

# 【人事】育児・介護休業規程

株式会社TAIYO



## 第1章 総 則

(目 的)

- 第1条 この規則は、社員の育児・介護休業・子の看護等休暇、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並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定める。
- 2 この規程に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児また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。）及び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 育児のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く）であつて、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、子が1歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用社員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達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者に限り育児休業をすることができる。
- 2 前1項にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申し出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の社員
- (2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 配偶者が社員と同じ日からまたは社員より先に育児休業をしている場合、社員は、子が1歳2ヶ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。
- 4 次の各号のいずれにも該当する社員は、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) 社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
- (イ) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (ロ) 社員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であつた者が死亡、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
- (3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 5 次の各号のいずれにも該当する社員は、子が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か月の誕生日応答日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応答日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。
- (1) 社員または配偶者が子の1歳6か月の誕生日応答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) 社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か月以降育児にあ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
- (3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する社員は、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ヶ月前(前条第4項、第5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」を会社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社員が労働契約を更新するにあたり、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」により再度の申し出を行うものとする。

- 2 次の各号に掲げる事由により、1ヶ月前の申し出を履行することが困難な場合には、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることができる。
  - (1) 出産予定日前に子が出生したこと
  - (2) 育児休業申し出に係わる子の配偶者の死亡
  - (3) 配偶者が負傷または疾病により育児休業申し出に係わる子を養育することが困難になったこと
  - (4) 配偶者が育児休業申し出に係わる子と同居しなくなったこと
  - (5) 前各号に準ずるやむを得ない事由が生じたこと
- 3 申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回とする。
  - (1) 前条第1項に基づく休業をした者が同条第4項、第5項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は第4項に基づく休業した者が第5項に基づく休業の申出をしようとする場合
  - (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 4 第2条第4項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
  - (1) 第2条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申し出をしようとする場合
  - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 第2条第5項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
  - (1) 第2条第5項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申し出をしようとする場合
  - (2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第4項、第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 6 会社は、「育児休業申出書」を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 7 「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(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」を交付する。

- 8 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に会社に「育児休業対象児出生届」を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に、「育児休業申出撤回届」を会社に提出することにより、育児休業の申し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し出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児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、会社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1歳に達するまで(第2条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれに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 前項にかかわらず、会社は育児・介護休業法の定めるところにより、育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
  - 3 社員は、「育児休業期間変更申出書」により会社に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日(以下「休業終了予定日」という。)の1ヶ月前(第2条第4項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。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とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項の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ヶ月に達するまでの期間内で、一回、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
  - 4 「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。
  - 5 育児休業は原則として本人の申し出た期間が満了する日をもって終了するものとするが、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該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、事由の発生の日から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。)
    - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等  
子が1歳に達した日(第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項、第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日。第2条第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。)
    - (3) 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業また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、出生時育児休業、または新たな育児休業の開始日の前日。
    - (4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業(出生時育児休業含む)期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

- 6 前項第1号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会社にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の申出の手続等)

- 第6条 出生時育児休業をすることを希望する社員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業に関する申出書を提出することにより申出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約社員が労働契約を更新するにあたり、引続き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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申出ることとし、まとめて申出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
  - 3 会社は、出生時育児休業に関する申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
  - 4 出生時育児休業に関する申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業に関する申出書を提出した者（以下本章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業に関する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ときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に出生時育児休業対象児が出生した旨の届出書を提出しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

- 第7条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出に関する撤回届を提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 出生時育児休業申出に関する撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出に関する撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業に関する育児休業取扱通知書を交付する。
  - 3 出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
  - 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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には、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

- 第8条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業に関する申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
  - 3 社員は、出生時育児休業期間に関する変更申出書により、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上

げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

- 4 出生時育児休業期間に関する変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業期間に関する変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業に関する育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該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週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
  - (2) 子の誕生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する場合  
子の誕生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する日
  - (3) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合  
子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
  - (4) 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合  
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は速やかにその旨を通知しなければならない。

#### （出生時育児休業中の就業）

第9条 出生時育児休業中に就業することを希望する社員は、出生時育児休業中の就業可能日等に関する申出書を休業開始予定日の1週間前までに提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

- 2 会社は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を、申出書を提出した社員に対して提示する。就業日がない場合もその旨通知する。社員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と社員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。
- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
  - (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（1日未満の端数切捨て）
  - (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
  - (3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間
- 4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等の変更に関する申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出に関する撤回届を休業前日までに提出すること。就業可能日等申出に関する撤回届が

提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

- 5 本条第2項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等に関する撤回届を休業前日までに提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等に関する撤回届が提出されたときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。
  - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
  - (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
  - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
  - (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき。

(復職後の勤務)

- 第10条 育児休業及び出生時育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務とする。
- 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。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前までに正式に決定し通知する。

(育児休業及び出生時育児休業に係る雇用環境の整備)

- 第11条 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業及び出生時育児休業に関する相談窓口を設置するものとする。
  - 3 育児休業及び出生時育児休業に関する相談窓口は、管理部の責任者とする。管理部の責任者は、担当者に対し対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

