

育兒介護休業規程

第1章 育児休業

第1条 【対象者】

育児のために休業することを希望する従業員（日々雇用者、及び従業員の過半数を代表する者と適用除外者に関する労使協定（以下「適用除外者に関する労使協定」という）により除外された従業員を除く）であって、1歳（第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳）に満たない子（子の範囲は、育児介護休業法による）と同居し養育する従業員は、育児休業をすることができる。但し、期間雇用者にあつては、申出時点において、次の何れにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

- 1.入社1年以上であること
- 2.子が1歳6ヶ月（第5条第2項の申出にあつては2歳）に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと
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ヶ月に達するまでの間で、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年を限度として、育児のための休業をすることができる。

第2条 【育児休業の申出】

育児休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の1ヶ月前（出産予定日前の子の出生など特別な事情がある場合は1週間前、1歳6ヶ月・2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、希望する休業期間を明らかにして育児休業申出書により会社へ申出なければならない。

2. 育児休業中の期間雇用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。
3. 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3条 【育児休業期間・休業回数】

育児休業期間は、原則として子が1歳（第1条第2項による育児休業の場合は1歳2ヶ月、第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳）に達するまでの間において従業員が申出した期間とする。但し、子の死亡その他特別な事情が生じた場合は、休業期間は当初の終了予定日前であっても原則としてその事情が生じた日をもって終了するものとする。

2. 同一の子についての育児休業の申出は原則として1回とする。産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日の何れか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業及び第2条第2項の申出をする場合には、1回の申出にカウントしない。又、配偶者の死亡その他特別な事情がある場合は子が1歳（第5条第1項によ

る育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳)に達するまでを限度として再度の申出をすることができる。

第4条 【育児休業期間の変更】

育児休業期間は、次の場合に限り変更することができる。

1. 休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別な事情が生じた場合に限り、1週間前までに申出ることにより1回に限り繰り上げることができる。
2. 休業終了予定日は、1ヶ月前までに申出ることにより1回に限り1歳に達するまでを限度として繰下げることができる。
2. 1歳6ヶ月・2歳までの育児休業における育児休業終了予定日は、2週間前までに育児休業期間変更申出書により申出ることそれぞれ1回に限り、子が1歳6ヶ月に達する日までの育児休業の場合は1歳6ヶ月に達するまで、子が2歳に達する日までの育児休業の場合は2歳に達するまでを限度として繰下げることができる。
3. 育児休業期間変更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期間変更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5条 【1歳以降の育児休業】

原則として子が1歳に達する日において、何れかの親が育児休業中であり、且つ、次の事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、原則として子の1歳の誕生日を開始日として育児休業をすることができる。但し、育児休業の申出の日から、6ヶ月以内に雇用関係が終了する者及び適用除外者に関する労使協定に定められた者を除く。

1. 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
2. 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者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
2. 子が1歳6ヶ月に達する日において、何れかの親が育児休業中であり、且つ、次の何れかの事情がある場合には、子が2歳に達するまでを限度として、子の1歳6ヶ月に達する日の翌日を開始日として育児休業をすることができる。但し、適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。
 1. 保育所入所を希望しているが、入所できない場合
 2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6ヶ月以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

第6条 【育児休業申出の撤回】

育児休業の申出は、休業開始予定日の前日までに限り撤回することができる。この場合、配偶者の死亡など特別な事情がない限り同一の子については再度の申出はできないものとする。但し、休業の申出を撤回した者であっても第5条第1項・第2項に基づく休業の申出をすることができる。

2. 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡その他特別な事情を生じた場合は、休業の申出はなかったものとみなす。
3. 育児休業申出の撤回が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業撤回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 7 条 【育児休業期間中の給与等取扱い】

育児休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

1. 給与 育児休業期間中の賃金は支払わない
2. 定期昇給 育児休業期間中は行わないが、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味調整する
3. 賞与 賞与の算定に当たり、その算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合、出勤日数により日割りで計算した額を支払う
4. 所属 原則として育児休業前の所属とする
5. 勤続年数 退職金及びその他の制度の適用においては、育児休業期間は勤続年数に通算しない
6. 年次有給休暇 年次有給休暇取得に関しては、育児休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす
7. 社会保険料 育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分について、法の定める手続きにより免除される

第 8 条 【復職時の取扱い】

原則として休業前の職場及び職務に復帰させる。但し、本人の希望がある場合、組織の変更等やむを得ない事情がある場合、職場及び職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。
3. 給与及び賞与の算定に当たっては、育児休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第 9 条 【育児短時間勤務等】

3歳に満たない子を養育する従業員は、会社に申出て勤務時間の短縮等の適用を受けることができる。但し、1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則1日の所定労働時間を6時間とする制度をいう。始業・終業時刻及び休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給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を支払う。
4. 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た期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 本条の措置の手続きについては、育児休業に関する手続きを準用する。

第2章 介護休業

第10条 【対象者】

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫（以下「対象家族」という。）であって、要介護状態（2週間以上にわたり常時介護を要する状態をいう）にある者を介護する従業員（日々雇用者、適用除外者に関する労使協定により除外された従業員を除く）は、介護のための休業をすることができる。但し、期間雇用者にあつては、申出時点において、次の何れにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

