

育児・介護等規程

労働保険番号	都道府	所	管轄	基幹番号							枝番号			被一括事業番号			
	2	3	3	0	2	9	3	6	4	7	1	0	2	4			
ふりがな	ゆうげんがいしゃ あいしあ																
事業場名	有限会社アイシア																
所在地	小牧市東田中 619 番地 RSビル											TEL 0568-39-5400					
代表者職氏名	取締役 石川知之																
業種	派遣業																

目次

育児・介護等規程

第1章	総 則	2
第2章	育児休業	2
第3章	介護休業	7
第4章	子の看護休暇	10
第5章	介護休暇	11
第6章	育児および介護のための所定外労働の免除	12
第7章	育児および介護のための法定時間外労働の制限	13
第8章	育児および介護のための深夜業の免除	14
第9章	育児のための短時間勤務	16
第10章	介護のための短時間勤務	18
第11章	育児休業等に関するハラスメントの防止	20
第12章	その他	20
附 則		21

第1章 総則

(目的)

第1条

- 1 この規程は、有限会社アイシア（以下「会社」という。）に勤務する従業員（社員、派遣社員）の育児休業、育児短時間勤務、介護休業、介護短時間勤務、看護休暇および介護休暇その他、育児または介護に当たる者に対する支援制度について定める。

(用語の定義)

第2条

- 1 この規程において、用語の定義は、次のとおりとする。
 - (1) 育児休業——第2章で定めるところにより、その対象となる子を養育するためにする休業をいう
 - (2) 介護休業——従業員が、第3章で定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう
 - (3) 要介護状態——負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、厚生労働省令で定める期間（2週間以上）にわたり、常時介護を必要とする状態をいう
 - (4) 対象家族——配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫をいう
 - (5) 1歳に達する日——「年齢計算ニ関スル法律」の定めるところにより、1歳の誕生日の前日をいう
 - (6) 応当日 —— 4月1日、5月1日、6月1日のように、毎月または毎年、同じ日のことを示す

(基本方針)

第3条

- 1 会社は育児・介護休業法を遵守し、育児または介護に当たる従業員の福祉を増進することに努める。

第2章 育児休業

(育児休業ができる従業員の範囲)

第4条

- 1 育児のために休業することを希望する者であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約者にあつては、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カ月（第6条第2項の申出にあつては2歳）になるまでに労働契約期間が満了し（労働契約が更新される場合は、更新後のもの）、更新されないことが明らかでないこと

(両親ともに育児休業をしている場合の特例)

第5条

- 1 配偶者が従業員と同じ日から、また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カ月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年となる期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日後である場合には、この限りではない。

(1歳6カ月、2歳までの育児休業)

第6条

- 1 従業員は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、子の1歳の誕生日（前条に基づく育児休業の場合で、従業員または配偶者の育児休業終了予定日が1歳の誕生日以後の場合には、育児休業終了予定日の翌日。ただし、従業員に係る育児休業終了予定日と配偶者に係る育児休業終了予定日が異なるときは、そのいずれかの日の翌日とする。以下本条において同じ）から1歳6カ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) 従業員または配偶者が子の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

⑦保育所等に入所を希望し、申し込みを行っているが、入所できない場合

⑧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、疾病等の法令に定める事情により子を養育することが困難となった場合

- 2 従業員は、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、子の1歳6カ月の誕生日応当日から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カ月の誕生日応当日に限るものとする。

(1) 従業員または配偶者が子の1歳6カ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

⑦保育所等に入所を希望し、申し込みを行っているが、入所できない場合

⑧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6カ月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の法令に定める事情により子を養育することが困難となった場合

(育児休業の適用除外)

第7条

- 1 第4条ないし第6条にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者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) 労使協定によって除外された以下の者

⑦入社1年未満の者

④育児休業申出のあった日から起算して1年以内（前条に基づく休業の場合は6カ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者

