育児・介護休業等に関する規程

第１章　目　的

（目　的）

第１条

　本規則は、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、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

（育児休業の対象者）

第２条

１　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。

２　育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次の事情がある場合に限り、子の１歳の誕生日から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、子の１歳の誕生日に限るものとする。

1. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
2. 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

（育児休業の申出の手続等）

第３条

１　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２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●●部●●課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、特別の事情がない限り、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、第２条第１項に基づく休業をした者が、同条第２項に基づく休業の申出をしようとする場合又は１の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

３　会社は、育児休業申出書を受理するに当たり、必要とする最少の限度において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、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し、育児休業期間、育児休業期間中の待遇、及び育児休業終了後の労働条件を明示しなければならない。

５　申出の日後、申出に係る子が出生したとき、申出者は育児休業対象児出生届を、出生後２週間以内に●●部●●課まで提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第４条

１　申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、育児休業撤回届を●●部●●課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が、同条第２項に基づく休業の申出をすることについては、これを認めるものとする。

３　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、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、●●部●●課までその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

第５条

１　育児休業の期間は、原則、子が満１歳に達するまで（第２条第２項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達するまで）を限度として、育児休業申出書に記載された期間とする。

２　会社は、１の内容にかかわらず、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●●部●●課まで提出することにより、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。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２項に基づく休業の場合は２週間前）までに同様の申出をすることにより、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は、共に原則として１回に限り行う事ができるが、第２条第２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、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を１回行うことができる。

４　従業員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書を●●部●●課まで提出するものとする。また会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業終了予定日の１週間前までに、本人に通知する。

５　次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了し、当該育児休業の終了日は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、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（第２条第３項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した場合）

　子が満１歳に達した日（第２条第３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

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●●部●●課までその旨を通知しなければならない。

第３章　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第６条

１　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。

２　この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、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者

(６)　上記以外の家族で会社の認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第７条

１　介護休業を取得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●●部●●課に提出することにより申し出るものとする。

２　申出は、対象家族１人につき１要介護状態ごとに１回とする。ただ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、この限りでない。

３　会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要とする最少の限度において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し、介護休業期間、介護休業期間中の待遇、及び介護休業終了後の労働条件を明示する。

（介護休業の申し出の撤回等）

第８条

１　申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届を●●部●●課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。

３　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、介護休業の申し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、●●部●●課までその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第９条

１　介護休業の期間は、対象家族１人につき、原則として、通算９３日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して９３日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、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又は第１４条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して９３日間までを原則とする。

２　１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●●部●●課に申し出ることにより、介護休業終了予定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通算９３日間（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又は第14条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、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　従業員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の２週間前までに●●部●●課に申し出るものとする。また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。

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●●部●●課にその旨を通知しなければならない。

1. 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第10条

１　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、就業規則第●条に規定する年次有給休暇とは別に、１年間につき５日間を限度として、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　取得しようとする者は、原則として、事前に●●部●●課に申し出るものとする。

３　給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第５章　時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第11条

１　小学校就学の始期に達するまでの子の養育をする従業員が、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、就業規則第●条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てはならない。

２　１にかかわらず、次の（１）から（４）のいず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請求することができない。また、次の（１）、（２）、（４）のいず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年未満の従業員

(３)　配偶者（請求に係る子の親である者に限る）が次の全てに該当する従業員

ア　職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び１週間の就業日数が２日以下の者を含む）であること。

イ　心身の状況が請求に係る子の養育をすることができる者であること。

ウ　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、又は産後８週間以内でない者であること。

エ　請求に係る子と同居している者であること。

(４)　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　請求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請求書（以下、「時間外労働制限請求書」という。）を●●部●●課に提出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理するに当たり、必要とする最少の限度において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、この条において「請求者」という。）は、出生後２週間以内に●●部●●課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、請求に係る子や家族の死亡等により請求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、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、●●部●●課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)　請求者について、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、●●部●●課にその旨を通知しなければならない。

第６章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第12条

１　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、就業規則第●条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。）に労働させることはない。

２　１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年未満の従業員

(３)　請求に係る家族に、次の全てに該当する16歳以上の同居の家族がいる従業員

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状態であること

③　出産予定日から６週間（多胎妊娠の場合にあっては１４週間）以内、あるいは産後８週間以内にないこと

(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　請求しようとする者は、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請求書を●●部●●課に提出するものとする。

４　会社は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、従業員に必要とする最少の限度において各種証明書の提出を求めることがある。

５　請求の日後、請求に係る子が出生したとき、深夜業制限請求書を提出した者（以下、この条において「請求者」という。）は深夜業制限対象児出生届を、出生後２週間以内に●●部●●課まで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、●●部●●課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)　請求者について、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、●●部●●課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７章　勤務時間の短縮等の措置

（育児短時間勤務）

第13条

１　従業員で３歳に満たない子と同居しこれを養育する者は、申し出ることにより、就業規則第●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●時から●時まで（うち休憩時間は●時から●時までとする。）の●時間とする（生後満１年に達しない生児を養育する女性従業員は、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　１にかかわらず、日雇従業員は、育児短時間勤務をすることができない。

３　申出をしようとする者は、１回につき、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●●部●●課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２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、別途定める給与規程に基づき、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。

５　賞与は、その算定対象期間に１か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、その期間に応じて、１か月ごとに●％の減額を行うものとする。

６　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る期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（介護短時間勤務）

第14条

１　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、対象家族１人当たり通算９３日間の範囲内を原則として、就業規則第●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●時から●時まで（うち休憩時間は●時から●時までとする。）の●時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間労働者の適用を受けた場合は、その日数も通算して９３日間までを原則とする。

２　１にかかわらず、日々雇い入れられる従業員は、介護短時間勤務をすることができない。

３　申出をしようとする者は、１回につき、９３日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、９３日からその日数を控除した日数）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２週間前までに、介護短時間勤務申出書により●●部●●課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、別途定める給与規程に基づき、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。

５　賞与は、その算定対象期間に１か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、その期間に応じて、１か月ごとに●％の減額を行うものとする。

６　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る期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第８章　その他の事項

（給与等の取扱い）

第15条

１　育児・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・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　昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児・介護休業前の給与を下回らないものとする。

４　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は通常どおり勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（介護休業期間中の社会保険料等の取扱い）

第16条

　介護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従業員負担分及び特別徴収により徴収している住民税に関しては、各月に会社が納付した額を翌月●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これを支払うものとする。

（教育訓練）

第17条

１　会社は、３か月以上の育児休業又は１か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰に向けた教育訓練の受講を希望する者に、同訓練を実施する。

２　会社は所定のカリキュラムに沿って、当該従業員が休業をしている間、同訓練を実施する。なお、実施に要する費用は会社が負担する。

（復職後の勤務）

第18条

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の職場、職務に復職させるものとする。ただし、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、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合、会社は育児休業終了予定日の１か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、従業員に通知する。

（年次有給休暇）

第19条

　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・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第20条

　育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働の制限、深夜業の制限及び育児・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による。

（附　則）

　本規則は、令和○年○○月○○日から適用する。

以上