

育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]

Example of Policies on Child Care and Family Care Leave, Others [Simplified version]

※ 弊所オリジナル英文翻訳版 (第1条)

①

この規定例の日本語部分は厚生労働省が公開している、最新（2022年6月現在）の育児介護休業法に基づいた規定例であり、英語部分は弊所が英文翻訳したオリジナル翻訳版です。改正育児介護休業法および規定例の作成方法については、以下・厚生労働省のウェブサイトで詳細をご確認ください。

※ 育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版] (日本語：全 7,942 字)

(令和4年4月1日・10月1日施行対応版)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②

原文（日本語のみ・厚生労働省公開／簡易版）は全体で第1条～13条まで（全 7,942 字／ワードファイル全 7 ページ）となります。本ページで公開している部分は第1条のみですが、全体版のワードファイルを有料で販売しております。ご希望の方は弊所ウェブサイトの詳細ページをご覧ください、弊所あてにメール・またはお電話でご連絡ください。なお、本規定例を元に、御社の実情に合わせた育児介護休業規定の作成・改定および英文翻訳もお受けいたします。

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、子が1歳6か月（5、6の申出にあっては2歳）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者に限り、育児休業をすることができる。

Article 1 (Child Care Leave)

1 Employees (except day laborers) living with and caring for children under the age of one year who wish to take child care leave may take child care leave by making a request to the Company. In the event of fixed-term contract employees, at the time of the request, only those whose labor contracts end before the child reaches the age of one year and six months (the age of two years for 5 or 6 requests) and it is not clear that the labor contracts will not be renewed, may take child care leave, however.

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1、3から7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から7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

※以下、1項ずつ繰り下げ

《Example of excluding those who can be excluded by the conclusion of a labor-management agreement in accordance with the law》

2 Regardless of 1 and 3 through 7, a request for leave from the following employees who are excluded by a labor-management agreement may be refused.

(i) Employees with less than one year of employment

(ii) Employees whose employment relationship will end within one year (within six months in the event of requests for 4 through 7) from the date of the request

(iii) Employees with two or fewer regular work days per week

*Move down the following paragraphs

2 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、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。

2 If the spouse takes child care leave beginning on the same day or prior to the date the employee takes child care leave, the employee may take child care leave for up to a total of one year, including maternity leave and child care leave at birth from the child's birth until the date the child reaches the age of one year and two months.

3 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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始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

(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

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

3 Employees who meet all of the following, may take child care leave for the necessary number of days until the child reaches the age of one year and six months. As a rule, the child care leave must start on the child's first birthday. If the spouse is to start leave described in Paragraph 3, Article 5 of the Child Care and Family Care Leave Act (this Paragraph) on the child's first birthday, the start date may be a day before the day following the day on which the spouse's child care leave is scheduled to end, however.

- (1) As a rule, the employee or spouse is on child care leave on the day before the child's first birthday
 - (2) One of the following circumstances exists
 - (a) The employee wishes to enroll the child in a daycare center, etc., but is unable to do so
 - (b) The employee's spouse, who is the other parent of the child and who planned to care for the child once the child reaches one year is unable to do so due to death, injury or illness or other circumstances
 - (3) The employee has not taken leave under this paragraph after the child's first birthday
- 4 3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、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。
- 4 Regardless of 3, the employee whose child care leave described in 1 ends due to the start of maternity leave etc., and whose child pertaining to such maternity leave etc., dies, etc., may take child care leave for the necessary number of days until the child reaches one year and six months.
- 5 次のいずれにも該当する従業員は、子が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。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 従業員又は配偶者が子の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
 - (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6か月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
 - (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 Employees who meet all of the following, may take child care leave for the necessary number of days until the child reaches the age of two years. The day on which the child care leave is to begin shall be the day that corresponds to the child's one year and six-month birthday. In the event that the spouse starts child care leave described in Paragraph 4, Article 5 of the Child Care and Family Care Leave Act (this Paragraph) on the day corresponding to the child's one year and six-month birthday, the start date may be a day before the day following the day on which the spouse's child care leave is scheduled to end, however.

- (1) The employee or spouse is on child care leave on the day before the child's one year and six-month birthday anniversary
- (2) One of the following circumstances exists
 - (a) The employee wishes to enroll the child in a daycare center, etc., but is unable to do so
 - (b) The employee's spouse, who is other parent of the child and who planned to care for the child once the child reaches the age of one year and six months is unable to do so due to death, injury or illness or other circumstances
- (3) The employee has not taken leave under this paragraph after the child's one year and six-month birthday

6 5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、3又は4に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が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。

6 Regardless of 5, the employee whose child care leave described in 1, 3, or 4 ends due to the start of maternity leave, etc., and whose child pertaining to such maternity leave, etc., dies, etc., may take child care leave for the necessary number of days until the child reaches the age of two years.

7 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（3から6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。

なお、育児休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するに当たり、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。

7 Employees wishing to take child care leave as a rule must submit a Child Care Leave Request Form ("ikujī kyūgyō mōshidesho") to the person in charge of human resources at least one month (or two weeks in the event of leave for a child over one year of age described in 3 through 6) prior to the date on which the child care leave is to start. Fixed-term contract employees on child care leave whose employment contracts renew during the leave and who wish to continue taking leave must make another request with a Child Care Leave Request Form with the first day of the new contract as the scheduled child care leave start date.

8 1に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。3又は4に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより3又は4に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。5又は6に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより5又は6に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

8 A request described in 1 may be made up to two times for each child, except in the event of the death of the spouse or other special circumstances. A request described in 3 or 4 may be made only one time for each child, except in the event that the leave described in 3 or 4 ends due to the start of maternity leave, etc., but the child, etc. involved in the maternity leave, etc. dies. A request described in 5 or 6 may be made only one time for each child, except in the event that the leave described in 5 or 6 ends due to the start of maternity leave, etc., but the child, etc. involved in the maternity leave died.

9 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。

9 The company shall provide the employee submitting a Child Care Leave Request Form ("ikujī kyūgyō mōshidesho") with a Child Care Leave Notice ("ikujī kyūgyō toriatsukai tsuchisho") in a timely manner upon receipt of the request.