

育児・介護休業規程 新旧対照表

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(目的)</p> <p>第1条 (第1項)</p> <p>(省略) 子の看護<u>等</u>休暇 (省略)</p> <p>(法人が講ずる制度)</p> <p>第2条 (第1項)</p> <p>(8) 子の看護<u>等</u>休暇… (省略)</p> <p>(11) 所定外労働の制限…<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育する職員 (省略)</p>	<p>(目的)</p> <p>第1条 (第1項)</p> <p>(省略) 子の看護休暇 (省略)</p> <p>(法人が講ずる制度)</p> <p>第2条 (第1項)</p> <p>(8) 子の看護休暇… (省略)</p> <p>(11) 所定外労働の制限…<u>3歳に満たない子</u>を養育する職員 (省略)</p>
<p>(育児休業・出生時育児休業の申出の手続等)</p> <p>第8条 (第1項)</p> <p>(省略) <u>書面（様式1）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>により申し出なければならない。</p> <p>(第2項)</p> <p>2 <u>前項の申し出が</u>されたときは、法人は速やかに当該申出者に対し、 (省略) <u>書面（様式2）又は電子媒体等により通知</u>する。</p> <p>(第7項)</p> <p>7 (省略) <u>書面（様式3）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>により出生後2週間以内に (省略)</p> <p>(第8項)</p> <p>8 (省略) <u>書面（様式4）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>で申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。</p> <p>(第9項)</p> <p>9 育児休業の撤回の<u>申出があった</u>ときは、法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式2）または電子媒体等により通知</u>する。</p>	<p>(育児休業・出生時育児休業の申出の手続等)</p> <p>第8条 (第1項)</p> <p>(省略) <u>書面（様式1）</u>により法人に申し出なければならない。</p> <p>(第2項)</p> <p>2 <u>申出に係る書面が提出された</u>ときは、法人は速やかに当該申出者に対し、(省略) <u>書面（様式2）を交付することにより通知</u>する。</p> <p>(第7項)</p> <p>7 (省略) <u>書面（様式3）</u>により出生後2週間以内に (省略)</p> <p>(第8項)</p> <p>8 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに法人に<u>書面（様式4）</u>で申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。</p> <p>(第9項)</p> <p>9 育児休業の撤回の<u>書面が提出された</u>ときは、法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式2）を交付</u>する。</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(第8条 第10項)</p> <p>10 育児休業の申出を撤回した者は、次条第1項各号に掲げる特別の事情がない限り同一の子について、<u>撤回1回につき1回休業したものとみなす。</u> (省略)</p> <p>(再度の育児休業の申出と出産後8週間以内の育児休業の特例)</p> <p>第9条</p> <p>育児休業をしたことがある職員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子について<u>2回まで申し出ることができるが、2回申し出た後、</u>次の各号に掲げる事情がある場合でなければ、再度の育児休業の申出をすることができない。 (省略)</p> <p>(育児休業期間の変更等)</p> <p>第10条 (第1項)</p> <p>(省略) <u>書面(様式5)又は法人が指定した方法(電子申請システム等)で提出することにより、</u> (省略)</p> <p>(第3項)</p> <p>3 (省略) <u>書面(様式5)又は法人が指定した方法(電子申請システム等)で提出することにより、</u> (省略)</p> <p>第3章 子の看護等休暇 (子の看護等休暇)</p> <p>第11条 (第1項)</p> <p><u>小学校第3学年修了までの子を養育する職員(日々雇用される者を除く)は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第32条(年次有給休暇)とは別に、当該子が1人の場合は1年度につき5日、2人以上の場合は1年度につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。</u>この場合の1年度とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p>	<p>(第8条 第10項)</p> <p>10 育児休業の申出を撤回した者は、次条第1項各号に掲げる特別の事情がない限り同一の子については<u>再度申出をすることができない。</u> (省略)</p> <p>(再度の育児休業の申出と出産後8週間以内の育児休業の特例)</p> <p>第9条</p> <p>育児休業をしたことがある職員は、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、<u>次の各号に掲げる事情がある場合でなければ、再度の育児休業の申出をすることができない。</u> (省略)</p> <p>(育児休業期間の変更等)</p> <p>第10条</p> <p>(省略) <u>書面(様式5)で法人に提出することにより、</u> (省略)</p> <p>(第3項)</p> <p>3 (省略) <u>書面(様式5)で法人に提出することにより、</u> (省略)</p> <p>第3章 子の看護休暇 (子の看護休暇)</p> <p>第11条 (第1項)</p> <p><u>小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(日々雇用される者を除く)は、申出により、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若しくは健康診断を受けさせるために、1年度につき5日間(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日間)を限度として、子の看護休暇を取得することができる。</u>この場合の1年度とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p>	<p><u>(追加)</u></p>
<p>また、当該休暇は、<u>時間単位で</u>取得することができる。</p>	<p>また、当該休暇は、<u>時間単位で始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して</u>取得することができる。</p>
