か月に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が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。
- 2 配偶者が従業員と同じ日又は従業員より前の日から育児休業をしている場合、従業員は、会社に申し出ることにより、子が満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の合計期間が1年に達するまでを限度として、育児休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、前項ただし書に定める者に限り、その育児休業をすることができる。
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、会社に申し出ることにより、子が満1歳から満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。ただし、期間社員等であつてその配偶者が子の満1歳の誕生日の前日に育児休業をしている者にあつては、申出時点において、その子が満1歳6か月に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が更新されないことが明らかでない者に限り、その育児休業をすることができる。

なお、この場合の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、原則として子の満1歳の誕生日に限るものとするが、配偶者がこの育児休業を子の満1歳の誕生日から開始する場合には、配偶者の当該育児休業を終了しようとする日（以下「終了予定日」という。）の翌日以前の日をこの場合の育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が原則として子の満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

イ 子の保育所等への入所を希望しているが、入所ができない場合

ロ 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、その子の満1歳以後の期間について養育をす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) 子の満1歳の誕生日以後にこの項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと

4 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項の規定に基づく育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の育児休業を含む。）が終了し、その終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が満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。

5 次のいずれにも該当する従業員は、会社に申し出ることにより、子が満1歳6か月から満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。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、その子が満2歳に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が更新されないことが明らかでない者に限り、その育児休業をすることができる。

なお、この場合の育児休業開始予定日は、子の満1歳6か月の誕生日応当日に限るものとするが、配偶者がこの育児休業を子の満1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合には、配偶者の当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日をこの場合の育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が子の満1歳6か月の誕生日応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

イ 子の保育所等への入所を希望しているが、入所ができない場合

ロ 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、その子の満1歳6か月以後の期間について養育をす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) 子の満1歳6か月の誕生日応当日以後にこの項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと

6 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第3項又は第4項の規定に基づく育児休業（再度の当該育児休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が満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。

7 第1項から前項までの規定にかかわらず、会社は、従業員の過半数を代表する者（以下「従業員代表」という。）との労使協定により除外された次の従業員からの育児休業の申出は拒むことができる。

(1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年（第3項及び前項の規定に基づく育児休業の場合は、6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員（申出の日前1か月間の所定労働日数の状況等から、1週間の所定労働日数が2日以下であると認められる従業員を含む。以下同じ。）

第3条（育児休業の申出の手続等）

1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（前条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書（様式1）を管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の期間社員等が雇用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、更新された雇用契約の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 前項の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき2回までとする。

- (1) 前条第1項の規定に基づく育児休業をした者が前項なお書の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡、負傷、疾病等の特別の事情がある場合
- 3 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回限りとする。
 - (1) 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業をした者が第1項なお書の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回限りとする。
 - (1) 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業をした者が第1項なお書の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 会社は、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できる。
- 6 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。
- 7 第1項の申出の日後に当該申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に管理担当部長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。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

- 1 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）を管理担当部長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該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 第2条第1項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情のない限り、同一の子については再度育児休業の申出をすることができない。ただし、同項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の申出をすることはでき、同条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出をすることはできる。
- 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申出に係る子の養育を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。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業の期間等）

- 1 育児休業の期間は、原則として子が満1歳に達するまで（第2条第2項から第6項までの規定に基

づく育児休業の場合は、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。

- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、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(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開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、育児休業期間変更申出書(様式5)により管理担当部長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3項から第6項までの規定に基づく育児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。
- 4 前項の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は、原則として1回に限り行うことができる。ただし、第2条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合には、同条第1項の規定に基づく育児休業の場合とは別に、子が満1歳から満1歳6か月に達するまでの期間内及び満1歳6か月から満2歳に達するまでの期間内に、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。
- 5 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(様式2)を交付する。
- 6 次の各号の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定める日とする。
 - (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(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週間以内の日であって、会社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満1歳に達した場合等
子が満1歳に達した日(第2条第2項の規定に基づく育児休業の場合は除く。同条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の場合は子が満1歳6か月に達した日、同条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の場合は子が満2歳に達した日)
 - (3) 申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第2項の規定に基づく育児休業において、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業の合計期間が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 7 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第3章 出生時育児休業

第6条(出生時育児休業の対象者)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子を同居して養育する者は、会社に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、その子の

出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が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。

2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの出生時育児休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
- (2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第7条（出生時育児休業の申出の手続等）

