

育児・介護休業規定

第1章 目的

第1条(目的)

本規定は従業員の育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(適用対象者)

第2条 育児休業制度(以下「休暇」という)は、1歳未満の子を養育する従業員に適用する。

(適用の除外)

第3条 前条の定めにかかわらず、次の各号の一に該当する者については、休暇は適用しない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 育児休業が出来る期間契約従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - 入社1年以上であること。
 - 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。
 - 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。
- (3)(1)および(2)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。
 - 勤続期間1年未満の者

(休暇の申請)

第4条 休暇を得ようとする者は、原則として休暇開始予定日の1カ月前までに、所定の申請書により申し出なければならない。ただし、出産予定日前に子が出生した場合など特別の事情ある場合は、開始予定日の1週間前までに申し出なければならない。

(休暇期間)

第5条 休暇の期間は、原則として子1人につき1回限り、双子以上の場合もこれを1子とみなし、子が1歳に達する日までを限度として、従業員の申し出た期間とする。ただし、産後休業をしていない従業員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回の申し出にカウントしない。

- 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ヶ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年を限定として、育児休業をすることができる。
- 3 休暇は、従業員の申出による休暇終了予定日をもって終了する。ただし、次の各号の一に該当する事由が生じた場合は、その事由が生じた日をもって休暇は終了する。なお、第4号に該当する場合は、事由が生じた日の前日をもって終了とする。
 - (1) 休暇申出に係る子が死亡した場合
 - (2) 休暇申出に係る子を養育しなくなった場合または同居しなくなった場合
 - (3) 従業員が傷病などにより子が1歳に達するまでの間養育することができないこととなった場合
 - (4) 従業員の産前産後休暇または新たな休暇期間が始まった場合
- 4 前号の事由が生じた場合は、その旨を遅滞なく会社に届け出なければならない。

5 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヶ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していること

(2) 次のいずれかの事情があること

保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。

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。

(休暇申出の撤回)

第6条 休暇を申し出た者が休暇を撤回しようとする場合は、休暇開始予定日の前日までに所定の申請書により申し出なければならない。

2 休暇の撤回を申し出た者は、特別の事情ある場合を除き、同じ子について再度休暇を申し出ることはいできない。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第7条 配偶者、父母、子、配偶者の父母、又は同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫であって、要介護状態にある者（2週間以上にわたり、常時介護を必要とする状態にある者をいう。以下「対象家族」という。）を介護する従業員（日々雇用者を除く）は、介護のための休業をすることができる。ただし、期間雇用者については、申し出の時点において次の各号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. 勤続1年以上であること

2. 介護休業開始予定日から起算して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雇用契約の期間が満了し更新されないことが明らかでないこと

(2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた以下に定める者は介護休業をすることができない。

1. 勤続1年未満の者

2. 申し出の日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかなる者

3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(介護休業の申し出)

第8条 介護休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の2週間前までに、所定の手続により申し出なければならない。

(2) 介護休業中の期間雇用者が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は、雇用契約更新の都度改めて申し出を行うものとする。期間雇用者の契約更新に際しての休業申し出は次条の回数の制限を受けないものとする。

(介護休業の期間・回数)

第9条 介護休業の期間は、原則として介護を必要とする者1人につき、通算93日以内とする。

(2) 介護休業の回数は、原則として要介護状態ごとに1回とする。

(介護休業期間の延長)

第10条 介護休業の期間は、要介護状態ごとに1回に限り休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、通算93日の範囲内で延長することができる。

(介護休業の申し出の撤回と再度の申し出)

第11条 介護休業の申し出は、休業開始予定日の前日まではこれを撤回することができる。休業の申し出を撤回

した場合、同じ対象家族については同一の要介護状態ごとに1回に限り再度の休業を申し出ることができる。

- (2) 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別の事情を生じた場合は、休業の申し出はなかったものとみなす。

(介護休業の終了)

第 12 条 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合、介護休業はそれぞれに定める日に終了するものとする。

1. 対象家族の死亡その他の事由により対象家族を介護しなくなった場合
当該事由の発生日
2. 休業している従業員が産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業に入った場合
当該事由の発生日の前日