⑤1週間の所定労働日数が2日以下の者

（育児休業の申出手続）

第8条

- 1 育児休業を希望する者は、原則として育児休業開始予定日の1カ月前（第6条に基づく1歳を超える育児休業の場合は2週間前）までに、希望する育児休業期間（開始予定日と終了予定日）を明らかにして、育児休業申出書を会社に申し出なければならない。なお、育児休業中の有期契約者が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児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 育児休業の申出は、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者が、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出として扱わない。
 - (1) 第4条に基づく休業をした者が、第6条に基づく休業の申出をしようとするとき。または第6条第1項に基づく休業をした者が、第6条第2項に基づく休業の申出をしようとするとき
 - (2) 前項後段の申出をしようとするとき
 - (3) 法令に定める特別の事情があるとき
- 3 従業員は、申出に当たり、会社の指示がある場合には、妊娠、出生、出産予定日、もしくは養子縁組の事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 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場合、従業員は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を会社に届け出なければならない。
- 6 育児休業開始予定日が申請日の1カ月以内の場合には、会社は、育児休業開始予定日から申請日の1カ月後の日までの間のいずれかの日を育児休業開始予定日として指定できる。

（育児休業の申出の撤回等）

第9条

- 1 従業員は、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って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、法令に定める特別の事情がない限り、同一の子について再度申出をすることができない。

- 4 前項にかかわらず、第4条に基づく休業の申出を撤回した者は、第6条に基づく休業の申出をすることができ、第6条第1項に基づく休業の申出を撤回した者は、第6条第2項に基づく休業の申出をすることができる。
- 5 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等法令に定める事由により従業員が申出に係る子の養育をしないこととなった場合には、育児休業の申出はなされなかったものとみなす。この場合に従業員は、会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

第10条

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで(第5条、第6条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 育児休業を申し出た後、出産予定日より早く子が出生した場合等法令に定める特別の事情が発生した場合には、従業員は、原則として、変更後の育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書を会社に提出して申し出ることにより、1回に限り育児休業開始予定日の繰り上げ変更を行うことができる。
- 3 育児休業期間変更申出書の提出が、繰り上げ変更後の育児休業開始予定日の1週間前より後にあった場合、会社は従業員が変更後の育児休業を開始しようとする日以後変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で育児休業を開始する日を指定できるものとする。
- 4 従業員は、育児休業終了予定日の1カ月前までに、育児休業期間変更申出書により会社に申し出ることにより、子が1歳に達する日(第5条に基づく休業の場合は、定められた時期まで)を限度として、1回に限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。
- 5 前項にかかわらず、第6条に基づく休業の場合は、育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、子が1歳から1歳6カ月に達する日および1歳6カ月から2歳に達する日を限度として、1回に限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。
- 6 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。

(育児休業期間の終了)

第 11 条

- 1 前条の定めにかかわらず、次の各号の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、当該各号に定める日とする。

	事 由	休業終了日
①	子の死亡等法令に定める事由により、育児休業の申出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	育児休業に係る子が 1 歳に達した場合（第 7 条および第 8 条に基づく休業の場合を除く）	子が 1 歳に達した日
③	第 5 条に基づく休業の場合に、育児休業に係る子が 1 歳 2 カ月に達した場合	子が 1 歳 2 カ月に達した日
④	第 5 条に基づく休業の場合に、育児休業に係る子の誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が 1 年に達した日	当該 1 年に達した日
⑤	第 6 条に基づく休業の場合に、育児休業に係る子が 1 歳 6 カ月（第 6 条第 2 項の申出にあつては 2 歳）に達した場合	子が 1 歳 6 カ月（第 6 条第 2 項の申出にあつては 2 歳）に達した日
⑥	産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合	産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日

- 2 前項第 1 号の事由が生じた場合には、従業員は会社に当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(給与等の取り扱い)

第 12 条

- 1 育児休業の期間中については、給与（諸手当を含む）は、支給しない。
 2 賞与については、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には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
 3 育児休業中の定期昇給は行わず、職場復帰をした際に実施する。

(勤続年数の算定)

