

育児・介護休業等規則

（育児休業）

第 1 条 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、申出により、育児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、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歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - (3) 子が1歳に達する日から1年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
2. 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。
3. 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
 - イ 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 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
4. 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の1か月前（前項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
5. 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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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

【※以下一項目ずつ繰り下げ】

（介護休業）

第 2 条 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、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、要介護状態ごとに 1 回、のべ 93 日間までの範囲内で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から 93 日を経過する日（93 日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

(3) 93 日経過日から 1 年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

2. 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、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ扶養している者

3. 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の 2 週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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

【※以下一項目ずつ繰り下げ】

（子の看護休暇）

第 3 条 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、就業規則第〇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、時間単位で取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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、就業規則第〇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 日間、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、労使協定により除外された次の従業員から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

(介護休暇)

第4条 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、就業規則第〇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、時間単位で取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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、就業規則第〇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。

ただし、労使協定により除外された次の従業員から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

(育児のための所定外労働の免除)

第5条 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. 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、免除を開始しようとする日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、育児のための所定外労働免除申出書を人事担当者に提出するものとする。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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

【※以下2項を3項に繰り下げ】

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第6条 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、就業規則第〇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は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。

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

3. 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の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人事担当者に提出するものとする。

(育児・介護の定めの深夜業の制限)

第7条 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、就業規則第〇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は深夜業の制限を申し出ることができない。

- (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

イ 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

ロ 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

ハ 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

- (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か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

(育児短時間勤務)

第8条 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、就業規則第〇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、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. 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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

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

ア 入社1年未満の従業員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（介護短時間勤務）

第9条 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、申し出ることにより、就業規則第〇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、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. 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

（給与等の取扱い）

第10条 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

(1) 育児・介護休業をした期間については、支給しない

(2) 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日については、無給とする

(3) 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、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の全額を支給する

2. 定期昇給は、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。第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

3. 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。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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3条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
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勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。また、第3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
5. 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第11条 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、育児短時間勤務並びに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、平成〇年〇月〇日から適用する。