第4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 13 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、また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、就業規則の規定および時間外労働に関する協定に関わらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について 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. 前項の定めに関わらず、以下の各号の一に該当する従業員は時間外労働の制限を請求することはできない。
- 日々雇用される者
 - 入社1年未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第5章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第 14 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、また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、就業規則の規定に関わらず、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. 前項の定めに関わらず、以下の各号に定める従業員は深夜業の制限を請求することができない。

日々雇用される者

入社1年未満の従業員

請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次の何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ヶ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) 心身の状況が申出に係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) 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、または産後 8 週間以内でない

者であること

1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
所定労働時間の全部が深夜にある従業員

第6章 勤務時間の短縮等の措置

(育児適用対象者)

第15条 育児短時間勤務等の措置(以下「当該措置」という)は、3歳未満の子を養育する者に対して適用する。ただし、第3条第1号または3号に該当する者または1日の所定労働時間が契約上6時間以下の者には適用しない。

(勤務時間の変更もしくは短縮)

第16条 前条各号の一に該当する者が申し出た場合は、下記の時間帯(始業終業時刻、休憩時間)を選択することが出来る。

2 勤務時間の変更の場合(昼休み1時間)

始業時刻 9:15 終業時刻 17:30

始業時刻 9:30 終業時刻 17:45

始業時刻 8:45 終業時刻 17:00

始業時刻 8:30 終業時刻 16:45

3 勤務時間の短縮の場合(昼休み1時間)

コアタイムを10:30から16:00とし、昼休みの1時間を除いて6時間の勤務時間を確保しなければならない。

4 当該措置を受けようとする者は、原則としてその開始予定日の1週間前までに所定の申請書により申し出なければならない。

5 当該措置を行う期間および期間の開始ならびに終了については、3ヶ月単位を1期間として申請し、会社の了承を受けなければならない。承認期間終了の1週間前までに再申請することにより、当該措置の時間変更もしくは期間延長を行うことが出来る。ただし、期間の途中で年次有給休暇、特別休暇および就業規則に定める公傷病休暇が介在する場合であっても、これを連続した期間とみなす。

6 勤務時間の短縮の申請をされた者については、就業規則第39条の有給休暇を半日単位での取得が出来ないものとする。

(介護短時間勤務)

第17条 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って、93日の範囲内を原則として、就業規則に定める所定労働時間について、コアタイムを10:30から16:00とし、昼休みの1時間を除いて6時間の勤務時間を確保しなければならない。

ただし同一家族について既に第9条に規定する介護休業をした場合は、その日数を通産して93日を経過する日までの期間を原則とする。

2. 前項の定めに関わらず、日々雇用される者は介護短時間勤務をすることができない。

3. 適用のための手続等については、第8条から第12条までの規定を準用する。

4. 勤務時間の短縮の申請をされた者については、就業規則第39条の有給休暇を半日単位での取得が出来ないものとする。

第7章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第18条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。勤務時間短縮時の給与については、短縮時間において時間給による減額を行う。その給与は、勤務時間短縮の時は $6/7.25$ として日割りで計算する。また、勤務時間短縮時の有給休暇については、1日単位の取得のみとする。

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、出勤日数より日割りで計算した額を支給する。その時間短縮を申請した期間が含まれる賞与は、勤務時間短縮の時は $6/7.25$ を計算した額を支給する。

3. 定期昇給は育児・介護休業の期間中は行なわないものとし、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、復帰後に昇給させるものとする。

4. 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間を勤務したもものとして勤続年数を計算するものとする。

5. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話、もしく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、二人目以上の場合は10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。ただし、子の看護休暇中の給与は、無給とする。

(休業期間中の社会保険料の取扱い)

第19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被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を翌月10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支払うものとする。

(復職後の勤務)

第20条 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. 前項の定めに関わらず、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、部署および職務の変更を行なうことがある。この場合は育児休業終了予定日の1ヶ月前また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。

(年次有給休暇)

第21条 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22条 育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関して、本規定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。

付則

本規定は平成20年10月1日より施行する

本規定は平成23年11月1日より変更する

本規定は平成23年11月21日より変更する