第 13 条

- 1 育児休業期間は勤続年数に算入する。
 2 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、育児休業をした日は出勤したものとみ

なす。

(住民税の取り扱い)

第14条

- 1 育児休業取得者の住民税は、普通徴収とする。

(復職後の勤務)

第15条

- 1 育児休業後の勤務は、原則として、育児休業直前の部署および職務とする。ただし、本人の希望がある場合または組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

第3章 介護休業

(介護休業)

第16条

- 1 要介護状態にある家族を介護する者は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約者にあつては、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) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6カ月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了し、更新されないことが明らかでないこと
- 2 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。
配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹または孫

(介護休業の適用除外)

第17条

- 1 前条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は介護休業をすることができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により適用除外とされた次の者
 - ㊦入社1年未満の者
 - ㊧介護休業申出のあった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - ㊨1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護休業の申出手続等)

第 18 条

- 1 介護休業を希望する者は、原則として介護休業開始予定日の 2 週間前までに希望する介護休業期間を明らかにして、介護休業申出書を会社に提出することにより、会社に申し出なければならない。
- 2 介護休業中の有期契約者が労働契約を更新するに当たり、引き続き介護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。
- 3 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類を提出しなければならない。
- 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(申出の撤回)

第 19 条

- 1 従業員は、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って介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 同一の対象家族について 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をすることはできない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等法令に定める事由により従業員が申出に係る対象家族の介護をしないこととなった場合には、介護休業の申出はなされなかったものとみなす。この場合に従業員は、会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。
- 4 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。

(介護休業期間)

第 20 条

- 1 介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として 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。ただし、同一対象家族について 2 回以上の介護休業をした場合は、介護休業ごとの日数を通算して 93 日までを原則とする。回数は、同一対象家族について、3 回までとする。
- 2 前項の規定にかかわらず介護休業申出書に記載された介護休業開始予定日が申出の日の 2 週間後より前である場合には、会社は、介護休業開始予定日以降、申出の日の翌日から起算して 2 週間後の日までのいずれかの日を、介護休業開始予定日として指定できるものとする。
- 3 従業員は、介護休業終了予定日の 2 週間前までに介護休業期間変更申出書を会社に提出することにより、1 回の申出ごとの休業につき 1 回に限り介護休業終了日の繰り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 93 日 (2 回以上の介

介護休業をしたことがある場合は、93日から介護休業ごとの日数を控除した日数)の範囲を超えないこととする。

- 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。

(介護休業期間の終了)

第21条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、介護休業期間は終了するものとし、当該介護休業期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

	事 由	休業終了日
①	対象家族の死亡等法令に定める事由により介護休業に係る対象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	当該介護休業の日数が通算して93日となった場合	当該93日となった日
③	介護休業終了予定日までに産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

- 2 前項第1号の事由が生じた場合には、従業員は会社にその旨を遅滞なく通知しなければならない。

(介護休業期間の給与等の取り扱い)

第22条

- 1 介護休業の期間中については、給与(諸手当を含む)は支給しない。
- 2 賞与については、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給する。
- 3 介護休業中の定期昇給は行わず、職場復帰をした際に実施する。

(勤続年数の算定)

第23条

- 1 介護休業期間は勤続年数に算入する。
- 2 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、介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(住民税の取り扱い)

第 24 条

- 1 介護休業取得者の住民税は、普通徴収とする。

(復職後の勤務)

第 25 条

- 1 介護休業後の勤務は、原則として、介護休業直前の部署および職務とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合または組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

第 4 章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第 26 条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、負傷し、また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、就業規則第 35 条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。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし看護休暇の取得上限日数は、前項に規定する日数を上限とする。
- 3 第 1 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、子の看護のための休暇を取得することができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により除外された次の者
 - ㊦入社 6 カ月未満の者
 - ㊧1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(子の看護のための休暇の申出手続)

第 27 条

- 1 子の看護のための休暇の取得を希望する者は、原則として事前に、子の看護休暇申出書を会社に提出することにより請求するものとする。なお、事前の申出が困難であると法人が判断した場合には、事後の申出を認めることとする。
- 2 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。

