
育児・介護休業規程

第1章 総則	1
第2章 育児休業	1
第3章 介護休業	6
第4章 子の看護等休暇	7
第5章 介護休暇	8
第6章 所定外労働の制限(免除)	8
第7章 時間外労働の制限	9
第8章 深夜業の制限	10
第9章 所定労働時間の短縮措置等	11
第10章 柔軟な働き方を実現するための措置	12
第11章 ハラスメントの防止等	12
第12章 給与等の取扱い	13
附 則	16

第1章 総 則

(目的)

- 第1条 この規程は、従業員の育児・介護休業(出生時育児休業含む。以下同じ。)子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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ものである。
- 2 この規程に定めのない育児休業及び介護休業等に関する事項については、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。)及びその他の法令の定めによるものとする。

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、申出ることにより、育児休業を取得することができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6ヶ月(第6項又は第7項の申出にあっては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、育児休業を取得することができる。
- 2 会社は前項および、第3項から第7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(第4項から第7項の申出にあっては、6ヶ月)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
- 3 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又は出生時育児休業(産後パパ育休)を取得している場合、従業員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年を限度として、育児休業(パパママ育休プラス)を取得することができる。
- 4 次の各号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取得することができる。なお、育児休業開始予定日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条3項に基づく(子の1歳6ヶ月までの)休業を子の1歳の誕生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) 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
 - ① 保育所等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歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷又は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取得したことがないこと

- 5 前項にかかわらず、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本条第1項又は第4項に基づく休業(配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む)が終了し、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取得することができる。
- 6 次の各号のいずれにも該当する従業員は、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取得することができる。なお、育児休業開始予定日は、原則として子の1歳6ヶ月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条4項に基づく(子の2歳までの)休業を子の1歳6ヶ月の誕生日応当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) 従業員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日応当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
 - ① 保育所等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6ヶ月以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷又は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ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業を取得したことがないこと
- 7 前項にかかわらず、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本条第1項、4項、5項又は6項に基づく休業が終了し、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従業員は、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取得することができる。

(育児休業の申出の手続等)

- 第3条 育児休業の取得を希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1ヶ月前(前条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6ヶ月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出るものとする。なお、育児休業中の有期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出を行うものとする。
- 2 第2条第1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2回までとする。
- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が、前項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別な事情がある場合
- 3 第2条第4項に基づく(1歳6ヶ月までの)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(1歳6ヶ月までの)休業をした者が第1項後段の申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(1歳6ヶ月までの)休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業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
- 4 第2条第6項に基づく(2歳までの)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6項又は第7項に基づく(2歳までの)休業をした者が第1項後段の申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、第6項又は第7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 会社は、「育児休業申出書」を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 6 「育児休業申出書」が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、「育児休業取扱通知書」を交付する。
- 7 申出の日後に申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。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 育児休業の申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、「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、会社は速やかに申出者に対し、「育児休業取扱通知書」を交付する。
- 3 第2条第1項に基づく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す。第2条第4項又は第5項に基づく(1歳6ヶ月までの)休業及び第6項又は第7項に基づく(2歳までの)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であっても、同条第4項又は第5項に基づく(1歳6ヶ月までの)休業及び第6項又は第7項に基づく(2歳までの)休業の申出をすることができ、第4項又は第5項に基づく(1歳6ヶ月までの)休業の申出を撤回した者であっても、第6項又は第7項に基づく(2歳までの)休業の申出をすることができる。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育児休業申出者が申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(誕生日の前日)まで(第2条第3項から第7項に基づく休業の場合は、それぞれ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 従業員は、「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週間前までに申出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業終了予定日の1ヶ月前(第2条第4項から第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申出ることにより、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、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第4項から第7項に基づく1歳を超える休業の場合には、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ヶ月に達するまで及び1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、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。
- 4 「育児休業期間変更申出書」が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、「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、当該各号に掲げる日に育児休業は終了する。
- (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) 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4項又は第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6項又は第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)
 - (3) 育休申出者について、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場合
 - ・・・ 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。

(出生時育児休業の対象者)

第6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、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規定に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6ヶ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、出生時育児休業をすることができる。

- 2 前項にかかわらず、労使協定に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8週間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

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業を希望する従業員は、原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前までに「出生時育児休業申出書」を会社に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、「出生時育児休業申出書」により再度の申出を行うものとする。

