

育児・介護休業等に関する規程

平成29年4月1日

第1章 総則

(目的)

- 第1条 本規程は、就業規則第45条に基づき、育児・介護休業、この看護休暇、介護休暇、育児・介護の為に時間外労働及び深夜労働の制限、並びに育児・介護短時間勤務等に関する事項を定めたものである。
- 2 本規程の定めのない事項について、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）その他の法令に定めるところによる。

第2章 育児休業

(育児休業の対象者)

- 第2条 育児の為に休業することを希望する従業員であつて、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、本規程の定めるところにより、育児休業をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者は、育児休業をすることができない。
- 一 日々雇用される者
 - 二 期間を定めて雇用される従業員（次のすべてに該当する者を除く。）
 - イ 入社1年以上であること
 - ロ 子が1歳6カ月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
 - ハ 育児休業を終了しようとする日（以下、「育児終了予定日」という。）から1年6カ月を経過する日までに労働契約期間が終了し、更新されないことが明らかでないこと
 - 三 従業員との協定で適用除外とした次の者
 - イ 入社1年未満の従業員
 - ロ 配偶者（育児休業の申し出にかかる子の親に限る。）が次のすべてに該当する従業員
 - (1) 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。）
 - (2) 心身の状況が申し出にかかる子の養育をすることができる者
 - (3) 6週間（多胎妊娠の場合は、14週間。）いないに出産予定、又は産後8週間以内（以下「産前産後」という。）でない者
 - (4) 申し出にかかる子と同居している者
 - ハ 申し出の日から1年6カ月以内に退職することが明らかな従業員

- ニ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- ホ 従業員の配偶者以外の者で、育児休業の申し出にかかる子の親であるものがロの(1)から(4)までの全てに該当する従業員

(育児休業の申し出の手続き等)

- 第3条 育児休業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カ月前までに、「育児・介護休業及び短時間勤務（変更）申出書」（以下「申請書」という。）を所属長に提出することにより申し出るものとする。
- 2 前項の申し出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限り（期間を定めて雇用される従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児休業をする場合は除く。）とし、双子以上の場合も一子とみなす。
 - 3 会社は、申出書を受け取るにあたり、当該申し出をした者（以下「申出者」という。）に対し、必要最低限の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 4 会社は、申出書が提出されたとき、速やかに申出者に対し、「育児・介護休業及び勤務時間短縮取扱通知書」（以下「通知書」という。）を交付する。
 - 5 申出者は、当該申し出の後日に申し出にかかる子が出生した時、出生後2週間以内に、会社に当該子の氏名及び生年月日を書面で提出しなければならない。

(育児休業の申し出の撤回等)

- 第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日まで、所属長に書面で通知することにより、前条第1項の申し出を撤回することができる。
- 2 前項により申し出を撤回した者は、特別な事情がない限り、当該申し出にかかる子について、再度の申し出をすることができない。
 - 3 育児休業開始予定日の前日までに、申し出にかかる子の死亡等により申出者が養育しないこととなった場合、当該申し出はなかったものとみなす。この場合、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。

(育児休業の期間等)

- 第5条 育児休業の期間は、原則として、子が3歳に達するまでを限度として申出書に記載された期間とする。ただし、期間を定めて雇用される者については、子が3歳に達する日又は労働契約期間の終了日のいずれか早い日までを限度とする。
- 2 前項に関わらず、会社は、育児・介護休業法に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ある。
 - 3 次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号が掲げる日に育児休業は終了す

る。

- 一 子の死亡等により育児休業にかかる子を養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日（この場合、従業員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うえ決定した日とする。）
 - 二 育児休業にかかる子が3歳に達した場合 子が3歳に達した日
 - 三 申出者について、産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業の期間が始まった場合 当該事由の開始日の前日
- 4 前項第1号の事由が生じた場合、申出者は原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨通知しなければならない。