(子の看護のための休暇の給与等の取り扱い)

第28条

- 1 子の看護のための休暇取得期間中については、給与（諸手当を含む）は、支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休暇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。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第29条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする者は、就業規則第35条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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。
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、介護休暇の取得日数の上限は、前項に規定する日数を上限とする。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、介護のための休暇を取得することができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により適用除外とされた次の者
 - ㊦ 勤続6カ月未満の者
 - ㊧ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護のための休暇の申出手続)

第30条

- 1 介護のための休暇の取得を希望する者は、介護休暇申出書を会社に提出することにより請求するものとする。なお、事前の請求が困難であると会社が判断した場合には、事後の請求を認めることとする。
- 2 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。

(介護のための休暇の給与等の取り扱い)

第31条

- 1 介護のための休暇取得期間中については、給与（諸手当を含む）は、支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に介護休暇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。

第6章 育児および介護のための所定外労働の免除

(育児および介護のための所定外労働の免除)

第32条

- 1 3歳に満たない子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護するために従業員が申し出た場合には、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、次の各号のいずれかに該当する者は、所定外労働の免除を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により除外された次の者
 - ㊦入社1年未満の者
 - ㊧1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働の免除の申出手続等)

第33条

- 1 所定外労働の免除を希望する者は、原則として免除開始予定日の1カ月前までに、1回につき、1カ月以上1年以内の希望する期間(免除開始日と終了日)を明らかにして、所定外労働免除申出書を会社に提出することにより、申し出なければならない。ただし、希望する期間については、第34条に規定する時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 2 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 会社は、第1項の申出に基づく所定外労働の免除が事業の正常な運営を妨げるものと認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、当該従業員は、出生後2週間以内に、所定外労働免除対象児出生届により会社に届け出なければならない。
- 5 第1項の申出がなされた後、免除開始予定日の前日までに、申出に係る子または対象家族の死亡等法令に定める事由により、当該従業員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、所定外労働免除の申出はなされなかったものとみなす。この場合、当該就業印は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(所定外労働の免除期間の終了)

第 34 条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働免除期間は終了するものとし、所定外労働の免除期間の終了日は当該各号に定める日とする。

	事 由	終 了 日
①	家族の死亡等法令に定める事由により免除に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合	当該事由が発生した日
②	免除に係る子が 3 歳に達した場合	子が 3 歳に達した日
③	産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 2 前項第 1 号の事由が生じた場合、当該従業員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第 7 章 育児および介護のための法定時間外労働の制限

(育児および介護のための法定時間外労働の制限)

第 35 条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護するために従業員が申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1 カ月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて法定時間外労働をさせることはない。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、法定時間外労働の制限を申し出ることができない。
- (1) 日々雇用される者
 - (2) 入社 1 年未満の者
 - (3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(法定時間外労働制限の請求手続等)

第 36 条

- 1 法定時間外労働の制限を希望する者は、原則として制限開始予定日の 1 カ月前までに、1 回につき、1 カ月以上 1 年以内の希望する期間（制限開始日と終了日）を明らかにして、時間外労働制限申出書を法人に提出することにより、会社に申し出なければならない。ただし、希望する期間については、第 33 条に規定する所定外労働の免除期間と重複しないようにしなければならない。

- 2 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 会社は、第1項の申出に基づく法定時間外労働の制限が事業の正常な運営を妨げるものと認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、当該従業員は、出生後2週間以内に、時間外労働制限対象児出生届により会社に届け出なければならない。
- 5 第1項の申出がなされた後、法定時間外労働制限開始予定日の前日までに、申出に係る子または対象家族の死亡等法令に定める事由により、当該従業員が子を養育または家族を介護しないことになった場合には、法定時間外労働制限の申出はなされなかったものとみなす。この場合、当該従業員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(法定時間外労働の制限期間の終了)

