

育児・介護休業規程 Ver4.4

## 第1章 目的

### 第1条 目的

本規程は、株式会社●●●●（以下「会社」という）の社員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働および深夜業の制限ならびに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。

### 【2】本規程に定める子とは、次の各号に掲げるものとする。

- (1) 実子
- (2) 養子
- (3) 社員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し同審判手続が係属中であり、かつ、当該社員が現に監護する者
- (4) 児童福祉法に基づく養子縁組里親制度により社員に委託されている児童（養子縁組を希望しているが、事情により、児童福祉法に基づく養育里親制度により社員に委託されている児童を含む）】

## 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社員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程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、期間を定めて雇用する社員（以下「契約社員」という）にあっては、第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。

- 2 育児休業ができる契約社員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
  - (1) 入社1年以上であること
  - (2) 子が1歳6か月（第6項の申出にあっては2歳）になる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
- 3 第1項、第4項、第5項、第6項の規定にかかわらず、社員代表との労使協定により除外された、以下の社員からの育児休業の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社1年未満の社員
  - (2) 申出の日から1年（第5項、第6項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 4 配偶者が社員と同じ日から、または社員より先に育児休業をしている場合、社員は、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。

5 次のいずれにも該当する社員は、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) 社員また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

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 社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

6 次のいずれにも該当する社員は、子が2歳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、子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。

(1) 社員または配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当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

① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

② 社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6か月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き等

育児休業を希望する者は、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5項および第6項に基づく1歳および1歳6か月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出るものとする。なお、育児休業中の契約社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回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない社員が、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に取得した最初の育児休業については、これを1回の申出としては数えない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第5項または第6項に基づく休業の申出をしようとする場合または本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第5項に基づく休業をした者が、同条第6項に基づく休業の申出をしようとする場合または本条第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 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取るにあたり、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、会社はすみ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かかる子が出生したときは、申出者は、出生後すみやか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、会社はすみ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5項および第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6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かか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つたものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、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歳に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。なお、第2条第4項、第5項および第6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社員の申出た期間とする。
- 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 社員は、育児休業期間変更申出書により会社に対して、育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を、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5項および第6項に基づく休業の場合は、2週間前）までに申出ることにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
  - 4 前項の育児休業開始予定日の繰上げ変更および育児休業終了予定日の繰下げ変更は、いずれも、原則として1回に限り行うことができる。ただし、第2条第5項および第6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ヶ月に達する

までおよび1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で1回、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。

- 5 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社はすみ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。
- 6 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かかる子を養育しないこととなった場合  
当該事由が生じた日【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で決定した日とする。】
  - (2) 育児休業にかかる子が1歳に達した場合等  
子が1歳に達した日（第2条第4項に基づく休業の場合を除く。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
  - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合  
当該休業開始日の前日
  - (4) 第2条第4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
- 7 前項(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社員は、この規程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、契約社員にあっては、第2項に定める者に限り、介護休業をすることができる。

- 2 介護休業ができる契約社員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
  - (1) 入社1年以上であること
  - (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か月を経過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
- 3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫
  - (6) その他会社が必要と認めた者
- 4 第1項の規定にかかわらず、社員代表との労使協定により除外された、以下の社員からの介護休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の社員
  - (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社員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

## 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者は、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出るものとする。なお、介護休業中の契約社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 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき、通算93日の範囲内で3回を上限としてすることができる。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、回数の上限は適用しない。

3 会社は、介護休業申出書を受取るにあたり、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、会社はすみ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、会社はすみ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2回連続して撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、特別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、2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、申出にかか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つたものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、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、通算 93 日の範囲内で、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 社員は、介護休業期間変更申出書により会社に対して、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 週間前までに申出することにより、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、会社はすみ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かかる家族を介護しないこととなった場合  
当該事由が生じた日【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で決定した日とする。】
  - (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合  
当該休業開始日の前日
- 6 前項(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社員は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、また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、【1 月 1 日から 12 月 31 日】までの期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、社員代表との労使協定により除外された、以下の社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 か月未満の社員
  - (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員
- 3 子の看護休暇を取得できる社員は、これを半日単位で取得することができる。ただし、次の社員からの半日単位の子の看護休暇の申出は拒むことができる。
  - (1) 1 日の所定労働時間が 4 時間以下である社員