<p>ただし、労使協定により、<u>1週間の所定労働日数が2日以下の職員は、子の看護等休暇の対象から除外することとする。</u> <u>(削除)</u></p>	<p>ただし、労使協定により<u>子の看護休暇の対象から除外することとされた次</u>の職員は除く。 (1) 雇入れ後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</p>
<p><u>(第3項 削除)</u></p>	<p>(第3項) 3 子の看護休暇は、就業規則第32条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。</p>
<p>（介護休業の申出の手続等）</p> <p>第13条（第1項） (省略) <u>書面（様式6）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>申し出なければならない。 (第2項) 2 (省略) <u>書面（様式2）又は電子媒体等により</u>通知する。 (第4項) 4 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに法人に<u>書面（様式4）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>で申し出ることにより、 (省略)</p>	<p>（介護休業の申出の手続等）</p> <p>第13条（第1項） (省略) <u>書面(様式6)により</u>法人に申し出なければならない。 (第2項) 2 (省略) <u>書面(様式2)を交付することにより</u>通知する。 (第4項) 4 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに法人に<u>書面(様式4)</u>で申し出ることにより、 (省略)</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(第13条 第5項)</p>	<p>(第13条 第5項)</p>
<p>5 介護休業の撤回の<u>申し出があった</u>ときは、法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式2）又は電子媒体等により通知する</u> (第7項)</p>	<p>5 介護休業の撤回の<u>書面が提出された</u>ときは、法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式2）を交付する</u>。</p>
<p>7 (省略) <u>書面（様式5）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>で申し出ることができる。</p>	<p>7 (省略) <u>書面（様式5）</u>で申し出ることができる。</p>
<p>(介護休暇)</p>	<p>(介護休暇)</p>
<p>第14条 (第1項)</p>	<p>第14条 (第1項)</p>
<p>(省略) 対象家族に必要な世話をを行う職員（日々雇用される者を除く）は、<u>就業規則第32条（年次有給休暇）とは別に、当該家族が1人の場合は1年度につき5日、2人以上の場合は1年度につき10日</u>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年度とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p>	<p>(省略) 対象家族に必要な世話をを行う職員（日々雇用される者を除く）は、<u>申出により、一年度につき5日間（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日間）</u>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年度とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p>
<p>また、当該休暇は、<u>時間単位で</u>取得することができる。</p>	<p>また、当該休暇は、<u>時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して</u>取得することができる。</p>
<p>ただし、労使協定により、<u>1週間の所定労働日数が2日以下の職員は、介護休暇の対象から除外することとする。</u></p>	<p>ただし、労使協定により、<u>介護休暇の対象から除外することとされた次の職員は除く。</u></p>
<p><u>(削除)</u></p>	<p><u>(1) 雇入れ後6か月未満の職員</u> <u>(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</u></p>
<p><u>(第3項 削除)</u></p>	<p>(第3項)</p>
	<p>3 介護休暇は、就業規則第32条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>（育児・介護のための所定外労働の制限）</p>	<p>（育児・介護のための所定外労働の制限）</p>
<p>第15条（第1項）</p>	<p>第15条（第1項）</p>
<p>　　<u>小学校就学の始期に達するまでの子</u>を養育する職員（日々雇用される者を除く）が当該子を養育するため、（省略）</p>	<p>　　<u>3歳に満たない子</u>を養育する職員（日々雇用される者を除く）が当該子を養育するため、（省略）</p>
<p>（第2項）</p>	<p>（第2項）</p>
<p>2　（省略）　<u>書面（様式7）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>請求しなければならない。</p>	<p>2　（省略）　<u>書面（様式7）により</u>法人に請求しなければならない。</p>
<p>（第3項）</p>	<p>（第3項）</p>
<p>3　（省略）　<u>書面（様式3）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>提出しなければならない。</p>	<p>3　（省略）　<u>法人に書面（様式3）を提出しなければならない。</u></p>
<p>（第5項）</p>	<p>（第5項）</p>
<p>（2）制限に係る子が<u>小学校就学の始期に達した場合</u> 　　<u>子が6歳に達する日の属する年度の3月31日</u></p>	<p>（2）制限に係る子が<u>3歳に達した場合</u> 　　<u>当該3歳に達した日</u></p>
<p>（育児・介護のための時間外労働の制限）</p>	<p>（育児・介護のための時間外労働の制限）</p>
<p>第16条（第3項）</p>	<p>第16条（第3項）</p>
<p>3　（省略）　<u>書面（様式8）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>請求しなければならない。（省略）</p>	<p>3　（省略）　<u>書面（様式8）により</u>法人に請求しなければならない。（省略）</p>
<p>（第4項）</p>	<p>（第4項）</p>
<p>4　（省略）　<u>書面（様式3）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>提出しなければならない。</p>	<p>4　（省略）　<u>書面（様式3）を提出しなければならない。</u></p>