(個別の周知・意向確認の措置)

- 第12条 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申出た社員に対し、会社は、面談又は書面交付(社員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段)にて、育児休業制度及び出生時育児休業等に関する説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。

(仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮)

- 第13条 会社は、本人又は配偶者が妊娠・出産等を申出た場合及び子が1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までに、社員に対し、面談又は書面交付(社員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段)にて、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する次の各号の事項について意見聴取を行うものとする。
- (1) 勤務時間帯(始業及び終業の時刻)
  - (2) 勤務地(就業の場所)
  - (3) 両立支援制度等の利用期間
  - (4) 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)

- 2 会社は、前項により聴取した社員の仕事と育児の両立に関する意向について、会社の状況に応じて配慮するものとする。

### 第3章 介護休業

#### (介護休業の対象者)

- 第14条 要介護状態にある家族を介護する社員（日雇社員を除く。）は、本規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあっては、申出時点において、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か月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者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 前1項にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申し出は拒むことができる。
    - (1) 入社1年未満の社員
    - (2) 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  - 3 第1項でいう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、兄弟姉妹または孫
    - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

#### (介護休業の申出の手続等)

- 第15条 介護休業をすることを希望する会社は、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」を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、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」により再度の申し出を行うものとする。
- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項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、「介護休業申出書」を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
  - 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」を交付する。

#### (介護休業の申出の撤回等)

- 第16条 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」を会社に提出することにより、介護休業の申し出を撤回することができる。
- 2 「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。
  - 3 同一対象家族について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はすることができない。ただし、会社がこれを適当

と認めた場合には、申出ることができるものとする。

- 4 介護休業開始予定日の前日までに、申し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、会社にその旨を通知しなければならない。

#### (介護休業の期間等)

- 第17条 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3回を上限として、「介護休業申出書」に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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 社員は、「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週間前までに会社に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰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日の範囲を超えないことを原則とする。
  - 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て、「介護休業取扱通知書」を交付する。
  - 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、事由の発生の日から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。）
    - (2) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
  - 6 前項第1号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会社にその旨を通知しなければならない。

#### (復職後の勤務)

- 第18条 介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務とする。
- 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。

#### (介護休業に係る雇用環境の整備)

- 第19条 会社は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、介護休業に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、介護休業に関する相談窓口を設置するものとする。
  - 3 介護休業に関する相談窓口は、管理部の責任者とする。管理部の責任者は、担当者に対し対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

(個別の周知・意向確認の措置等)

- 第20条 介護に直面した旨を申出た社員に対し、会社は、面談又は書面交付（社員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段）にて、介護休業制度及び介護両立支援制度等に関する説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。
- 2 40歳に達した社員に対し、会社は、面談、書面交付、FAX又は電子メール等の手段にて、介護休業制度及び介護両立支援制度等に関する説明を行うものとする。

#### 第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

- 第21条 小学校第3学年修了までの子を養育する社員（日雇社員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則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、子の看護等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。
- (1) 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話のため
  - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため
  - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等により当該子の世話を行うため
  - (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加のため
- 2 子の看護休暇は、1日または時間単位で取得することができる。
  - 3 子の看護等休暇を時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得するものとする。
  - 4 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
  - 5 本条に基づいて取得する休暇等については、賃金を支給しない。

#### 第5章 介護休暇

(介護休暇)

- 第22条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員（日雇社員を除く）は、就業規則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、事業主は労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
  - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
  - 4 本条に基づいて取得する休暇等については、賃金を支給しない。

#### 第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く）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社員（日雇社員を除く）が当該家族を介護するために申し出た場合には、会社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させることはない。
- 2 前条にかかわらず、労使協定によって除外された次の社員からの所定外労働時間の免除の申し出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）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ヶ月前までに、育児・介護のための「所定外労働免除申出書」を会社に提出するものとする。
- 4 会社は、「所定外労働免除申出書」を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、「所定外労働免除申出書」を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に「所定外労働免除対象児出生届」を提出しなければならない。
- 6 免除開始予定日の前日までに、申し出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合には、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、会社にその旨を通知しなければならない。

## 第7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24条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社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社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、会社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 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員からの時間外労働の制限の申し出は拒むことができる。
    - (1) 日雇社員
    - (2) 入社1年未満の社員
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  - 3 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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ヶ月前までに、「育児・介護のための時間外労働制限申出書」を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
  - 4 会社は、「時間外労働制限申出書」を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
  - 5 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、「時間外労働制限申出書」を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に「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、申し出に係る家族の死亡等により申出者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、申し出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、会社にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第25条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社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社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、会社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 前項にかかわらず、次の各号いずれかに該当する社員からの深夜業の制限の申し出は拒むことができる。
- (1) 日雇社員
  - (2) 入社1年未満の社員
  - (3) 申し出に係る家族の16歳以上の同居の家族がいずれにも該当する社員
    - (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) 心身の状況が申し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）以内に出産予定がなく、かつ産後8週間以内でない者であること
  - (ニ) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  - (ホ) 所定労働時間の全部が深夜にある社員