- (2) 社員代表との労使協定により除外された、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、半日単位の子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する社員
- 4 社員代表との労使協定により次の事項を定めたときは、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることができる。
- (1) 当該労使協定による単位で子の看護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲
- (2) 子の看護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る。）
- (3) 子の看護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはできない。）
- 5 取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書を会社に提出して申出なければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申出るものとし、事後すみやかに子の看護休暇申出書を提出するものとする。
- 6 子の看護休暇を取得した日または時間は無給とする。
- 7 賞与、定期昇給および退職金がある場合において、その算定にあたっては、子の看護休暇を取得した日または時間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 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社員は、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、【1月1日から12月31日】までの期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、社員代表との労使協定により除外された、以下の社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 介護休暇を取得できる社員は、これを半日単位で取得することができる。ただし、次の社員からの半日単位の介護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 1日の所定労働時間が4時間以下である社員
- (2) 社員代表との労使協定により除外された、業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、半日単位の介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する社員
- 4 社員代表との労使協定により次の事項を定めたときは、1日の所定労働時間の2分の1以外の時間数を半日と定めることができる。

- (1) 当該労使協定による単位で介護休暇を取得することができることとされる労働者の範囲
  - (2) 介護休暇の取得の単位となる時間数（1日の所定労働時間に満たないものに限る。）
  - (3) 介護休暇1日当たりの時間数（1日の所定労働時間を下回ることはできない。）
- 5 取得しようとする者は、原則として、事前に介護休暇申出書を会社に提出して申出なければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申出るものとし、事後すみやかに介護休暇申出書を提出するものとする。
- 6 介護休暇を取得した日または時間は無給とする。
- 7 賞与、定期昇給および退職金がある場合において、その算定にあたっては、介護休暇を取得した日または時間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第6章 所定外労働の制限

### 第12条 育児・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社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族の介護する社員が当該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 前項の規定にかかわらず、社員代表との労使協定により除外された、以下の社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年未満の社員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 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（以下この章において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という）および制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定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、制限期間は第13条第3項の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、所定外労働制限申出書を受取るにあたり、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かかる子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この章において「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、申出にかかる家族の死亡等により申出者が子の養育または家族の介護をしないこととなった場合には、申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。

7 次の(1)から(3)のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための所定外労働の制限期間は終了するものとし、次の(1)および(3)のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための所定外労働の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由を生じた日
- (2) 制限にかかる子が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、育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日

8 前項(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社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申出た場合には、就業規則の規定および時間外労働に関する協定にかかわらず、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 前項の規定にかかわらず、以下の社員からの育児または介護のための時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

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（以下この章において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という）および制限を終了しようとする日を明らかにして、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しなければならない。この場合において、制限期間は、前条第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、時間外労働制限申出書を受取るにあたり、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かか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（以下この章において「申出者」という）は、出生後すみやか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、申出にかかる家族の死亡等により申出者が子を養育または介護しないこととなった場合には、申出はされなかつるものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の(1)から(3)のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための時間外労働の制限期間は終了するものとし、次の(1)および(3)のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための時間外労働の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由を生じた日
  - (2) 制限にかか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、育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日
- 8 前項(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社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申出た場合には、就業規則の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、22時から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 前項の規定にかかわらず、以下の社員からの深夜業の制限を申出は拒むことができる。
  - (1) 入社1年未満の社員
  - (2) 申出にかかる家族の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する社員
    - 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日数が3日以下の者を含む）であること。
    - ② 心身の状況が請求にかかる子の保育また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いか、または産後8週間以内でない者であること。
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある社員
- 3 申出しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この章において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開

始予定日」という) および制限を終了しようとする日を明らかにして、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しなければならない。

- 4 会社は、深夜業制限申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求める事がある。
- 5 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(以下この章において「申出者」という)は、出生後すみやか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、申出にかかる家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、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生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の(1)から(3)のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための深夜業の制限期間は終了するものとし、次の(1)または(3)のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための深夜業の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由が生じた日
  - (2) 申出にかか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、育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日
- 8 前項(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 制限期間中の賃金については、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給する。
- 10 深夜業の制限を受ける社員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第 9 章 短時間勤務制度等

### 第 15 条 育児短時間勤務制度

社員で 3 歳に達するまでの子と同居し、養育する者は、申出ることにより、就業規則に規定する所定労働時間について、【9 時から 16 時まで（うち休憩時間は、12 時から 60 分とする）】の 6 時間とすることができる。また、1 歳に満たない子を育てる女性社員はさらに別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、以下の社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
  - (2) 社員代表との労使協定によって除外された次の社員
    - ① 入社1年未満の社員
    - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 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1か月前までに、育児短時間勤務申出書を会社に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、会社はすみ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項および第4条第3項を除く）を準用する。
- 4 この制度により短縮された所定労働時間については、給与を支給しない。
- 5 賞与を支給する場合においては、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間があるときは、その短縮した時間数に応じて按分計算して支給する。
- 6 定期昇給および退職金がある場合においては、その算定にあたり、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。

