

育児・介護休業等に関する規則

第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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、有期契約従業員にあっては、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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳6か月になる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 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内（4の申出をする場合は、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
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日から又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、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従業員は、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。
 - 一 従業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
 - 二 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 従業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 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の1か月前（4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 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に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第2条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 介護休業開始予定日から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 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 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
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫
- 4 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする2週間前までに、介護休業申出書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。
- 5 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第3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（日雇従業員を除く）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、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従業員からの申出は拒むことができる。

 - 一 入社6か月未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

第4条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、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。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従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 入社6か月未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

第5条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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従業員（日雇従業員を除く）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 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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、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を人事担当者に提出するものとする。

第6条（育児・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又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、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 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業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。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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、制限を開始しようとする日の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を人事担当者に提出するものとする。

第7条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 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又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時から午前5時までの間に労働させることはない。
 - 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 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
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 五 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 請求しようとする者は、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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

第8条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、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。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する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。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - 三 労使協定によって除外された次の従業員
 - ア 入社1年未満の従業員
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第9条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申し出ることにより、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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する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。
 - 一 日雇従業員
 - 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - （ア）入社1年未満の従業員
 - （イ）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第10条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
 - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、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。
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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。第3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第11条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第9条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第 条及び第 条に基づき、厳正に対処する。

第12条（法令との関係）

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の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、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）本規則は、平成 年 月 日から適用する。

育児・介護休業等に関する規則 解説

第1条（育児休業）・第2条（介護休業） 解説

育児休業・介護休業をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用者は除かれます。

申出時点において、次のいずれにも該当する有期契約労働者は育児休業・介護休業の対象となります。

一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること

育児休業：子が1歳6か月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

介護休業：介護休業開始予定日から起算して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

有期契約労働者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば、育児休業・介護休業の対象となるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。各社の判断によりすべての有期契約労働者を対象とすることも可能です。また、育児休業・介護休業中の有期契約労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。

「子」には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、養育里親に委託されている子をいいます。

配偶者が、子が1歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2か月に達するまで、育児休業をすることができます。ただし、本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日の翌日後である場合及び本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業の初日前である場合には、この限りではありません。

「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

育児休業が取得できる期間は、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年間（子の出生日から1歳に達する日までの日数）になるまでとなり、この合計期間が1年間を超える場合には、その超えた日に育児休業は終了します。

子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6か月に達するまでの間、育児休業をすることができます。1歳6か月まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

保育所等（ ）に入所を希望しているが、入所できない場合

子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、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

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで（配偶者が1歳を超えて育児休業をしている場合にはその育児休業終了予定日まで）育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。

「原則として」とは、第1条第2項により子が1歳に達する日を超えて育児休業をする場合を考慮したものであり、この場合、育児休業終了予定日の翌日が1歳6か月までの育児休業の開始日となります。

介護が必要な対象家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限として介護休業ができます。

育児休業申出書、介護休業申出書

育児休業の場合は「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る子の氏名、生年月日、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を、介護休業の場合は、「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る家族の氏名、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を事業主に対して明らかにする必要があります。

育児休業取扱通知書、介護休業取扱通知書

事業主は、育児休業申出・介護休業申出に対し、以下のイ～ハの事項を通知しなければならないこととされています。

イ 休業申出を受けた旨

ロ 休業開始予定日及び休業終了予定日

ハ 休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由、

また、これらに加え、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件などについて記載することで、後日のトラブルの発生を未然に防止することができます。

これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。

（ ）保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育

等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。無認可保育施設は含みません。

第3条（子の看護休暇） 解説

小学校就学前の子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、子が1人の場合には1年度に5日まで、2人以上の場合には1年度に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

子の看護休暇は、1日単位又は半日（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定によりこれと異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日。）で取得することができます（労使協定の例を参照のこと）。

事業主は労働者の子の症状、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してください。

子の看護休暇を取得することができない労働者の範囲をこれより広げることができません。有期契約労働者も対象になります。

第4条（介護休暇） 解説

要介護状態にある家族の介護その他の世話をを行う労働者が申し出た場合、事業主は、労働者1人につき、対象家族が1人の場合は1年度に5日まで、2人以上の場合は1年度に10日まで、当該世話をを行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

介護休暇は、1日単位又は半日（1日の所定労働時間の2分の1。労使協定によりこれと異なる時間数を半日と定めた場合には、その半日。）で取得することができます（労使協定の例を参照のこと）。

事業主は、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

となるように配慮してください。

介護休暇を取得することができない労働者の範囲をこれより広げることにはできません。有期契約労働者も対象になります。

第5条（育児・介護のための所定外労働の制限） 解説

3歳に満たない子を持つ労働者又は、要介護状態にある家族の介護その他の世話を行う労働者が申し出た場合は、事業主は、原則として、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

育児や介護のための所定外労働の制限を利用できない労働者の範囲をこれより広げることにはできません。有期契約労働者も対象となります。

所定外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

また、次の労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講じることが事業主の努力義務となっています。第5条第1項の「3歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることで努力義務を満たすことができます。