（育児休業期間の変更）

- 第6条 従業員は、申出書を所属長に提出することにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更することができる。
- 6 前項により、育児休業開始予定日の繰上げ変更をする場合は変更後の育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業終了予定日の繰下げを変更する場合は変更前の育児休業終了予定日の1カ月前までに、届出なければならない。

（パパ・ママ育休プラス）

- 第7条 父母ともに育児休業を取得する場合、子が1歳2カ月に達するまでの間に、父母それぞれが1年（母親の場合、産後休業期間も含む）まで休業できる。

第3章 介護休業

（介護休業の対象者）

- 第8条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、本規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者は、介護休業をすることができない。
- 一 日々雇用される者
 - 二 期間を定めて雇用される従業員（次のすべてに該当する者を除く）
 - イ 入社1年以上であること
 - ロ 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。）から93日経過日から6カ月を経過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
 - ハ 介護休業を開始しようとする日を（以下「介護休業終了予定日」という。）から1年を経過するまでに労働契約期間が終了し、更新されないことが明らかでないこと
 - 三 従業員との協定で適用除外とした次の者

- イ 入社1年未満
- ロ 申し出の日から93日以内に退職することが明らかな従業員
- ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(要介護家族)

第8条 前条の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又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各号に掲げる者をいう。

- 一 配偶者
- 二 父母
- 三 子
- 四 配偶者の父母
- 五 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- 六 前各号以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申し出の手続き等)

- 第9条 介護休業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、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。
- 2 前項の申し出は、対象家族1人につき通算93日まで、3回を上限として分割して提出する（期間を定めて雇用される従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護休業をする場合を除く。）。
 - 3 会社は、申出書を受け取るにあたり、当該申出者に対し、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 4 会社は、申出書が提出された時、速やかに申出書に対し、通知書を交付する。

(介護休業の申し出の撤回等)

- 第10条 申出者は、介護休業開始予定日の前日まで、所属長に書面で通知することにより、前条第1項の申し出を撤回することができる。
- 2 前項により申し出を撤回した者は、特別の事情がない限り、当該申し出にかかる家族の同一要介護状態について、再度の申し出を1回までとする。
 - 3 介護休業開始予定日の前日までに、申し出にかかる家族の死亡等により申出者が介護しないこととなった場合、当該申し出はなかったものとみなす。この場合、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長のその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

- 第11条 介護休業の期間は、原則として、対象家族1人につき、通算100日間までを限度として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より介護休業をしたことがある場合又は第17条により介護の為就業規則第23条に定める所定労働時間（以下「所定労働時間」という。）の短縮の適用を受けた場合は、その日数も通算100日間までを原則とする。
- 2 前項にかかわらず、期間を定めて雇用される者については、前項により限度とされている日又は労働契約期間の終了日のいずれか早い日までを限度とする。
 - 3 前2項に関わらず、会社は、育児・介護休業法に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ある。
 - 4 次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号が掲げる日に介護休業を終了する。
 - 一 家族の死亡等により介護休業にかかる家族を介護しないこととなった場合 当該事由が発生した日（この場合、従業員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うえ決定した日とする。）
 - 二 申出者について、産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業の期間が始まった場合 当該事由の開始日の前日
 - 5 前項第1号に事由が生じた場合、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。

（介護休業期間の変更）

- 第12条 従業員は、申出書を所属長に提出することにより、介護休業開始予定日の繰上げ変更並びに介護休業終了予定日の繰上げ変更及び繰下げ変更をすることができる。ただし、前第1項及び第2項により限度とされている期間を超えない範囲とする。
- 2 前項により、介護休業開始予定日の繰上げ変更をする場合は変更後の介護休業開始予定日の1週間前までに、介護休業終了予定日の繰上げ変更をする場合は変更後の介護休業終了予定日の日の2週間前までに、介護取休業終了予定日の繰下げ変更をする場合は変更前の介護休業終了予定日の2週間前までに、届け出なければならない。