第37条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、法定時間外労働制限期間は終了するものとし、法定時間外労働の制限期間の終了日は当該各号に定める日とする。

	事 由	終 了 日
①	家族の死亡等法令に定める事由により制限に係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	産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 2 前項第1号の事由が生じた場合、当該従業員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第8章 育児および介護のための深夜業の免除

(育児および介護のための深夜業の免除)

第38条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護するために従業員が申し出た場合には、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)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者は深夜業の免除を申し出ることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 入社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) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- (5) 16歳以上の同居の家族がいる職員で以下の者
 - ㊦同居の家族が、深夜に就業していない者
 - ㊧同居の家族が、1カ月について深夜の就業が3日以下の者
 - ㊨同居の家族が、申出に係る子の保育または家族の介護をすることができる者
 - ㊩同居の家族が、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

(深夜業の免除の申出手続等)

第39条

- 1 深夜業の免除を希望する者は、開始予定日の1カ月前までに、1回につき、1カ月以上6カ月以内の希望する期間（免除開始日と終了日）を明らかにして、深夜業免除申出書を会社に提出することにより、申し出なければならない。
- 2 従業員は、前項の請求に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 会社は、第1項の請求に基づく深夜業の免除が事業の正常な運営を妨げると認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該従業員は、出生後2週間以内に、深夜業免除対象児出生届により会社に届け出なければならない。
- 5 第1項の申出がなされた後、免除開始予定日の前日までに申出に係る子または対象家族の死亡等法令に定める事由により、当該従業員が子を養育または家族を介護しないことになった場合には、深夜業免除の申出はなされなかったものとみなす。この場合には、当該従業員は、会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(深夜業の免除期間の終了)

第 40 条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、深夜業免除期間は終了するものとし、免除期間の終了日は当該各号に定める日とする。

	事 由	終了日
①	子または家族の死亡等法令に定める事由により免除に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合	当該事由が発生した日
②	免除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	産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 2 前項第 1 号の事由が生じた場合、当該従業員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第 9 章 育児のための短時間勤務

(育児のための短時間勤務)

第 41 条

- 1 3 歳に満たない子を養育する者は、申し出ることにより、育児短時間勤務の措置の適用を受けることができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は短時間勤務の措置の適用を受けることができない。
- (1) 日々雇用される者
 - (2) 所定労働時間が 1 日 6 時間以下の者
 - (3) 労使協定により除外された次の者
 - ㊦入社 1 年未満の者
 - ㊧1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(育児短時間勤務の労働時間等)

第 42 条

- 1 育児短時間勤務をする職員の所定労働時間は、原則 6 時間とする。
- 2 前項の始業・終業時刻は、就業規則の労働時間の範囲内で本人の希望時刻を考慮し、労使合意のうえ

決定する。決定した始業・終業時刻については、育児介護短時間勤務取り扱い通知書に明示する。

(育児短時間勤務の申出手続等)

第 43 条

- 1 育児短時間勤務の措置の適用を希望する者は、育児短時間勤務開始予定日の 1 カ月前までに、1 回につき、1 カ月以上 6 カ月以内の希望する期間を明らかにして、育児短時間勤務申出書を会社に提出することにより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きについては、第 6 条から第 8 条までの規定を準用する。
- 2 従業員は、前項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 申出の日後に申出に係る子が出生した場合、従業員は出生後 2 週間以内に育児短時間勤務対象児出生届を法人に届け出なければならない。
- 4 第 1 項の申出がなされた後、育児短時間勤務開始予定日の前日までに申出に係る子の死亡等により従業員が養育をしないことになった場合には、育児短時間勤務の申出はなされなかったものとみなす。この場合、従業員は、会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務期間の終了)

第 44 条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、育児短時間勤務期間は終了するものとし、育児短時間勤務期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

	事 由	終了日
①	子の死亡等により措置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	措置に係る子が 3 歳に達した場合	子が 3 歳に達した日
③	産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 2 前項第 1 号の事由が生じた場合には、従業員は、会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務中の給与等の取り扱い)