- (1) 1歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
 - ・ 始業時刻変更等の措置（ ）
 - （ ） フレックスタイム制、 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与のうちいずれかの措置をいいます。
- (2) 1歳から3歳に達するまでの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度又は始業時刻変更等の措置
- (3) 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者
 - ・ 育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置又は始業時刻変更等の措置

なお、1歳以降の育児休業ができる場合にあっては、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

家族の介護を必要とする労働者については、介護を必要とする期間、回数等を配慮した必要な措置を講じることが事業主の努力義務となっています。

第6条（育児・介護のための時間外労働の制限） 解説

小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が申し出たときは、事業主は原則として、時間外労働協定等で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、1か月について24時間、1年について150時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。

「時間外労働の制限を申し出ることができない」労働者の範囲をこれより広げることができません。有期契約労働者も対象となります。

時間外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第7条（育児・介護のための深夜業の制限） 解説

小学校就学前の子どもを持つ労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が申し出たときは、事業主は原則として、午後10時から午前5時までの間に労働させることはできません。

「深夜業の制限を申し出ることができない」労働者の範囲をこれより広げることができません。有期契約労働者も対象となります。

深夜業を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第8条（育児短時間勤務） 解説

事業主は、3歳に満たない子どもを持つ労働者であって、現に育児休業をしていないものに関して、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含む所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

労使協定を締結することにより育児短時間勤務の対象から除外できる従業員としては、このほか「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して別に定める業務に従事する従業員」がありますが、これについては実際に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具体的

な業務があり、その業務に従事する従業員がいる場合にのみ規定することができます。

この場合、代替措置として、事業主は育児休業又は、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のうちのいずれかの措置を講じなければなりません。

また、労働者の区分に応じて、努力義務が課せられています。(第5条の解説参照)

第9条(介護短時間勤務) 解説

事業主は、要介護状態にある家族を介護する労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

短時間勤務の制度【1日の所定労働時間を短縮する制度/週又は月の所定労働時間を短縮する制度/週又は月の所定労働日数を短縮する制度/労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度】

フレックスタイム制度

始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

対象家族1人につき介護休業とは別に、利用開始から3年間で2回以上できるようにしなければなりません。

家族の介護を必要とする労働者に対し、介護を必要とする期間・回数等に配慮して上記～のいずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

第10条(給与等の取扱い) 解説

賃金に関しては、

育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中の賃金の有無、

育児・介護休業期間、子の看護休暇及び介護休業中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、

a その決定、計算及びその支払い方法、

b 賃金の締め切り及び支払時期

について記載する必要があります。

勤務しなかった期間（時間）について賃金を支払わないことは差し支えありませんが、勤務しなかった期間（時間）を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています。

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するよう努力しなければなりません。

労働者の育児休業や介護休業中における待遇に関する事項

育児休業や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等

また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業をした労働者にあてはめて具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

事業主は、育児・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、休業した労働者の職業能力の開発・向上に必要な措置を講じるよう努力しなければなりません。また、復職に当たっては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう。

第 11 条（育児休業等に関するハラスメントの防止） 解説

事業主は、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・利用に関するハラスメント（以下「育児休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、雇用管理上の措置を講じなければなりません。

具体的な措置としては厚生労働大臣の指針により定められており、そのポイントは以下のとおりです。

1 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- (1) 育児休業等に関するハラスメントの内容、育児休業等に関する否定的な言動が育児休業等に関するハラスメントの背景等になり得ること、育児休業等に関するハラスメントがあってはならない旨の方針、制度等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。
- (2) 育児休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針

針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

- 2 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
 - (3) 相談窓口をあらかじめ定めること。
 - (4) 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児休業等に関するハラスメントが現実には生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児休業等に関するハラスメントに該当するか否かが微妙な場合等であっても、広く相談に対応すること。
 - (5) その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し、相談も一体的に受け付けることが望ましいこと。
- 3 職場における育児休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
 - (6) 事実関係を迅速かつ正確に確認すること。
 - (7) 事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。
 - (8) 事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。
 - (9) 再発防止に向けた措置を講ずること。（事実確認ができなかった場合も同様）
- 4 育児休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
 - (10) 業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。
 - (11) 労働者等の側においても、制度の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。
- 5 1～4までの措置と併せて講ずべき措置
 - (12) 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。
 - (13) 相談したこと、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を行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること。

(2)の対応の一例として、本規定例では、就業規則に次のような懲戒規定を定め、育児休業等に関するハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処・方針・内容などを読み込めるものとした上で、育児休業等に関するハラスメントが適用の対象となることを明記する例を掲載しています。

本規定例の場合、(2)以外の対応についてはパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知する方法をとることで、措置を講じたこととなります。

第 章 服務規律

第 条 従業員は、次のような行為を行ってはならない。

他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為

他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為

暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為

～ 略

第 章 懲戒

(懲戒の事由)

第 条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

～ 略

第 条(服務規律) 又は により風紀を乱したとき

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

～ 略

前項 により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第 条(服務規律) により風紀を乱したとき。

第 12 条(法令との関係) 解説

育児・介護休業等に関する規定を就業規則に定めた場合、常時 10 人以上の労働者を使用している事業所においては、所轄の労働基準監督署長に就業規則の作成・変更について届け出る必要があります。