- 2 出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。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、後の申出を会社は拒むことができる。
- 3 会社は、「出生時育児休業申出書」を受け取るに当たり、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、「出生時育児休業取

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、申出者は、出生後2週間以内に会社に「出生時育児休業対象児出生届」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8条 出生時育児休業の申出者は、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撤回届」を会社に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撤回届を提出した者に対し、「出生時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、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、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。

(出生時育児休業の期間等)

第9条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日間)を限度として「出生時育児休業申出書」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 従業員は、「出生時育児休業期間変更申出書」により、会社に、出生時育児休業期間開始予定日の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り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の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り下げ変更を休業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変更申出書」が提出されたときは、会社は、速やかに申出書を提出した者に対し、「出生時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、当該各号に掲げる日に出生時育児休業は終了する。
 - (1) 子の死亡等出生時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) 子の出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週間を経過した場合
… 子の出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週間を経過した日
 - (3) 子の出生日(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
… 子の出生日(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、出生時育休申出者は、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。

第3章 介護休業

(介護休業)

第10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、申出ることにより、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業を取得することができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日の93日経過日から6ヶ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 前項の定めにかかわらず、会社は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

3 要介護状態にある家族(以下「対象家族」という。)とは、負傷、疾病又は身体上も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。

- (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
- (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

4 前項に規定する常時介護を必要とする状態に関する判断基準は、「別紙」による。

(介護休業の申出の手続等)

第11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、「介護休業申出書」を会社に提出することにより申出るものとする。なお、介護休業中の有期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出を行うものとする。

2 介護休業の申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項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」を受け取るに当たり、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 「介護休業申出書」が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、「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、会社は速やかに申出者に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。
 - 3 申出者は、介護休業の申出ごとに、介護休業の申出を撤回することができる。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、会社は、それ以降の介護休業の申出について拒むことができる。
 - 4 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13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき3回まで、原則として通算93日の範囲内で「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 従業員は、「介護休業期間変更申出書」により、介護休業終了予定日の2週間前までに会社に申出ることにより、1回の休業につき、1度に限り、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、会社は速やかに申出者に対し、「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、当該各号に掲げる日に介護休業は終了する。
 - (1) 対象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、会社と本人が話し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、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。

第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

- 第14条 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員は、会社に申し出ることにより、負傷もしく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、

又は感染症に伴い学級閉鎖等が行われた場合、又は入園式、卒園式、入学式に出席するために、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3月31日までの期間とする。

- 2 子の看護等休暇は、時間単位で(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。
- 3 第1項及び前項の定めにかかわらず、会社は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) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申出るものとする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15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、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(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。
- 3 第1項及び前項の定めにかかわらず、会社は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) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申出るものとする。

第6章 所定外労働の制限(免除)

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条 会社は、**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。)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、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 前項の規定にかかわらず、会社は労使協定により除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求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
- 3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに、「育児・介護のための所定外労働制限請求書」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、次条第3項に規定する制限期間(時間外労働の制限期間)と重複しないようにしなければならない。

- 4 会社は、所定外労働制限請求書を受け取るに当たり、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 請求の日後に制限に係る子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に「所定外労働制限対象児出生届」を会社に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、請求に係る子又は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、会社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、当該各号に掲げる日に制限期間は終了する。
 - (1) 子又は家族の死亡等により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3歳に達した場合
・・・ 当該3歳に達した日
 - (3) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号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、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17条 会社は、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。)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、就業規則に定める時間外労働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、会社は次の各号のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求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
 - 3 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、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請求書」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項に規定する制限期間(所定外労働の制限期間)と重複しないようにしなければならない。
 - 4 会社は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に「時間外労働制限対象児出生届」を会社に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、請求に係る子又は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、会社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、当該各号に掲げる日に制限期間は終了する。

(1) 子又は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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号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、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18条 会社は、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。)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、就業規則に定める深夜労働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 前項の規定にかかわらず、会社は次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 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

① 深夜において就業していないこと(深夜における就業日数が1ヶ月当たり3日以下の者を含む。)

② 心身の状況が請求に係る子の養育又は家族の介護をすることに適した者であること。

③ 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く、かつ産後8週間以内でないこと。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 請求をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに、「育児・介護のための深夜業制限申出書」を会社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、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に「深夜業制限対象児出生届」を会社に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、請求に係る子又は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、会社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、当該各号に掲げる日に制限期間は終了する。
- (1) 子又は家族の死亡等により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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号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、会社にその旨を通知しなければならない。
- 9 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9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務制度)