## 第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

- 第26条 3歳に満たない子を養育する社員は、申し出により、就業規則第13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。
- 月曜日から金曜日 8時20分から17時00分までの間の6時間
- 2 休憩時間は、勤務時間内に45分間を与える。ただし、1歳に満たない子を育てる女性社員は、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。
- 3 前1項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員からの育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。
- (1) 日雇労働者
  - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
  - (3) 労使協定によって除外された次の社員
    - (イ) 入社1年未満の社員
    - (ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 4 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、「育児短時間勤務申出書」を会社に提出しなければならない。
- 5 「育児短時間勤務申出書」が提出されたときは、会社は速やかに当該「育児短時間勤務申出書」を提出した者に対して、「育児短時間勤務取扱通知書」を交付する。
- 6 本制度の適用を受ける期間の給与については、別途定める「給与規程」に基づく月給者の基本給及び諸手当の80%の金額を支給する。

(介護短時間勤務)

- 第27条 要介護状態にある家族を介護する社員は、申し出により、就業規則第13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。

月曜日から金曜日 8時20分から17時00分までの間の6時間

- 2 休憩時間は、勤務時間内に45分間を与える。
- 3 日雇社員からの介護短時間勤務の申し出は拒むことができる。
- 4 申し出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業を取得した場合または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」を会社に提出しなければならない。
- 5 「介護短時間勤務申出書」が提出されたときは、会社は速やかに当該「介護短時間勤務申出書」を提出した者に対して、「介護短時間勤務取扱通知書」を交付する。
- 6 本制度の適用を受ける期間の給与については、別途定める「給与規程」に基づく月給者の基本給及び諸手当の80%の金額を支給する。

## 第10章 柔軟な働き方を実現するための措置等

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第28条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く）は、柔軟な働き方を実現するために申出ることにより、次の各号のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- (1) 養育両立支援休暇
  - (2) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）
- 2 前項の措置を希望する社員は、当該措置を開始しようとする日の1か月前までに、柔軟な働き方を実現するための措置の申出書を届出なければならない。
  - 3 本条第1項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの柔軟な働き方を実現する措置の申出は拒むことができる。
    - (1) 入社1年未満の社員
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  - 4 本条第1項第1号に基づく措置とは、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（以下「養育両立支援休暇」という）を、1年間（4月1日から翌年3月31日まで）につき10日間、付与することをいう。
  - 5 養育両立支援休暇は、次の各号のとおりとする。
    - (1) 時間単位で取得することができる。時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
    - (2) 取得しようとする者は、原則として、事前に養育両立支援休暇申出書を提出することにより、申出るものとする。
    - (3) 無給とし、別に定める給与規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。
    - (4) 賞与については、その算定対象期間に養育両立支援休暇を取得した場合においては、取得した日及び時間に対応する賞与は支給しない。
    - (5) 取得した日については、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、通常の勤務をしたものとみなす。
  - 6 本条第1項第2号に基づく措置とは、子が小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く）は、申し出ることにより、始業・終業時刻の繰上げ、繰下げ（時差出勤）制度の適用を受けることができる措置とする。なお、繰上げ、または繰下げの時刻については始業・終業時刻を30分の繰上

- げまたは繰下げるものとする。
- 7 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、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤による始業・終業時刻を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児のための時差出勤に関する申出書により申出なければならない。
  - 8 会社は、本条第2項に定める申出書が提出されたときは、速やかに申出者に対し、当該柔軟な働き方を実現するための措置の取扱通知書を交付するものとする。
  - 9 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとする。
  - 10 定期昇給及び退職金の算定においては、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。

(柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認)

第29条 3歳に満たない子を養育する社員に対し、会社は、子が1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までに、面談又は書面交付(社員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段)にて、説明と制度利用の意向の確認を行うものとする。

## 第11章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第30条 育児・介護休業の期間については、給与は支給しない。

- 2 育児・介護休業の期間については、出勤したものとして勤続年数に加算する。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第31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については、各月に会社が立替えて納付した額を翌月末日までに社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

(住民税の取扱い)

第32条 育児休業により給与が支払われない月における住民税の社員支払分については、原則として特別徴収を普通徴収に切り替えるものとする。ただし、普通徴収に切り替えるまでの間、各月に会社が立替納付した金額を翌月末日までに社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

- 2 介護休業により給与が支払われない月における住民税の社員支払分については、各月に会社が立替納付した金額を翌月末日までに社員に請求するものとし、社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33条 育児・介護休業復帰後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合または業務上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。この場合は、原則として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34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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日については出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

第35条 すべての社員は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントを行ってはならない。

2 前項の言動を行ったと認められる社員に対しては、就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第36条 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の制限、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。

附 則

本規程は、平成27年10月 1日から施行する。  
本規程は、平成29年 9月 1日より改定する。  
本規程は、令和 7年10月 1日より改定する。