1 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の1か月前までに、出生時育児休業申出書（様式1）を管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中の期間社員等が雇用契約を更新するに当たり引き続き出生時育児休業を希望する場合には、更新された雇用契約の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。

2 前項の申出は、1人の子につき2回まで分割することができる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出るものとし、まとめて申し出なかった場合は2回目の申出を拒むことがある。

3 会社は、出生時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 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。

5 第1項の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週間以内に管理担当部長に出生時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。

第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）

1 申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届（様式4）を管理担当部長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。

3 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回出生時育児休業したものとみなす。そのみなされたものを含め2回出生時育児休業した場合には、同一の子については再度出生時育児休業の申出をすることができない。

4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第9条（出生時育児休業の期間等）

1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度とし

- て、出生時育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
 - 3 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書（様式5）により管理担当部長に出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
 - 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
 - 5 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に定める日とする。
 - (1) 子の死亡等出生時育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
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週間以内の日であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い日から8週間を経過した場合
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い日から8週間を経過した日
 - (3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
 - (4) 申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
 - 6 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第10条（出生時育児休業中の就業）

- 1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、会社に申し出ることにより、出生時育児休業中に就業することができる。
- 2 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（様式14）を出生時育児休業開始予定日の1週間前までに管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。
- 3 前項の規定により従業員から出生時育児休業中の就業の申出があった場合には、会社は、申出の範囲内における就業可能日等を出生時育児休業中の就業可能日等提示書（様式16）により当該従業員に提示するものとし、就業可能日等がない場合にもその旨を通知する。出生時育児休業中の就業可能日等の提示を受けた従業員は、その提示された就業可能日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式17）を管理担当部長に提出するものとし、会社と従業員が就業日等についてその前日までに合意した場合に限り、出生時育児休業中に就業することができる。会社と従業員が就業日等について合意したときは、会社は、当該従業員に対し、速やかに、出生時育児休業中の就業

日等通知書（様式 19）を交付する。

- 4 出生時育児休業中の就業の上限は、次のとおりとする。
 - (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間における所定労働日数の半分以下（1日未満の端数は切り捨てる。）
 - (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下
 - (3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間に満たない時間
- 5 従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式 14）を管理担当部長に休業前日までに提出することにより第2項の規定に基づく就業可能日等の変更をし、出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式 15）を同部長に休業前日までに提出することにより同項の規定に基づく就業可能日等の申出を撤回することができる。就業可能日等申出撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業中の就業可能日等提示書（様式 16）により就業可能日等の申出が撤回されたことを通知する。
- 6 従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等撤回届（様式 18）を管理担当部長に休業前日までに提出することにより、第3項の規定により合意した就業可能日等の全部又は一部を撤回ことができ、出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、これを撤回することができる。出生時育児休業中の就業可能日等撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業中の就業可能日等通知書（様式 19）により申出が撤回されたことを通知する。
 - (1) 出生時育児休業の申出に係る子の親である配偶者が死亡した場合
 - (2) 配偶者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
 - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業の申出に係る子と同居しないこととなった場合
 - (4) 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合

第4章 介護休業

第11条（介護休業の対象者）

- 1 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、会社に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、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。）から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が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。
- 2 前項の「要介護状態にある対象家族」とは、負傷、疾病又は身体上若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常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。以下同じ。
 - (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) 前各号以外の家族で、会社が認めた者
- 3 第1項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの介護休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第12条（介護休業の申出の手続等）

- 1 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（様式6）を管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間社員等が雇用契約を更新するに当たり引き続き介護休業を希望する場合には、更新された雇用契約の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 前項の申出は、特別な事情のない限り、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項なお書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 会社は、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できる。
- 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

第13条（介護休業の申出の撤回等）

- 1 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）を管理担当部長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、会社は、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は、当該対象家族について再度の申出をすることはできない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申出をすることができる。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る対象家族の死亡等により申出者が対象家族の介護を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。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第14条（介護休業の期間等）

- 1 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、介護休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、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 従業員は、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週間前までに管理担当部長に申し出るにより、介護休業終了予定日の繰り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、会社は、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 次の各号の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定める日とする。
 - (1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合
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週間以内の日であって、会社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、出生時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、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 6 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第5章 子の看護休暇

