

育児介護休業規程

株式会社大隅工業

第1章 目 的	3
第1条 (目的)	3
第2章 育児休業制度	3
第2条 (定義)	3
第3条 (育児休業制度の対象者)	3
第4条 (1歳未満の育児休業)	4
第5条 (1歳以降の育児休業)	4
第6条 (育児休業の申し出の手續等)	6
第7条 (休業開始予定日の指定)	7
第8条 (休業開始予定日の繰上げ)	7
第9条 (休業終了予定日の繰下げ)	7
第10条 (育児休業の申し出の撤回等)	7
第11条 (育児休業の自動終了事由)	8
第11条の2 (出生時育児休業の対象者)	9
第11条の3 (出生時育児休業の申出の手續等)	9
第11条の4 (出生時育児休業の申出の撤回等)	10
第11条の5 (出生時育児休業の期間等)	10
第11条の6 (出生時育児休業中の就業)	11
第3章 介護休業制度	12
第12条 (定義)	12
第13条 (介護休業の対象者)	13
第14条 (介護休業の期間等)	13
第15条 (介護休業の申出の手續等)	13
第16条 (介護休業終了予定日の繰下げ変更)	14
第17条 (介護休業の申出の撤回等)	14
第4章 看護休暇	15
第18条 (看護休暇)	15
第5章 介護休暇	15
第19条 (介護休暇)	15
第6章 所定外労働の制限	16
第20条 (育児・介護のための所定外労働の制限)	16
第7章 時間外労働の制限	17
第21条 (育児・介護のための時間外労働の制限)	17
第8章 深夜業の制限	18
第22条 (育児・介護のための深夜業の制限)	18
第9章 所定労働時間の短縮措置等	19
第23条 (育児短時間勤務)	19

第24条（介護短時間勤務）	20
第10章 その他の事項	20
第25条（賃金等の取扱い）	20
第26条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）	21
第27条（復職後の勤務）	21
第28条（年次有給休暇）	21
第29条（育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止）	21
第30条（円滑な取得及び職場復帰支援）	21
第31条（附則）	22

第1章 目 的

第1条（目的）

本規程は、従業員の育児・介護休業、出生時育児休業、育児・介護のための諸制度に関する取扱いについて定めるものである。本規程に定めのない事項は、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

第2章 育児休業制度

第2条（定義）

本規程の用語の定義は、次のとおりとする。

- (1) 1歳未満の育児休業
従業員が本章に定めるところにより、1歳未満の子の養育のためにする休業をいう。
- (2) 1歳以降の育児休業
従業員が本章に定めるところにより、1歳から2歳に達するまでの子の養育のためにする休業をいう。
- (3) 1歳に達する日
子の1歳の誕生日の前日をいう。
- (4) 1歳から1歳6ヵ月に達するまで
子の1歳の誕生日から、誕生月の6ヵ月後の応答日の前日までをいう。
- (5) 1歳6ヵ月から2歳に達するまで
子の1歳6ヵ月の応当日から、2歳の誕生日の前日までをいう。
- (6) 期間雇用者
雇用契約の期間を定めて雇用されているものをいう。
- (7) 配偶者
従業員の配偶者（事実婚を含む）であって、申出に係る子の実親または養親である者をいう

第3条（育児休業制度の対象者）

育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳（第5条の規程により育児休業をする場合にあつては2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、期間雇用者にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第5条第5項の申出にあつては2歳）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者に限り、育児休業をすることができる。

2、前項の規定にかかわらず、次に該当する者には育児休業をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 会社と従業員の代表者との協定により適用を除外された次の従業員。
 - ① 入社1年未満の者
 - ② 申し出の日から1年（1歳以降の育児休業の場合は6ヵ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - ③ 所定労働日数が週2日以下の者

第4条（1歳未満の育児休業）

従業員は、子が1歳に達する日までを限度として、その申し出た期間について育児休業をすることができる。

- 2、前項の育児休業は次の条件をすべて満たすものでなければならない。
- (1) 休業開始予定日から休業終了予定日まで連続して休業すること
 - (2) 次のいずれかに該当する場合を除き、1子につき2回までの申出であること。
 - ① 第6条第1項なお書の申し出を行う期間雇用者
 - ② 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

