育児・介護休業に関する規程

第　１　章　　　目　的

第　１条　（目的）

本規則は、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第　２　章　　　育児休業制度

第　２条　（育児休業の対象者）

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、この規則に定めるところ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、次のいず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か月に達する日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こと。

２．前項にかかわらず、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。

1. 入社１年未満の従業員
2. 申出の日から１年以内（４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
3. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３．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・産後休業期間と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。

４．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。

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
3. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
4. 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

第　３条　（育児休業の申出の手続等）

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（以下「育児休業開始予定日」という）の１か月前（第２条第４項に基づく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会社に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の期間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。

２．申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき１回限りとする。ただし、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いずれか遅い方から８週間以内にした最初の育児休業については、１回の申出にカウントしない。

1. 第２条第１項に基づく休業をした者が同条第４項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第１項後段の申出をしようとする場合
2. 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

３．会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

４．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（以下この章において「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

５．申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後２週間以内に会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第　４条　（育児休業の申出の撤回等）

申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を会社に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

２．育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

３．育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。ただし、第２条第１項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第４項に基づく休業の申出をすることができる。

４．育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はされなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第　５条　（育児休業の期間等）

育児休業の期間は、原則として、子が１歳に達するまで（第２条第３項及び第４項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

２．前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

３．従業員は、育児休業期間変更申出書により会社に、育児休業開始予定日の１週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という）の１か月前（第２条第４項に基づく休業をしている場合は２週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として１回に限り行うことができるが、第２条第４項に基づく休業の場合には、第２条第１項に基づく休業とは別に、子が１歳から１歳６か月に達するまでの期間内で、一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

４．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。

５．次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合  
   当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする）
2. 育児休業に係る子が１歳に達した場合等   
   子が１歳に達した日（第２条第３項に基づく休業の場合を除く。第２条第４項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した日）
3. 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合   
   産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
4. 第２条第３項に基づく休業において、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年に達した場合  
   当該１年に達した日

６．５(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第　３　章　　　介護休業制度

第　６条　（介護休業の対象者）

要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次のいず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９３日を経過する日から６か月を経過する日（以下「９か月経過日」という）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こと。

２．前項にかかわらず、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。

1. 入社１年未満の従業員
2. 申出の日から９３日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
3. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３．要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

1. 配偶者
2. 父母
3. 子
4. 配偶者の父母
5. 祖父母
6. 兄弟姉妹
7. 孫

第　７条　（介護休業の申出の手続等）

介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の２週間前までに、介護休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。

なお、介護休業中の期間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．対象家族１人につき１要介護状態ごとに通算９３日まで、３回を上限として、介護休業を分割して取得できるものとする。

３．会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

４．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（以下この章において「申出者」という）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第　８条　（介護休業の申出の撤回等）

申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届を会社に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

２．介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

３．介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として１回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、１回を超えて申し出ることができるものとする。

４．介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第　９条　（介護休業の期間等)

介護休業の期間は、対象家族１人につき、原則として、のべ９３日までの範囲内で３回を上限として、介護休業申出書に記載された期間とする。

２．前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

３．従業員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日（以下「介護休業終了予定日」という）の２週間前までに会社に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

この場合において、介護休業開始予定日から変更後の介護休業終了予定日までの期間は通算９３日（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある~~場~~合は、９３日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。

４．介護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介護休業期間変更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。

５．次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 家族の死亡等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合  
   当該事由が発生した日（なお、この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から２週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする）
2. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合  
   産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

６．５(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

第　４　章　　　子の看護休暇

第１０条　（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、就業規則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５日、２人以上の場合は１年間につき１０日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月３１日までの期間とする。

ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

1. 入社６か月未満の従業員
2. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２．子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

３．本条の休暇は無給とする。

第　５　章　　　介　護　休　暇

第１１条　（介護休暇）

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（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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１年間につき１０日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の１年間とは、４月１日から翌年３月３１日までの期間とする。

ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

1. 入社６か月未満の従業員
2. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２．介護休暇は、半日単位で取得することができる。

３．本条の休暇は無給とする。

第　６　章　　　所定外労働の免除

第１２条　（育児・介護のための所定外労働の免除）

３歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、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．前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

1. 入社１年未満の従業員
2. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

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（以下この条において「免除期間」という）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書を会社に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

４．会社は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

５．申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後２週間以内に会社に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。

６．免除開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 家族の死亡等免除に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合  
   当該事由が発生した日
2. 免除に係る子が３歳に達した場合  
   当該３歳に達した日
3. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合  
   産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

８．７(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第　７　章　　　時間外労働の制限

第１３条　（育児・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が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１か月について２４時間、１年について１５０時間を超えて時間外労働をさせることはない。

２．前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

1. 日雇従業員
2. 入社１年未満の従業員
3. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

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（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第３項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

４．会社は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

５．申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後２週間以内に会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

６．制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合  
   当該事由が発生した日
2. 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
   子が６歳に達する日の属する年度の３月３１日
3. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合  
   産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

８．７ (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

第　８　章　 　深夜業の制限

第１４条　（育児・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が当該子を養育するため又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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．前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

1. 日雇従業員
2. 入社１年未満の従業員
3. 申出に係る家族の１６歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
   1. 深夜において就業していない者（１か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保育又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（多胎妊娠の場合にあっては１４週間）以内に出産予定でなく、かつ産後８週間以内でない者であること。
4. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員
5. 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

３．申出をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という）及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出するものとする。

４．会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

５．申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後２週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。

６．制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。

この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合  
   当該事由が発生した日
2. 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合  
   子が６歳に達する日の属する年度の３月３１日
3. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合  
   産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

８．７ (1) の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

９．制限期間中の給与については、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。

10．深夜業の制限を受ける従業員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務ヘ転換させることがある。

第　９　章　　　勤務時間の短縮等の措置

第１５条　（育児短時間勤務）

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．前項にかかわらず、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
4. 入社１年未満の従業員
5. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

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、育児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、ついては, 別途定める給与規定に基づき、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。

第１６条　（介護短時間勤務）

要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、就業規則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。

２．前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護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
4. 入社１年未満の従業員
5. １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３．申出をしようとする者は、利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、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。

４．本制度の適用を受ける間の給与については、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。

第　10　章　　　その他の事項

第１７条　（給与等の取扱い）

育児休業・介護休業の期間については、基本給その他の月ごとに支払われる給与については支給しない。ただし、雇用保険上の育児休業給付の支給対象者に対しては所定の給付が行われる。

２．復帰後の給与は、育児・介護休業前の給与を下回らないものとする。

第１８条　（社会保険等の取扱い）

育児休業により給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、該当者が保険料免除の申出をし、保険者の確認を得た場合免除する。ただし、免除期間は申出をした日の属する月から育児休業が終了する日の翌日の属する月の前月の間までとする。

２．前項の申出が行われない場合又は介護休業期間中は、会社は各月に会社が納付した額を翌月３０日までに従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

第１９条　（復職後の取扱い）

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務で行うものとする。

２．前項にかかわらず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、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１ヶ月前又は介護休業終了予定日の２週間前迄に正式に決定し通知する。

第２０条　（年次有給休暇）

年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児・介護休業をした日.並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

第２１条　（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働の制限及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところとする。

付　　　　則

１．本規程は　平成２９年　１月　１日　から実施する。