- 第19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。)は、申出ることにより、就業規則第25条の所定労働時間について6時間に短縮(1歳に満たない子を育てる女性従業員には更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)することができる。なお、所定労働時間を短縮するにあたっての始業及び終業時刻は、労使の話し合いにより決定するものとする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は次の各号のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務制度の申出は拒むことができる。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
 - (2) 労使協定により除外された次の従業員
 - 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
- 3 申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、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、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」により、会社に申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。

(介護短時間勤務制度)

- 第20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、申出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、次のいずれかによる介護短時間勤務等の制度を利用することができる。なお、所定労働時間を短縮するにあたっての始業及び終業時刻は、労使の話し合いにより決定するものとする。
- (1) 所定労働時間を短縮する短時間勤務制度
 - ① 1日の所定労働時間を短縮する制度
 - ② 週又は月の所定労働時間を短縮する制度
 - ③ 週又は月の所定労働日数を短縮する制度(隔日勤務や、特定の曜日だけの勤務等の制度)
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は労使協定により除外された次に該当する従業員からの介護短時間

勤務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
- 3 申出をしようとする者は、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、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、会社に申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。

第10章 柔軟な働き方を実現するための措置

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第21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従業員(日雇従業員を除く)は、柔軟な働き方を実現するために、次のいずれか1つの措置を利用することができる。

- (1) 養育両立支援休暇
 - (2) 短時間勤務
- 2 前項第1号に定める養育両立支援休暇の措置内容および申出については、次のとおりとする。
- (1) 従業員は、子の養育を行うために、1年間につき10日を限度として、養育両立支援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) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は就業時刻まで連続して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、養育両立支援休暇申出書を事前に会社に申し出るものとする。
- 3 第1項第2号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- (1) 就業規則第25条の所定労働時間について6時間に短縮することができる。なお、所定労働時間を短縮するにあたっての始業及び終業時刻は、労使の話し合いにより決定するものとする。
 - (2) 申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、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、「短時間勤務申出書」により、会社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、「短時間勤務取扱通知書」を交付する。

第11章 ハラスメントの防止等

(職場のパワーハラスメントの禁止)

第22条 職務上の地位や人間関係などの職場内の優越的な関係を背景とした、業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(セクシュアルハラスメントの禁止)

第23条 性的言動により、他の従業員に不利益や不快感を与えたり、就業環境を害するようなことをして

はならない。

(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第24条 妊娠・出産等に関する言動及び妊娠・出産・育児・介護等に関する制度又は措置の利用に関する言動により、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

(ハラスメントの防止措置)

第25条 従業員は、他の従業員の権利及び尊厳を尊重し、第21条から第23条に規定するもののほか、あらゆるハラスメントにより、他の従業員の就業環境を害するようなことをしてはならない。

2 会社は、ハラスメントにより従業員の就業環境が害されることがないように、従業員からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じる。

3 ハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口は、本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は総務部長とする。総務部長は、窓口担当者の名前を人事異動の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する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。

4 職場におけるハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は、パワーハラスメントや性的な言動、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を相談窓口の担当者に申出ることができる。

5 相談及び苦情への対応にあたっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したことを理由として不利益な取扱いを行わない。

6 会社は、ハラスメントに関する相談窓口を一元化し、ハラスメント事案が生じたときは、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

(配置に関する配慮)

第26条 会社は、就業場所の変更を伴う異動を命じる場合において、当該就業場所の変更により就業しつつ子の養育や家族の介護を行うことが困難となる従業員がいるときは、子の養育や家族の介護の状況に配慮しなければならない。

(不利益取扱いの禁止)

第27条 会社は、育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限及び深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等について、その申出をしたこと又は取得等を理由として、従業員に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第12章 給与等の取扱い

(給与等の取扱い)

第28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とする。

(1) 育児・介護休業期間については、無給とする。

(2) 子の看護等休暇及び介護休暇及び養育両立支援休暇の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