第5条（1歳以降の育児休業）

従業員またはその配偶者が、原則として子が1歳に達する日において現に育児休業をしている従業員のうち、次の事情が生じた者は、第2項に定める条件を満たす範囲内で、子が1歳から1歳6ヵ月に達する日までを限度として、育児休業をすることができる。

- (1) 保育所等（無認可保育施設を除く）に申し込みを行っているが、市区町村から原則として1歳に達する日の翌日からの入所は不可能な旨の通知（入所不承諾の通知）を受けた場合
 - (2) 子の1歳の誕生日以降育児にあたる予定であった、育児休業の対象となる子の親である配偶者に次の事情が生じた場合
 - ① 死亡したとき
 - ② 傷病または障害により子の養育ができなくなったとき
 - ③ 離婚等により子と同居しないこととなったとき
 - ④ 6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定か、または産後8週間を経過していないとき
 - (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 2、前項の育児休業は、次の各号のすべてを満たすものとする。
- (1) 原則として子の1歳の誕生日から休業を開始すること（ただし、配偶者が前項に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。）
 - (2) 休業開始予定日から休業終了予定日まで連続して休業すること

- 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（出生時育児休業を含む）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、前3項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第4条第1項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。
- 5、次のいずれにも該当する従業員は、第6項に定める条件を満たす範囲内で、子が2歳に達するまでを限度として、育児休業をすることができる。
 - (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の応当日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 保育所等（無認可保育施設を除く）に申し込みを行っているが、市区町村から原則として1歳6か月の応当日からの入所は不可能な旨の通知（入所不承諾の通知）を受けた場合
 - (3) 子の1歳6か月の応当日以降育児にあたる予定であった、育児休業の対象となる子の親である配偶者に次の事情が生じた場合
 - ① 死亡したとき
 - ② 傷病または障害により子の養育ができなくなったとき
 - ③ 離婚等により子と同居しないこととなったとき
 - ④ 6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定か、または産後8週間を経過していないとき
 - (4) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 6、前項の育児休業は、次の各号のすべてを満たすものとする。
 - (1) 原則として子の1歳6か月の誕生日応当日から休業を開始すること（ただし、配偶者が前項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。）
 - (2) 休業開始予定日から休業終了予定日まで連続して休業すること
- 7、前2項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。
- 8、第1項又は第4項に基づく休業の申出は、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。
 - (1) 第1項又は第4項に基づく休業をした期間雇用者が第6条第1項なお書の申出をしようとする場合

- (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項又は第4項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 9、第5項及び第7項に基づく休業の申出は、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。
- (1) 第5項又は第7項に基づく休業をした期間雇用者が第6条第1項なお書の申出をしようとする場合
 - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第5項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

第6条（育児休業の申し出の手續等）

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「休業開始予定日」という。）の下記の日までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間雇用者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。

- (1) 1歳未満の育児休業 1ヵ月前まで
 - (2) 1歳以降の育児休業 2週間前まで
- 2、前号にかかわらず、次のいずれかに該当する場合は、休業開始予定日の1週間前までに申し出るものとする。
- (1) 出産予定日前に子が生まれたとき
 - (2) 配偶者が死亡したとき
 - (3) 配偶者が傷病により、子を養育できなくなったとき
 - (4) 配偶者が子と同居しなくなったとき
 - (5) 子が負傷、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世話をする必要とする状態になったとき
 - (6) 保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われないとき
- 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「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 5、申出の日後に申し出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に所属長に書面で出生届を提出しなければならない。

第7条（休業開始予定日の指定）

前条第1項各号に定める期日までに育児休業の申し出がなされなかった場合には、会社は次のいずれかの日を指定して休業開始予定日を指定することができる。

- (1) 1歳未満の育児休業については、休業を開始しようとする日以降、育児休業申出書が提出された日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間の日
 - (2) 1歳以降の育児休業については、休業を開始しようとする日以降、育児休業申出書が提出された日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間の日
 - (3) 前条第2項各号に該当する場合は、休業を開始しようとする日以降、育児休業申出書が提出された日の翌日から1週間を経過する日までの間の日
- 2、休業開始予定日を指定する場合は、育児休業申出書が提出された日の翌日から3日以内であって、かつ、本人の申出た休業開始予定日までに、文書により指定する。
 - 3、第6条第1項なお書の申し出を行う期間雇用者には本条は適用しない。