第4章 休業中の取扱い

（賃金等の取扱い）

- 第13条 育児休業及介護休業の期間については、賃金は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで支給する。
 - 3 社会保険料その他の従業員が負担すべき費用がある場合は、毎月末日までに会社に

支払わなければならない。

(復職後の勤務)

第14条 育児休業又は介護休業の勤務は、原則として休業前の部署及び職務とする。ただし、本人の希望がある場合、又は組織の変更等やむを得ない事由がある場合は、他の部署及び職務とすることがある。この場合、会社は、育児休業終了予定日の1カ月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに決定し、復職する従業員に通知する。

(年次有給休暇)

第15条 育児休業及び介護休業した期間は、就業規則第39条第2項の年次有給の出勤率の計算（以下「年次有給休暇出勤率計算」という。）において、出勤したものとみなす。

第5章 看護休暇

(看護休暇)

- 第16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（日々雇用されるものは除く。）は、負傷し又は疾病にかかった当該子の世話をする為に、就業規則第36条第1項及び第2項に定める年次有給休暇とは別に、第34条第1項に定める休暇年度ごとに5日間を限度として、看護休暇を取得することができる。
- 2 看護休暇の取得手続き及び取得単位は、就業規則第36条第1項及び第37条の規定を準用する。この場合、年次有給休暇は、看護休暇と読み替える。
 - 3 看護休暇を取得した日及び時間については、賃金を支給しない。
 - 4 給与・賞与の算定にあたっては、看護休暇を取得した日及び時間については、出勤したものとみなす。
 - 5 取得しなかった看護休暇は、翌年度に繰り越すことができない。

第6章 育児・看護短時間勤務

(短時間勤務)

第17条 小学校就学に始期に達するまでの子を養育又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日々雇用されるものを除く。）は、所定労働時間について、1日につき2時間を限度として短縮することができる。

(短時間勤務の申し出の手続き等)

第18条 前条により所定労働時間の短縮（以下「短時間勤務」という。）をすることを希望する従業員は、原則として、短時間勤務を開始しようとする日（以下「短時間勤務開

始予定日」という。)の2週間前までに、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。

- 2 会社は、申出書を受け取るにあたり、当該申出者に対し、必要最低限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 3 会社は、申出書が提出された時、速やかに申出者に対し、通知書を交付する。
- 4 子を養育する申出者は、当該申し出の日後に申し出にかかる子を出生した時、出生後2週間以内に、会社に当該子の氏名及び生年月日を書面で提出しなければならない。

(短時間勤務の申し出の撤回等)

第19条 申出書は、短時間勤務開始予定日の前日まで、所属長に書面で通知することにより、前条第1項の申し出を撤回することができる。

- 2 短時間勤務開始予定日の前日までに、申し出にかかる家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合、当該申し出はなかったものとみなす。この場合、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くてはならない。

(短時間勤務の期間等)

第20条 子を養育する為の短時間勤務(以下「育児短時間勤務」という。)をする期間は、原則として、当該子が小学校就学の始期に達するまでを限度として申出書に記載された期間とする。

- 2 家族を介護する為の短時間勤務(以下「介護短時間勤務」という。)をする期間は、当該1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までとする。
- 3 前2項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法に定めるところにより、短時間勤務開始予定日の指定を行うことがある。
- 4 次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号が掲げる日に短時間勤務は終了する。
 - 一 家族の死亡等により短時間勤務にかか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(この場合、短時間勤務が終了する日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と従業員本人が話し合いのうえ決定した日とする。)
 - 二 育児短時間勤務にかかる子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する以後最初の3月31日
 - 三 申出者について、産前産後の休業、育児休業、介護休業、又は新たな短時間勤務の期間が始まった場合 当該事由の開始日の前日
- 5 前項第1号の事由が生じた場合、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。

(短時間勤務期間の変更)

第21条 従業員は、申出書を所属長に提出することにより、短時間勤務開始予定日及び短時間勤務を終了しようとする日（以下「短時間勤務終了予定日」という。）の繰上げ変更及び繰下げ変更をすることができる。ただし、介護短時間勤務については、前条第2項により限度とされる期間を超えない範囲とする。