第15条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、会社に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し、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、正社員就業規則、準社員就業規則、期間契約社員就業規則、パート社員就業規則、シニア正社員就業規則及びシニア準社員就業規則（以下これらを総称して「就業規則」という。）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（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。この条及び次条第1項において同じ。）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。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社後の雇用期間が6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の規定による子の看護休暇は、時間単位で、始業時刻から連続して又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 前項の規定により子の看護休暇を時間単位で取得する場合には、次に定めるところによるものとする。
 - (1) 休暇は1時間の整数倍の時間単位で取得するものとし、その取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数（1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数の時間数があるときは、これを1時間に切り上げた時間数とする。次号において同じ。）に相当する時間数に達するごとに1日分の休暇を取得したものとして取り扱う。なお、「1日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均の所定労働時間数とし、1年間における総所定労働時間数が定められていない場合には、所定労働時間数が定められている期間における1日平均の所定労働時間数とする。
 - (2) 1日に1日の所定労働時間数と同じ時間数の休暇を取得した場合には、1日分の休暇を取得したものとして取り扱う。
 - (3) 1年の途中で1日の所定労働時間数が変更となった場合、変更の時点で取得可能とされて

いる休暇の日数及び時間数のうち1日分に満たない時間数については、1日の所定労働時間数の変動に比例して変更するものとし、その変更後の時間数に1時間に満たない端数の時間数が生じたときは、これを1時間に切り上げる。

- (4) 前号の場合において、1日の所定労働時間数が変更となる日より前に休暇の申出をしたときでも、変更となる日以後に休暇を取得するときは、変更後の1日の所定労働時間数をもとに取り扱う。
- 5 子の看護休暇を取得しようとする従業員は、原則として事前に、子の看護休暇申出書（様式7）により管理担当部長に申し出るものとする。

第6章 介護休暇

第16条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社後の雇用期間が6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の規定による介護休暇は、時間単位で、始業時刻から連続して又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 前項の規定により介護休暇を時間単位で取得する場合の取扱い等については、前条第4項の規定を準用する。
- 5 介護休暇を取得しようとする従業員は、原則として事前に、介護休暇申出書（様式7）により管理担当部長に申し出るものとする。

第7章 所定外労働の免除

第17条（育児又は介護のための所定外労働の免除）

- 1 満3歳に満たない子を養育する従業員が当該子を養育するために申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護するために申し出た場合には、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させることはない（以下これを「所定外労働の免除」という。）。)
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の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「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、原則として免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式8）を管理担当部長に提出するものとする。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 会社は、所定外労働免除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 第1項の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週間以内に管理担当部長に所定外労働免除対象児出生届（様式3）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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
 - (1) 免除に係る子又は対象家族の死亡等、免除に係る子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 免除に係る子が満3歳に達した場合
当該子が満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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第8章 時間外労働の制限

第18条（育児又は介護のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働に関する従業員代表との労使協定にかかわらず、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、所定労働時間を超える時間外労働をさせることはない（以下これを「時間外労働の制限」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の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）を管理担当部長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 会社は、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 第1項の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週間以内に管理担当部長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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
- (1) 制限に係る子又は対象家族の死亡等、制限に係る子の養育又は対象家族の介護を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
当該子が満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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

第9章 深夜労働の制限

第19条（育児又は介護のための深夜労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するために申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない（以下これを「深夜労働の制限」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの深夜労働の制限の申出は拒むことができる。
- (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - (2) 申出に係る子又は対象家族の満16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する従業員
 - 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 心身の状況が申出に係る子の保育又は対象家族の介護をすることができる状況である者であること
 - ハ 6週間（多胎妊娠の場合には、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日以下の従業員
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 第1項の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・介護のための深夜労働制限申出書(様式10)を管理担当部長に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜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 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜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、管理担当部長に深夜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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
- (1) 制限に係る子又は対象家族の死亡等、制限に係る子の養育又は対象家族の介護を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
当該子が満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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜労働の制限を受ける従業員については、会社は、必要に応じ、深夜労働のない勤務に転換させることがある。

第10章 所定労働時間の短縮措置

第20条(育児短時間勤務)

- 1 満3歳に満たない子を養育する従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則の規定による所定労働時間を同就業規則に規定する始業及び終業の時刻の範囲内で6時間に短縮することができる(以下この勤務を「育児短時間勤務」という。)
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (2) 従業員代表との労使協定により除外された次の従業員
 - イ 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の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(以下この条において「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、原則と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11)を管理担当部長に提出するものとする。