第8条（休業開始予定日の繰上げ）

1歳未満の育児休業の申し出をすでに行った従業員は、育児休業開始予定日の前日までに第6条第2項各号の事情が生じた場合、休業1回ごとに1回に限り、休業開始予定日を当初の予定日より前の日に変更することができる。

- 2、この申し出を行う場合は、当初の開始予定日の1週間前までに育児休業期間変更申出書を所属長に提出するものとする。
- 3、休業開始予定日の繰下げは原則として認めない。ただし、会社が認めた場合は、この限りではない。

第9条（休業終了予定日の繰下げ）

従業員は、理由の如何を問わず、1歳に達するまでと1年6か月に達するまでおよび2歳に達するまでの各々1回（1歳に達するまでの休業の場合は、休業1回ごとに1回）に限り、休業終了予定日を当初の終了予定日より後の日に変更することができる。

- 2、この申し出を行なう場合は、当初の終了予定日の1ヵ月前（第5条第1項に基づく1年を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業期間変更申出書を所属長に提出するものとする。
- 3、休業終了予定日の繰上げは原則として認めない。ただし、会社が認めた場合は、この限りではない。

第10条（育児休業の申し出の撤回等）

申出者は、休業開始予定日の前日までは、書面で所属長に申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。

2、第4条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した者は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第5条第1項又は第4項及び第5項又は第7項に基づく休業の申出を撤回した者は、次に定める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4条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、第5条第1項又は第4項及び第5項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第5条第1項又は第4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項又は第7項に基づく休業の申出をすることができる。

- (1) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき
- (2) 前号に規定する配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- (3) 離婚その他の事情により第1号に規定する配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき
- (4) 育児休業申出に係る子が負傷、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世話を必要とする状態になったとき
- (5) 育児休業申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

3、休業開始予定日の前日までに、次のいずれかに該当する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、所属長にその旨を通知しなければならない。

- (1) 子の死亡
- (2) 養子である子との離縁または養子縁組の取り消し
- (3) 従業員が子と同居しなくなったとき
- (4) 傷病や障害により子が1歳（第5条第1項による休業の場合は1歳6ヶ月および第5条第5項による休業の場合は2歳）に達するまでの間、子を養育できなくなったとき
- (5) パパ・ママ育休プラスの特例により1歳到達日の翌日以降育児休業する場合で、従業員の配偶者が育児休業をしていない場合

第11条（育児休業の自動終了事由）

次の各号に挙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挙げる日とする。

- (1) 前条第3項各号（(5)を除く）に挙げる事由が生じたとき
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（第5条第3項に基づく休業の場合を除く1歳以降の育児休業の場合は1歳6ヶ月および第5条第5項及び7項による休業の場合は2歳）に達した日

(3) 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第5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（出生時育児休業を含む）との合計が1年に達した場合、当該1年に達した日

2、前項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所属長にその旨を通知しなければならない。

第11条の2（出生時育児休業の対象者）

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、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、期間雇用者にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

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8週間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

第11条の3（出生時育児休業の申出の手続等）

出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の期間雇用者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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2、第11条の2第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

3、会社は、出生時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、出生時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出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時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、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に所属長に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第11条の4（出生時育児休業の申出の撤回等）

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

- 2、出生時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出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 3、第11条の2第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4、出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

第11条の5（出生時育児休業の期間等）

出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2、本条第1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出生時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、出生時育児休業期間変更申出書により、出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 4、出生時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出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時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、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等出生時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) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過

した日

(3) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

(4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

6、本条第5項第1号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

第11条の6（出生時育児休業中の就業）

一時的または臨時的に、出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（社内様式16の1）を休業開始予定日の1週間前までに所属長に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

2、会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する（社内様式16の3）。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（社内様式16-4）を所属長に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式16-6）を交付する。

3、出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。ただし、休業期間の日数を28で除して10を乗じて得た日数（端数切上げ）を超えない範囲内又は、休業期間の日数を28で除して80を乗じて得た時間数を超えない範囲内とする。

(1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（1日未満の端数切り捨て）

(2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

(3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

4、本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（社内様式16-1）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（社内様式16-2）を休業前日までに所属長に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

5、本条第2項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（社内様式16-5）を休業前日までに所属長に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式16-6）を交付する。

