

■「わかりやすいモデル就業規則2024」訂正箇所(令和6年7月)

○28ページ 7・8行目	
訂正前	<p>(解雇制限)</p> <p>第 21 条 第 19 条および第 62 条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間中は解雇しない。ただし、第 1 号の場合において打切補償を支払った場合（法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む）は、この限りでない。</p> <p>① 従業員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後 30 日間</p> <p>② 産前産後の女性従業員が第 46 条の規定により休業する期間およびその後 30 日間</p> <p>2 前項第 2 号の産前産後休業または第 48 条、第 49 条の規定により休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはしない。</p>
訂正後	<p>(解雇制限)</p> <p>第 21 条 第 19 条および第 62 条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する期間中は解雇しない。ただし、第 1 号の場合において打切補償を支払った場合（法律上打切補償を支払ったとみなされる場合を含む）は、この限りでない。</p> <p>① 従業員が業務上負傷し、または疾病にかかり療養のため休業する期間およびその後 30 日間</p> <p>② 産前産後の女性従業員が第 50 条の規定により休業する期間およびその後 30 日間</p> <p>2 前項第 2 号の産前産後休業または第 52 条、第 53 条の規定により休業をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることはしない。</p>

○51ページ 4行目	
訂正前	<p>第 50 条 産後休業（8 週間）は女性従業員から請求がなくても与えなければなりません（労働基準法第 65 条）。ただし、規定例にもあるとおり、産後 6 週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務には就かせることができます。</p> <p>休業期間を無給とするのか有給とするのかについては、本規定例では、第 64 条で定めています。</p> <p>産前産後の休業を請求し、または取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁じられています（男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項）。</p>
訂正後	<p>第 50 条 産後休業（8 週間）は女性従業員から請求がなくても与えなければなりません（労働基準法第 65 条）。ただし、規定例にもあるとおり、産後 6 週間を経過した女性従業員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務には就かせることができます。</p> <p>休業期間を無給とするのか有給とするのかについては、本規定例では、第 68 条で定めています。</p> <p>産前産後の休業を請求し、または取得したことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは禁じられています（男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項）。</p>

○109ページ 7行目	
訂正前	<p>3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社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、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第 7 条から第 9 条までの規定を準用する。</p>
訂正後	<p>3 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社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、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第 11 条から第 13 条までの規定を準用する。</p>