## 第16条 介護短時間勤務制度

要介護状態にある対象家族を介護する社員は、申出ことにより、就業規則に規定する所定労働時間について、【9時から16時まで（うち休憩時間は、12時から60分とする）】の6時間とすることができます。この介護短時間勤務制度は、社員がその利用を開始する日として申し出た日から起算して【3年間の間に2回】まで利用できるものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、以下の社員からの介護のための短時間勤務の申出は拒むことができる。
    - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
    - (2) 社員代表との労使協定によって除外された次の社員
      - ① 入社1年未満の社員
      - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、制度の適用を開始しようとする日および終了しようとする日を明らかにして、原則として、適用開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により会社に申出なければならない。申出書が提出されたときは、会社はすみ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 この制度により短縮された所定労働時間については、給与を支給しない。
- 5 賞与を支給する場合においては、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間があるときは、その短縮した時間数に応じて按分計算して支給する。

6 定期昇給および退職金がある場合においては、その算定にあたり、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。

## 第10章 育児休業等に関するハラスメントの防止

### 第17条 育児休業等に関するハラスメントの防止

すべての社員は、第1章から第9章までの制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員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社員に対しては、就業規則第〇条の規定に基づき、厳正に対処する。

## 第11章 その他の事項

### 第18条 育児・介護休業期間中の賃金等の取扱い

育児・介護休業の期間については、基本給その他の毎月支払われる賃金は支給しない。

2 賞与を支給する場合においては、その算定対象期間に育児・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給する。

3 定期昇給がある場合、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

4 退職金を支給する場合、その算定に当たっては、育児・介護休業前と復職後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業の期間は勤続年数に算入しない。

### 第19条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い

介護休業により賃金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、原則として会社は毎月社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに会社指定の口座に支払うものとする。

### 第20条 育児・介護休業期間中の住民税の取扱い

育児・介護休業の期間の住民税の特別徴収については、育児休業期間中は原則として普通徴収に切り替えることとし、介護休業期間中は原則として会社が毎月社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに会社指定の口座に支払うものとする。

### 第21条 育児休業期間中の現況の報告

育児休業の期間中、少なくとも毎月1回は現況を会社に報告しなければならない。

【第21条の2 円滑な取得及び職場復帰支援 (※努力義務のため、実施するかどうかはご判断ください。)

会社は、育児休業または介護休業等の取得を希望する社員に対して、円滑な取得および職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

- (1) 社員やその配偶者が妊娠・出産したことや社員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その社員に個別に育児休業または介護休業等に関する制度（育児・介護休業中および休業後の待遇や労働条件、男性でも育児休業を取得できることその他の両立支援制度など）の周知を実施する。
- (2) 当該社員ごとに育休復帰支援プランまたは介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに関する支援、育児休業中または介護休業中の職場に関する情報および資料の提供など、育児休業または介護休業等を取得する社員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。】

## 第 22 条 復職後の勤務

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、あらかじめ本人に通知し部署および職務の変更を行うことがある。

## 第 23 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の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

### 【第 23 条の 2 育児目的休暇 （※努力義務のため、導入するかどうかはご判断ください。）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、当該子に係る育児（出産の準備を含む。）に関する目的のために、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 年間につき〇日、2 人以上の場合は 1 年間につき〇日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の 1 年間とは、【1 月 1 日から 12 月 31 日】までの期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、以下の社員からの育児目的休暇の申出は拒むことができる。

＜例＞

- (1) 入社 1 年未満の社員
- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員】

- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に育児目的休暇申出書を会社に提出して申し出るものとする。【ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申し出るものとし、事後すみやかに育児目的休暇申出書を提出するものとする。】

- 4 育児目的休暇を取得した日は無給とする。

5 賞与、定期昇給および退職金がある場合において、その算定にあたっては、育児目的休暇を取得した日は通常の勤務をしたものとみなす。】

#### 第 24 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・介護のための所定外労働、時間外労働および深夜業の制限ならびに短時間勤務等の措置に関して、この規程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による。

#### 附則

平成〇年〇月〇日 施行