

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第15条

- 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、就業規則第○条の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、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下であ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。
- 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、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（社内様式11）により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

《労使協定の締結により除外可能な者をすべて除外する例》

- 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。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 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
 - (ウ) 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

3～6 (略)

(業務上育児短時間勤務が困難な従業員に対する代替措置)

第15条の2

- 1 前条第2項(3)(ウ)の従業員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。
- 2 1の育児休業に関する手続その他の事項については、第2章に定める育児休業に準じるものとする。ただし、第3条第2項及び第4条第3項の規定は準用しない。

- ① 事業主は、3歳までの子を養育する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（育児・介護休業法第23条第1項及び則第34条）。

ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の労働者（変形労働時間制の適用される労働者については、すべての労働日における所定労働時間が6時間以下の労働者）は除きます（育児・介護休業法第23条第1項及び則第33条の2）。また、勤続1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者及び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じることが困難と認められる業務に従事する労働者については、労使協定の締結により対象外とすることができます（育児・介護休業法第23条第1項及び則第33条の3）。

- ② また、以下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（育児・介護休業法第24条第1項）。1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（※）

（※）(1) フレックスタイム制、(2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(3) 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、所定外労働の免除に関する制度、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は、1歳を1歳6か月として考える必要があります。

- ③ 4の給与については、次のような規定も考えられます。（所定労働時間8時間を2時間短縮して6時間とする場合）

- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給の75%と諸手当の全額を支給する。
- ・ 本制度の適用を受ける間の給与については、給与規定に基づく基本給及び〇〇手当の75%と〇〇手当を除く諸手当の全額を支給する。

- ④ 5の賞与については、次のような規定も考えられます。

- ・ 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、前項に基づき支給される給与を基礎として算定する。（※給与が勤務時間比例で減額されている場合、賞与はその給与を基礎として通常の算定方法で算定すれば勤務時間比例で減額されていることとなる場合が多い。）
- ・ 賞与は、本制度の適用を理由に減額することはしない。（※成果に基づく賞与の場合、時間比例で減額する必要はない場合も考えられる。）

- ⑤ 4～6については、育児休業に関する労働条件の取扱いと同様、様々な内容が考えられます。

- 事業主は、第15条第2項(3)(ウ)の労働者に関して、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（法第23条第2項及び則第34条第2項）。

ここでは、育児休業を導入する例としていますが32頁以降にその他の制度の規定例を紹介しています。

社内様式 3

〔育児休業・育児のための所定外労働免除・
育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・
育児短時間勤務〕 対象児出生届

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働免除の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働免除・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、(育児・介護休業等に関する規則(第3条、第12条、第13条、第14条及び第15条)に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名

2 出生の年月日

社内様式 4

〔育児・介護〕 休業申出撤回届

人事部長

殿

[申出日] 平成 年 月 日
[申出者] 部 課
氏 名

私は、育児・介護休業等に関する規則(第4条及び第8条)に基づき、平成 年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。