- (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第3章 介護休業制度

第12条（定義）

本章の用語の定義は次のとおりとする。

- (1) 介護休業
従業員が本章の定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するために行なう休業をいう。
- (2) 介護短時間勤務
従業員が本章の定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するために行なう短時間勤務をいう。
- (3) 介護休業等
前2号に定める、介護休業および介護短時間勤務をいう
- (4) 対象家族
 - ① 配偶者（事実婚を含む）
 - ② 父母（養親を含む）
 - ③ 子（養子を含む）
 - ④ 配偶者の父母
 - ⑤ 祖父母、兄弟姉妹又は孫
 - ⑥ 上記以外の家族で会社の認めた者
- (5) 要介護状態
負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障害により2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいう。

- (6) 期間雇用者
雇用契約の期間を定めて雇い入れられる者をいう。
- (7) 93日経過日
介護休業を開始した日から93日目の日をいう。

第13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、期間雇用者にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに、その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者に限り、介護休業をすることができる。

- 2、前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は介護休業をすることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 会社と従業員の代表者との協定により、適用を除外された次の従業員
 - ① 入社1年未満の者
 - ② 申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - ③ 所定労働日数が週2日以下の者

第14条（介護休業の期間等）

介護休業の期間は、原則として、当該申出に係る対象家族1人につき3回、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、介護休業開始日の2週間前までに申出がなかった場合には、会社は、休業を開始しようとする日以降、申出日の翌日から起算して2週間後の応答日までの間の日を介護休業開始日として指定することができる。ただし、介護休業中の期間雇用者が、雇用契約更新にともない、ひきつづき休業を希望する場合には、更新された雇用契約の初日を介護休業開始予定日として申出をすることができる。

第15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を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という）の2週間前までに、介護休業申出書を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間雇用者が、雇用契約更新にともない、ひきつづき休業を希望する場合には、更新された雇用契約の初日を介護休業開始予定日として申出をすることができる。

- 2、休業の日数は、対象家族1人につき通算して93日まで3回を上限とする。
- 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「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第16条（介護休業終了予定日の繰下げ変更）

- 従業員は、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週間前までに所属長に書面で申出ることにより、1回に限り介護休業終了予定日の繰下げ変更を行い、期間を延長することができる。
- 2、従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに所属長に書面で申出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
 - 3、介護休業開始予定日の繰上げ、繰下げは、原則として認めない。ただし、会社が認めた場合には、この限りではない。

第17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に、所属長に書面で申し出ることにより、介護休業の申出を撤回することができる。ただし、同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を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。
- 2、介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族を介護しないこととなった次の場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなす。
 - （1）対象家族の死亡
 - （2）離婚等による対象家族との親族関係の消滅
 - （3）介護休業の申出者が負傷、疾病等により、当該対象家族についての介護休業日数が93日に達するまでの間、対象家族を介護できない状態になった場合
 - 3、次の各号に挙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挙げる日とする。
 - （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、出生時育児休業、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、出生時育児休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
 - 4、本条第2項および第3項に該当する場合は、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。

第4章 看護休暇

第18条（看護休暇）

小学校就学の始期までの子を養育する従業員は、負傷し、若しく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、毎年4月1日を起算日とし、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、看護休暇を取得することができる。

- 2、前項にかかわらず、次の従業員は本制度の対象としない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 看護休暇制度の適用除外者に関する労使協定により、適用を除外された次の者
 - ① 入社6ヵ月未満の者
 - ② 週の所定労働時間が2日以下の者
 - (3) 看護休暇の申出は原則として、事前に所属長に看護休暇申出書を提出するものとする。なお、緊急の場合には、電話連絡のうえ、看護休暇申出書を提出しなければならない。
- 3、子の看護休暇は時間単位、1日単位または半日単位で取得できるものとし、時間単位は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができるものとする。半日単位は所定労働時間の2分の1とする。半日単位の子の看護休暇は2回で1日分の取得とする。
- 4、3項に定める時間単位の子の看護休暇の取得については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして時間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として労使協定に定める業務に従事する従業員は、適用を除外する。

第5章 介護休暇

第19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、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ヵ月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2、取得しようとする者は、原則として、事前に所属長に申し出るものとする。
 - 3、介護休暇は時間単位、1日単位または半日単位で取得できるものとし、時間単位は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができるものとする。半日は所定労働時間の2分の1とする。半日単位の介護休暇は2回で1日分の取得とする。

