

育児休業制度導入の状況

「育児・介護休業法」の規定を上回る就業規則の内容を具体的に記入してください。

法令を上回る部分	該当する番号に をつけてください。
1. 育児休業 2. 子の看護休暇 3. 育児のための所定外労働の免除 4. 育児のための時間外労働の制限 5. 育児のための深夜業の制限 6. 育児短時間勤務 7. その他 (育児休業中の給与支給)	
就業規則(育児・介護休業規程も含む)	
(例1) 第 条 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、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や健康診断を受けさせるために、就業規則第 条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年間につき6日、2人以上の場合は1年間につき12日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。また、子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。 (例2) 第 x 条 育児休業の期間中は、基本給の %を給与として支給する。	
上記就業規則に対応する法令上の規定等	
(例1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、1年に5日まで(当該子が2人以上の場合は10日まで)、病気・けがをした子の看護又は子に予防接種・健康診断を受けさせるために、休暇を取得できる。 (例2) 賞金、退職金又は賞与の算定に当たり、休業等により労務を提供しなかった期間を働かなかつたものとして取り扱うことは不利益な取扱いに該当しないとされている。	

上記のとおり就業規則に規定しており、労働基準監督署に届出していることを報告します。

令和6年 月 日

商号又は名称

法令どおりの場合は対象となりません。また、介護制度については対象外です。

労働基準監督署の受理印のある就業規則(写し)又は育児・介護休業規程(写し)を添付し、法令を上回る部分を黄色のマーカーで塗り、提出してください。

ただし、労働基準監督署の受理印が押してあるページ及び育児・介護休業法の法令を上回る部分が記載されているページのみ提出してください。