1.入社1年以上であること

2.介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

第11条 【介護休業の申出】

介護休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の2週間前までに、所定の手続により会社へ申出なければならない。尚、介護休業中の期間雇用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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2. 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12条 【介護休業の期間・休業回数】

介護休業期間は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日以内とする。但し、当該対象家族の死亡その他特別な事情が生じた場合は、介護休業期間はその事情の生じた日をもって終了する。

2. 介護休業の回数は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日間までの範囲で3回を上限とする。

第13条 【介護休業期間の延長】

介護休業の期間は、介護休業終了予定日の2週間前までに申出ることにより、1回の申出毎の介護休業につき1回に限り、通算93日の範囲内で延長することができる。

第14条 【介護休業の申出の撤回等】

介護休業を申出た者は、介護休業開始予定日の前日までに限り申出を撤回することができる。但し、同一の対象家族について介護休業の申出が2回連続して撤回された場合には、会社は、当該対象家族についてその後の介護休業申出を拒むことができる。

2. 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別な事情が生じた場合は、休業の申出はなかったものとみなす。
3. 介護休業申出の撤回が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業撤回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15条 【休業期間中の取扱い】

介護休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

1. 給与 介護休業期間中の賃金は支払わない
2. 定期昇給 介護休業期間中は行わないが、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味調整する
3. 賞与 賞与の算定に当たり、その算定対象期間に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払う
4. 所属 原則として介護休業前の所属とする
5. 勤続年数 退職金及びその他の制度の適用においては、介護休業期間は勤続年数に通算しない
6. 年次有給休暇 年次有給休暇取得に関しては、介護休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす
7. 社会保険料 介護休業期間中の社会保険料の被保険者負担分について、会社が立替納付し、従業員は復職後これを会社に支払う

第16条 【復職時の取扱い】

原則として休業前の職場及び職務に復帰させる。但し、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、職場及び職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。
3. 給与及び賞与の算定に当たっては、介護休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第17条 【介護短時間勤務等】

家族を介護する従業員は、要介護状態にある対象家族1人につき従業員の申出に基づく利用開始の日から連続する3年間のうちに2回を限度として、勤務時間の短縮の適用を受けることができる。但し、1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則1日の所定労働時間を6時間とする制度をいう。始業・終業時刻及び休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。

3. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給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を支払う。
4. 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た期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 本条の手続き等については介護休業に関する手続きを準用する。

第3章 時間外労働の制限

第18条 【育児及び介護のための時間外労働の制限】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働を行わせない。

2. 前項に関わらず、次の1から3の何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を申出することができない。又、1から3の何れかに該当する従業員は介護のための時間外労働の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 勤続1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として希望する制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申出なければならない。

第4章 深夜業の制限

第19条 【育児及び介護のための深夜業の制限】

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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（以下「深夜」という）に労働させることはない。

2. 前項の定めに関わらず、次の1から5の何れかに該当する従業員は、育児及び介護のための深夜業の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 勤続1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 4. 申出に係る子（介護の場合にあっては家族）の16歳以上の同居の家族が、次の何れにも該当する者
 - ① 深夜において就業していない者（1ヶ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
 - ② 心身の状況が申出に係る子の養育（介護の場合にあっては家族の介護）をすることができる者であること
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定あるいは出産後8週間以内 でない者であること
5. 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 深夜業の制限を希望する従業員は、原則として希望する制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申出なければならない。

第5章 所定外労働の制限

第20条 【育児及び介護のための所定外労働の制限】

3歳に満たない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対象家族の介護を行う従業員が当該対象家族を介護するために申出た場合には、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. 前項の定めに拘らず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定で定めた者を除く。
- 3. 所定外労働の免除を希望する従業員は、原則として希望する免除開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する免除期間を明らかにして会社へ申出なければならない。

第6章 子の看護のための休暇

第21条 【子の看護のための休暇】

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、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、年次有給休暇とは別に、毎年4月1日を起算日とした1年につき当該子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。

- 2. 前項の定めに拘らず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。
- 3. 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。但し、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。
- 4. 看護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。但し、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものと

する。

5. 看護休暇中の賃金は支払わない。
6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、看護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、看護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第7章 介護のための休暇

第22条 【介護のための休暇】

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は、年次有給休暇とは別に、毎年4月1日を起算日とした1年につき、当該対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2. 前項の定めに拘らず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。
3. 介護休暇は、時間単位で取得することができる。但し、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。
4. 介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。但し、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
5. 介護休暇中の賃金は支払わない。
6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、介護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第8章 その他

第23条 【ハラスメントの防止】

すべての者は、本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する者の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2. 前項の言動を行ったと認められる者に対しては、厳正に対処する。

第24条 【その他】

育児休業、介護休業及び関連する措置について、この規程に定めのない事項については、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

1. 本規則は平成29年07月21日より施行する。
2. 本規則を改廃する際は、従業員代表の意見を聴取して行う。

令和4年01月11日 改正