- (3) 育児短時間勤務及び介護短時間勤務制度及び柔軟な働き方を実現するための措置としての短時間勤務の適用を受けた期間については、別途定める給与規程に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支給する。
- 2 賃金改定は、育児・介護休業期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に賃金改定日が到来した者については、復職後に改定する場合がある。なお、第14条から第18条まで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19条から第21条までの適用を受けた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14条から第18条まで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 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第14条から第18条まで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。
- 5 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・介護休業期間中はこれを出勤したものとする。

(社会保険等の取扱い)

第29条 産前産後休業及び育児休業期間中の社会保険料は、法の定めるところにより免除される。

- 2 介護休業中における社会保険料及び育児・介護休業中における住民税の納付方法は、その都度個別に協議のうえ決定する。
- 3 前項に規定するもの以外に育児・介護休業期間中に毎月の給与から控除されるべきものがある場合の支払方法は、その都度個別に協議のうえ決定する。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第30条 会社は、従業員から本人もしくは配偶者が妊娠・出産したこと又は、対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)及び(2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業、**介護休業及び介護両立支援制度**の申出が円滑に行われるようにするために、(3)及び(4)の措置を実施する。

- (1) 当該従業員に個別に育児・介護休業に関する制度等(育児・介護休業、出生時育児休業、パパママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- (3) 育児休業・出生時育児休業、**介護休業及び介護両立支援制度**に関する制度及び育児休業・**出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度**の取得促進に関する方針の周知を行う。
- (4) 育児休業・**出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度**に関する相談体制の整備(相談窓口設置)を行う。
- 2 会社は、従業員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、

第16条から第18条の制度及び第21条に規定する措置等(措置の内容及び申出先)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

- 3 会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、会社は、従業員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該従業員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項(勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など)に関する意向の聴取を実施する。
- 4 会社は、従業員が40歳に達する日の属する年度において、当該従業員に対して、介護休業に関する制度等(介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること)について情報提供を実施する。

(復職後の勤務)

第31条 育児・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、育児休業終了予定日の1ヶ月前、介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し本人に通知する。

(業務体制の整備)

第32条 会社は、育児休業を取得する従業員が生じたことに伴い、当該従業員の業務を代替することとなった従業員の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する従業員の業務の整理・引継ぎに係る支援を行うとともに、当該従業員の業務を代替することとなった従業員への引継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小・効率化・省力化・実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

附 則

(施行日)

1. この規程は、令和5年5月31日から実施する。
2. この規定の一部を改訂し、令和7年4月1日から実施する。
3. この規定の一部を改訂し、令和7年10月1日から実施する。

平成29年 1月 1日 改訂

平成29年10月 1日 改訂

令和 3年 1月 1日 改訂

令和4年4月1日改訂

(第2条、第10条、第21条、第29条、第31条)

- ・有期契約労働者の取得要件緩和
- ・雇用環境整備に関する措置
- ・個別の周知・意向確認の措置
- ・パワーハラスメント規定
- ・業務体制の整備

令和4年10月1日改訂

(第1条～第9条、第13条、第16条～第18条、第26条～第27条、第29条)

- ・育児休業の分割取得
- ・出生時育児休業(産後パパ育休)の創設

令和7年4月1日改訂

(第14条～16条、30条)

- ・名称変更
- ・請求可能な労働者の範囲拡大
- ・取得理由の拡大
- ・有期契約労働者の取得要件緩和
- ・介護離職防止のための個別周知・意向確認

令和7年10月1日改訂

(21条、28条、30条)

- ・柔軟な働き方を実現するための措置
- ・柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認

「別紙」 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は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対象家族を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。

ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて従業員の介護休業の取得が制限されてしまわないように介護をしている従業員の個々の事情にあわせて、なるべく従業員が仕事と介護を両立できるよう、会社は柔軟に運用することが望まれます。

なお、介護保険の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできません。

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
- (2) 項目①～⑫のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持 (10分間一人で座っていることができる)		自分で可	支えてもらえばできる (注3)	できない
②歩行 (立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)		つかまらな いである	何かにつかまればできる	できない
③移乗 (ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取(注4)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある(注5)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定(注6)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 状態1の中の「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 状態2の中の「見守り等」とは、常時の付添いの必要がある「見守り」や認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) ①座位保持の「支えてもらえばできる」には、背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) ④水分・食事摂取の「見守り等」には、動作を見守ることや摂取する量の過少・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) ⑨3の状態(物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある)には、自分や他人を傷つけることがときどきある状態を含む。

(注6) ⑫日常の意思決定とは、毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。