- 4 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該育児短時間勤務申出書を提出した者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。
- 5 育児短時間勤務の適用のための手続等については、第3条第1項なお書及び第3項、第4条（第3項を除く。）並びに第5条（第2項を除く。）の規定を準用する。

第21条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、会社に申し出ることにより、当該対象家族1人当たり利用開始の日から3年の間に2回までの範囲内で、就業規則の規定による所定労働時間を同就業規則に規定する始業及び終業の時刻の範囲内で6時間に短縮することができる（以下この勤務を「介護短時間勤務」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (2) 従業員代表との労使協定により除外された次の従業員
 - イ 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日（以下この条において「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、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）を管理担当部長に提出するものとする。
- 4 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該介護短時間勤務申出書を提出した者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。
- 5 介護短時間勤務の適用のための手続等については、第7条第1項なお書及び第3項、第8条（第3項を除く。）並びに第9条（第2項を除く。）の規定を準用する。

第11章 その他の事項

第22条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

- 1 介護休業により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分については、会社は、各月に納付した社会保険料のうち被保険者負担分に係る金額を当月末日までに従業員に請求するものとし、従業員は、その請求された金額を会社が指定する日までに支払うものとする。

第23条（育児休業又は介護休業終了後の勤務）

- 1 従業員が育児休業又は介護休業の終了後に勤務する部署及び職務は、原則として、休業直前に勤務していた部署及び職務とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合及び会社内における業務分担の変更等やむを得ない事情がある場合には、勤務する部署又は職務を変更することがある。この場合には、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに本人に通知する。

第24条（育児休業制度、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の期間中の待遇等の説明等）

- 1 会社は、従業員から、従業員又はその配偶者が妊娠し又は出産したこと等の申出があったときは、当該従業員に対し、育児休業制度等について説明するとともに、（出生時）育児休業申出意向確認書（様式20）を交付しその提出を求めることにより育児休業又は出生時育児休業の申出に係る意向を確認

する（当該従業員から（出生時）育児休業申出意向確認書の提出がないときは、再度電話等により育児休業又は出生時育児休業の申出に係る意向を確認する）こととし、当該従業員の意向を把握するものとする。

- 2 会社は、従業員又はその配偶者が妊娠し又は出産したことや従業員が要介護状態にある対象家族の介護をしていることを知ったときは、当該従業員に対し、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の期間中の待遇、これらの休業の終了後の労働条件等について説明するよう努めるものとし、従業員から育児休業、出生時育児休業又は介護休業の申出があったときは、当該従業員に対し、当該従業員に係るこれらの休業の期間中の待遇、これらの休業の終了後の労働条件等を明示するよう努めるものとする。

第25条（派遣従業員の申出先）

- 1 派遣正社員、派遣準社員、派遣期間契約社員、派遣パート社員、派遣シニア正社員及び派遣シニア準社員に対する第3条から第5条まで及び第7条から第21条までの規定の適用に当たっては、これらの規定中「管理担当部長」とあるのは「当該派遣先に係る派遣元責任者」とする。

第26条（法令との関係）

- 1 育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児又は介護のための所定外労働の免除、時間外労働の制限及び深夜労働の制限、育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）等に関して、この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附 則

- 1 この規程は、2017年10月1日から施行する。
- 2 この改正規程は、2019年4月1日から施行する。
- 3 この改正規程は、2020年4月1日から施行する。
- 4 この改正規程は、2021年1月1日から施行する。
- 5 この改正規程の施行前の2020年4月1日から同年12月31日までの間に、改正前のこの規程により半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を奇数回取得したことにより残っている休暇の取得可能な半日分については、1日の所定労働時間数の2分の1の時間数分として取り扱い、その時間数に1時間に満たない端数の時間数がある場合には、これを1時間に切り上げた時間数分として取り扱うものとする。
- 6 この改正規程は、2022年4月1日から施行する。
- 7 この改正規程は、2022年10月1日から施行する。