- 4、3項に定める時間単位の介護休暇の取得については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして時間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として労使協定に定める業務に従事する従業員は、適用を除外する。

第6章 所定外労働の制限

第20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制限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「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、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、所定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、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護を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、次の各号に挙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挙げる日とする。
- (1) 子又は家族の死亡等制限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
 - (2) 制限に係る子が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、出生時育児休業、育児休業又は介護休業が始まった場合 産前産後休業、出生時育児休業、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21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請求した場合には、就業規則の規定及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ヵ月について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は時間外労働の制限を申出ることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の者
 - (3) 所定労働日数が週2日以下の者
- 3、請求しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「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「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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を所属長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、時間外労働制限請求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、請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「請求者」という）は、出生後2週間以内に所属長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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければならない。
- 7、次の各号に挙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挙げる日とする。
 - (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) 請求者について産前産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8、第7項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に所属長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22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請求した場合には、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、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という）に労働させない。

2、前項にかかわらず、次の従業員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇従業員

(2) 入社1年未満の者

(3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者

① 深夜において就業していない者（1ヵ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 心身の状況が請求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つては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること

(4) 所定労働日数が週2日以下の者であること

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3、請求しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下「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「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ヵ月前までに、所属長に書面を提出しなければならない。

4、会社は、この請求に関して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、請求の日後に請求に係る子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に所属長に書面で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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

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

- 7、次の各号に挙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挙げる日とする。
- (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) 請求者について産前産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、出生時育児休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8、前項の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければならない。
- 9、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へ転換させることがある。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

第23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、就業規則第32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。）。ただし、本人と会社が合意した場合は、勤務日数の短縮などの別途措置を取ることがある。
- 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
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②1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6条から第11条までの規定（第10条第2項を除く。）を準用する。

第24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、対象家族1人あたり3年間を限度として、所定労働時間について2時間の短縮を申出ることができる。始業時刻及び終業時刻については、会社と従業員の話し合いにより決定する。なお、利用できる回数は、利用開始から3年の間で2回までとする。

- 2、前項にかかわらず、日雇従業員および1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は介護短時間勤務をすることができない。
- 3、第1項にかかわらず、会社と従業員の代表者との協定により適用を除外された次の従業員は、介護短時間勤務をすることができない。
 - (1) 入社1年未満の者
 - (2) 所定労働日数が週2日以下の者
- 4、申出をしようとする者は、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、介護短時間勤務申請書により会社に申出なければならない。申請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15条から第17条までの規定を準用する。
- 5、本条の対象となる従業員が申し出た場合には、短時間勤務の措置に代えて、次の措置を認める場合がある。
 - (1) フレックスタイム制
 - (2) 時差勤務制

第10章 その他の事項

第25条（賃金等の取扱い）

本規程による休業および休暇の期間における賃金等の取り扱いについては次のとおりとする。

- (1) 基本給その他の月毎に支払われる賃金は育児・介護休業をした期間・子の看護休暇及び介護休暇した期間については支給しない。算定方法については賃金規程の欠勤の扱いに準じて行なう。
- (2) 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間・子の看護休暇及び介護休暇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) 定期賃金見直しは、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賃金見直しの期日が到来した者については、復職後に勤務実態に応じ賃金を見直す。
- (4) 退職金の算定については、1ヵ月以上の育児・介護休業をした期間を勤続期間に算入しない。

- 2、本規程による短時間勤務の適用を受ける期間の賃金等については、次のとおりとする。
- (1) 毎月支払われる賃金については、賃金規程により、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。
 - (2) 賞与の算定については、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に応じて減額を行なう。
 - (3) 退職金の算定については、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなす。
- 3、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。

第26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、各月に会社が納付した額を翌月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27条（復職後の勤務）

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 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ヵ月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

第28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当たっては、育児・介護休業を行った日は、出勤したものとみなす。

第29条（育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止）

すべての従業員は第2章～第9章の制度の申出・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従業員に対しては、就業規則および付属規程の懲戒規定に基づき、厳正に対処する。

第30条（円滑な取得及び職場復帰支援）

会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に個別に育児休業に関する制度等の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

- 2、会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及

び職場復帰を支援するために、当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又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・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業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。

3、育児休業、出生時育児休業に関する相談の窓口は、総務部とする。

4、会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継の対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

第31条（附則）

本規程は、令和6年4月1日より施行する。