<p>（育児・介護のための深夜業の制限）</p>	<p>（育児・介護のための深夜業の制限）</p>
<p>第17条（第3項）</p>	<p>第17条（第3項）</p>
<p>3　（省略）　<u>書面（様式9）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>請求しなければならない。</p>	<p>3　（省略）　<u>書面（様式9）により</u>法人に請求しなければならない。</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(第17条 第4項)</p> <p>4 (省略) <u>書面（様式3）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により提出しなければならない。</u></p>	<p>(第17条 第4項)</p> <p>4 (省略) <u>書面（様式3）を提出しなければならない。</u></p>
<p>(育児短時間勤務)</p> <p>第18条 (第4項)</p> <p>4 (省略) <u>書面（様式11）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により申し出なければならない。育児短時間勤務の申し出がされたときは、法人は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間及び当該期間中の取扱い等について書面（様式13）又は電子媒体等により通知する。</u></p>	<p>(育児短時間勤務)</p> <p>第18条 (第4項)</p> <p>4 (省略) <u>書面（様式11）により法人に申し出なければならない。申出に係る書面が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間及び当該期間中の取扱い等について書面（様式13）を交付することにより通知する。</u></p>
<p>(介護短時間勤務等)</p> <p>第19条 (第3項)</p> <p>3 (省略) <u>書面（様式12）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により申し出なければならない。介護短時間勤務の申し出がされたときは、法人は速やかに申出者に対し、制度適用の期間及び当該期間中の取扱い等について書面（様式13）又は電子媒体等により通知する。</u></p>	<p>(介護短時間勤務等)</p> <p>第19条 (第3項)</p> <p>3 (省略) <u>書面（様式12）により法人に申し出なければならない。申出に係る書面が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、制度適用の期間及び当該期間中の取扱い等について書面（様式13）を交付することにより通知する。</u></p>
<p>(賃金等の取扱い)</p> <p>第20条 (第1項)</p> <p>(1) 育児休業（<u>出生時育児休業・パパ・ママ育休プラス、1歳6か月及び2歳までの育児休業を含む。</u>）又は介護休業をした期間… (省略)</p> <p>(第2項)</p> <p>2 賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を<u>当該対象期間</u>の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。</p>	<p>(賃金等の取扱い)</p> <p>第20条 (第1項)</p> <p>(1) 育児休業（<u>パパ・ママ育休プラス、1歳6か月及び2歳までの育児休業を含む。</u>）又は介護休業をした期間… (省略)</p> <p>(第2項)</p> <p>2 賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を<u>休業終了後の最初</u>の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。</p>

改正後（新条文）	改正前（旧条文）
<p>(出生時育児休業中の就業)</p> <p>第 23 条 (第 1 項)</p> <p>(省略) <u>書面（様式 14）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>により、休業開始予定日の 1 週間前までに申し出なければならない。</p> <p>(第 2 項)</p> <p>2 (省略) 当該職員に対して<u>書面（様式 16）又は電子媒体等</u>により提示し、(省略) 当該職員は提示された就業日等について、<u>同意・不同意書（様式 16）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>提出し、(省略) 法人と職員の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに<u>書面（様式 18）又は電子媒体等により通知</u>する。</p> <p>(第 4 項)</p> <p>4 第 1 項の申出を変更・撤回する場合は、休業前日までに<u>書面（様式 14・15）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）</u>により申し出なければならない。(省略) 法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式 18）又は電子媒体等により通知</u>する。</p> <p>(第 5 項)</p> <p>5 (省略) 休業前日までに<u>書面（様式 17）又は法人が指定した方法（電子申請システム等）により</u>申し出なければならない。(省略) 休業中の就業について撤回の<u>申し出がされたときは、法人は速やかに書面（様式 18）又は電子媒体等により通知</u>する。</p>	<p>(出生時育児休業中の就業)</p> <p>第 23 条 (第 1 項)</p> <p>(省略) <u>書面（様式 14）</u>により、休業開始予定日の 1 週間前までに<u>法人へ</u>申し出なければならない。</p> <p>(第 2 項)</p> <p>2 法人は、前項の申出があった場合、申出の範囲内の就業日等を当該職員に対して<u>書面（様式 16）</u>により提示し、(省略) 当該職員は提示された就業日等について、<u>同意・不同意書（様式 16）</u>を提出し、(省略) 法人と職員の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに<u>書面（様式 18）</u>を交付する。</p> <p>(第 4 項)</p> <p>4 第 1 項の申出を変更・撤回する場合は、休業前日までに<u>書面（様式 14・15）にて、法人へ</u>申し出なければならない。(省略) 法人は速やかに当該撤回を申し出た者に対し、<u>書面（様式 18）を交付</u>する。</p> <p>(第 5 項)</p> <p>5 第 2 項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、休業前日までに<u>書面（様式 17）を法人へ</u>申し出なければならない。(省略) 休業中の就業について撤回の<u>書面が提出されたときは、法人は速やかに書面（様式 18）を交付</u>する。</p>

令和 7 年 4 月 1 日改正