育児・介護休業等申出様式一覧

2022.10.1現在

種類	時期	従業員⇒会社	会社⇒従業員
育児休業	申出時	様式1 休業申出書	様式2 休業取扱通知書
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4 休業申出撤回届	様式2 休業取扱通知書
	申し出た休業期間の変更時	様式5 休業期間変更申出書	様式2 休業取扱通知書
出生時育児休業 (産後パパ育休)	申出時	様式1 休業申出書	様式2 休業取扱通知書
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4 休業申出撤回届	様式2 休業取扱通知書
	申し出た休業期間の変更時	様式5 休業期間変更申出書	様式2 休業取扱通知書
出生時育児休業 (産後パパ育休) 中の就業	申出時、就業可能日の変更時	様式14 就業可能日等申出・変更申出書	様式16 就業可能日等の提示書
	申出・変更申出の撤回時 (就業可能日に合意前の)	様式15 就業可能日等申出撤回届	様式16 就業可能日等の提示書
	会社が提示した就業可能日への意思表示	様式17 就業日等の同意・不同意書	様式19 就業日等通知書
	就業可能日の撤回時 (就業可能日に合意後の)	様式18 就業日撤回届	様式19 就業日等通知書
介護休業	申出時	様式6 休業申出書	様式2 休業取扱通知書
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4 休業申出撤回届	様式2 休業取扱通知書
	申し出た休業期間の変更時	様式5 休業期間変更申出書	様式2 休業取扱通知書
子の看護休暇	申出時	様式7 休暇申出書	-
介護休暇	申出時	様式7 休暇申出書	-
育児のための 所定外労働免除	申出時	様式8 所定外労働免除申出書	-
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
介護のための 所定外労働免除	申出時	様式8 所定外労働免除申出書	-
育児のための 時間外労働制限	申出時	様式9 時間外労働制限申出書	-
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
介護のための 時間外労働制限	申出時	様式9 時間外労働制限申出書	-
育児のための 深夜労働制限	申出時	様式10 深夜労働制限申出書	-
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
介護のための 深夜労働制限	申出時	様式10 深夜労働制限申出書	-
育児短時間勤務	申出時	様式11 短時間勤務申出書	様式13 短時間勤務取扱通知書
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3 対象児出生届	-
介護短時間勤務	申出時	様式12 短時間勤務申出書	様式13 短時間勤務取扱通知書
(出生時)育児休業 の取得確認	取得の意向確認時	様式20 休業申出意向確認書	-

(株)イカイ アウトソーシング		制定日 2017年10月1日	1 / 1
	育児・介護休業等 に関する規程	改訂日 2022年10月1日	第6版

改訂履歴			
版数	改訂日	ページ等	改訂概要
第2版	2019年4月1日	第10条	第3項 子の看護休暇の取得単位を時間単位から半日単位に変更
		第11条	第3項 介護休暇の取得単位を時間単位から半日単位に変更
第3版	2020年4月1日	全	就業規則の改正により変更された規程名等用語を変更し統一
第4版	2021年1月1日	第2条	第5項 「1週間の所定労働日数が2日以下」の判断基準を追加
		第10条	2021年1月1日施行育児・介護休業法施行規則等の改正に従い、子の看護休暇及び介護休暇の取得単位を半日単位から時間単位に変更 (介護休暇は第10条子の看護休暇の規定を準用)
		第11条	
		附 則	改正前の規程によるこの看護休暇又は介護休暇を半日単位で奇数回取得したことによる取得可能な半日分の扱いを規定
第5版	2022年4月1日	第2条	2022年4月1日施行育児・介護休業法（第5条第1項及び第11条第1項）の規定に従い、有期雇用者の育児・介護休業取得要件が緩和され、継続雇用期間1年以上が撤廃されたため、取得要件を変更
		第6条	
		第18条	見出しを変更
		第19条	2021年1月1日施行（第4版）の第18条について、2022年4月1日施行育児・介護休業法第21条及び第21条の2の新設に基づき、見直しを行い、復職後の勤務に関する規定の後に第19条として規定
		全	字句の整理・見直し

版数	改訂日	ページ等	改訂概要
第6版	2022年10月1日	第1条 第2条第2項 第6条 第7条 第8条 第9条 第10条	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、出生時育児休業（対象者、休業期間、申出手続き等）について規定した。
		第2条第3項 第2条第4項 第2条第5項 第2条第6項	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化、当別な事情がある場合の再取得について規定した。
		第3条第2項 第3条第3項 第3条第4項	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、育児休業の分割取得について規定した。
		第24条第1項	2022年4月1日及び10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、（出生時）育児休業の取得の意向確認、把握について規定した。
		育児・介護休業等 申出様式一覧	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、様式を追加し様式番号を見直した。
		全	字句の整理・見直し