2 前項により、短時間勤務開始予定日の繰上げ変更をする場合は変更後の短時間勤務開始予定日の1週間前までに、繰下げ変更をする場合は変更前の短時間勤務開始予定日の1週間前までに、届け出なければならない。

3 第1項により、短時間勤務開始予定日の繰上げ変更をする場合は変更後の短時間勤務終了予定日の2週間前までに繰下げ変更をする場合は変更前の短時間勤務開始予定日の2週間前までに、届け出なければならない。

(短時間勤務期間中の賃金等)

第22条 短時間勤務の適用を受ける期間中の不就労時間については、賃金を支給しない。

2 季節賞与の算定にあたり、短時間勤務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7章 時間外労働の制限

(時間外労働の制限)

第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育又は要介護状態にある家族を介護する従業員は、就業規則第30条に関わらず、当該養育または介護のために、1カ月について24時間、1年について150時間を超えた時間外労働を会社が命じないように請求することができる。ただし、事業の正常な運営が妨げられる場合は、この限りでない。

2 前項に関わらず、次に掲げる者は、前項の請求をすることができない。(第二号は育児のため請求を行う場合に限る。)

一 日々雇用される者

二 配偶者(請求にかかる子の親である者に限る)が、次のすべてに該当する従業員
イ 職業についていない者(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

ロ 心身の状況が申し出にかかる子の養育をすることができる者であること

ハ 産前産後でない者であること

ニ 請求にかかる子と同居している者であること

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

- 3 時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として、当該制限を開始しようとする日の2週間前までに、申出書を所属長に提出することにより請求するものとする。
- 4 会社は、申出書を受け取るにあたり、当該請求をした者（以下「請求者」という。）に対し、必要最低限の各種証明書の提出を求めることができる。
- 5 請求者は、当該請求の日後に請求にかかる子が出生した時、出生後2週間以内に、会社に当該子の氏名及び生年月日を書面で提出しなければならない。
- 6 時間外労働の制限を開始しようとする日の前日までに、請求にかかる家族の死亡等により子を養育又は家族を介護しないこととなった場合、当該請求はなかったものとみなす。この場合、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くてはならない。

（時間外労働の制限の期間等）

第24条 時間外労働の制限の期間は、1回の請求につき1カ月以上1年以内の間で、申出書に記載された期間とする。

- 2 次の各号のいずれかに該当する場合は、当該各号に掲げる日に時間外労働の制限が終了するものとする。
 - 一 家族の死亡等により制限にかか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
 - 二 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歳に達する日以後最初の3月31日
 - 三 請求者について、産前産後の休業、育児休暇又は介護休暇が始まった場合 当該事由の開始日の前日
- 3 前項第1号の事由が生じた場合、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。

第8章 深夜労働の制限

（深夜労働の制限）

第25条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育または要介護状態にある家族を介護する従業員は就業規則第30条に関わらず、当該養育又は介護の為に、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）の労働を会社が命じないように請求することができる。ただし、事業も正常な運営が妨げられる場合は、この限りではない。

- 2 前項に関わらず、次に掲げる者は、前項の請求をすることができない。
 - 一 日々雇用される者
 - 二 請求にかかる家族の16歳以上の同居の家族が、次の全てに該当する従業員
イ 深夜において就業しない者（1カ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 心身の状況が申し出にかかる子の養育または家族の介護をすることができる者であること
 - ハ 産前産後でない者であること
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 四 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 第23条第3項ないし第6項及び前条の規定は、深夜労働の制限に準用する。この場合、時間外労働は、深夜労働と読み替える。

第9章 附則

(改廃)

- 第26条 本規程は、法令の改正、社会一般の基準の変更並びに従業員の育児及び介護の必要性等に応じて、随時改定を行う。

平成29年4月1日施行
令和2年8月19日改定