第 45 条

- 1 育児短時間勤務中の給与は、賃金規程または、労働条件通知書または、契約書に準じて支給する。

第 10 章 介護のための短時間勤務

(介護のための短時間勤務)

第 46 条

- 1 要介護状態にある対象家族を介護する者は、申し出ることにより、介護短時間勤務の措置の適用を受けることができる。
- 2 前項にかかわらず、従業員が次の各号のいずれかの場合に該当するときには介護短時間勤務の措置の適用を受けることができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 所定労働時間が 1 日 6 時間以下の者
 - (3) 労使協定により適用除外とされた次の者
 - ㊦入社 1 年未満の者
 - ㊧1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(介護短時間勤務の労働時間、始業・終業時刻)

第 47 条

- 1 介護短時間勤務をする職員の所定労働時間は、原則 6 時間とする。
- 2 前項の始業・終業時刻は、就業規則の労働時間の範囲内で本人の希望時刻を考慮し、労使合意のうえ決定する。決定した始業・終業時刻については、育児介護短時間勤務取り扱い通知書に明示する。

(介護短時間勤務の申出手続等)

第 48 条

- 1 介護短時間勤務の措置の適用を希望する者は、原則として適用開始予定日の 2 週間前までに希望する期間を明らかにして、介護短時間勤務申出書を提出すること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きについては、第 18 条から第 20 条までの規定を準用する。
- 2 前項の申出は、次条に定める期間内に 2 回までとする。
- 3 従業員は、第 1 項の申出に当たり、会社の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 4 第 1 項の申出がなされた後、介護短時間勤務開始予定日の前日までに申出に係る対象家族の死亡等法令に定める事由により従業員が介護をしないこととなった場合には、介護短時間勤務の申出はなされなかったものとみなす。この場合、従業員は会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

ならない。

(介護短時間勤務の期間)

第 49 条

- 1 介護短時間勤務の措置が適用される期間は、対象家族 1 人当たり連続する 3 年間の範囲内を限度とする。
- 2 前項の期間は、介護短時間勤務の措置の適用を開始する日として当該従業員が申し出た日から起算する。

(介護短時間勤務の期間の終了)

第 50 条

- 1 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、介護短時間勤務期間は終了するものとし、当該介護短時間勤務期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

	事 由	終了日
①	対象家族の死亡等法令に定める事由により、措置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
②	措置を開始して 3 年が経過した場合	当該 3 年が経過した日
③	産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合	産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

- 2 前項第 1 号の事由が生じた場合、従業員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(短時間勤務中の給与等の取り扱い)

第 51 条

- 1 介護短時間勤務中の給与は、賃金規程または、労働条件通知書または、契約書に準じて支給する。

第 11 章 育児休業等に関するハラスメントの防止

(相談および苦情への対応)

第 52 条

- 1 育児休業等に関するハラスメントの相談および苦情処理の相談窓口を設ける。育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談および苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 2 前項の窓口担当者は、社内にてポスターで掲示して職員に周知する。
- 3 相談および苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたことまたは事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取り扱いを行わない。

第 12 章 その他

(円滑な取得および職場復帰支援)

第 53 条

- 1 会社は、育児休業または介護休業等の取得を希望する者に対して、円滑な取得および職場復帰を支援するために、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その者に個別に育児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、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。
- 2 会社は、育児休業の取得を希望する者に対して、円滑な育児休業の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を作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、育児休業を取得する者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 会社は、介護休業の取得を希望する者に対して、円滑な介護休業の取得及び短時間勤務を支援するために、当該従業員ごとに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。同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、介護休業を取得する者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。

(復職後の勤務)

第 54 条

- 1 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。

(年次有給休暇)

第 55 条

- 1 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。

(法令との関係)

第 56 条

- 1 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

この規程は、令和 2 年 4 月 1 日から施行・実施する。

この規程は、令和 2 年 7 月 1 日に改定・実施する。

この規程は、令和 3 年 1 月 1 日に一部改定・実施する。