



育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条

本規則は、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇・介護休暇、育児のための時間外労働の免除、育児介護の為に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。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条

1. 育児のために休業する事を希望する従業員であつて、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育児休業をすることができる。ただし、日々雇用者、2項に該当しない期間雇用者、および労使協定で適用除外とされた以下に掲げる者を除く。
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 休業申出の日から1年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日以下の労働者
2. 育児休業ができ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。
 - ① 入社1年以上であること。
 - ② 子が1歳6か月にな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. 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。
4. 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。
 - ア. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ. 従業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歳以降育児に当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

(育児休業の申出の手続き等)

第3条

1. 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(以下「育児休業開始予定日」という。)の1ヶ月前(第2条第3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出るものとする。なお、育児休業中の期間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の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. 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又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回の申出にカウントしない。
 - ① 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1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の事情がある場合
3. 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。
4. 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「申出者」という。)に対し、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時は、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

1. 申出者は、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事により、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を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3項に基づく休業の申出をすることができる。
4. 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、会社は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

1. 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. 1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週間前までに申し出るにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第3項および第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項に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か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. 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、該当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項に基づく休業の場合は子が1歳6ヶ月に達した日）
 - ③ 申出者について、産前産後休業、介護休業又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. 5①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3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第6条

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員（日々雇用者を除く）は、この規則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、期間契約従業員にあつては、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（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
2. 1にかかわらず、労使協定により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 勤続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日以下の労働者
3. この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、兄弟姉妹又は孫。
 - ⑥ 上記以外の家族で会社の認めたもの

（介護休業の申出の手続き等）

第7条

1. 介護休業をすることを希望する者は、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事により申し出るものとする。なお、介護休業中の期間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. 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ていることがある。
3. 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに該当介護休業申出書を提出した者（以下「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8条

1. 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事により、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、会社は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出したものに対し、介護休業取扱通知書を交付する。
3. 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し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は、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は、介護休業の申出は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9条

1. 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回を上限とした介護休業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ついて介護休業をしたことがある場合、その日数も通算して93日までを原則とする。
2. 1にかかわらず、会社は、育児・介護休業法のさだ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、介護休業を終了とする日（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（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第14条に規定する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）の範囲を超えないことを原則とする。

4. 介護休業期間変更届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届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
5. 次の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、育児休業または新たな介護の開始日の前日
6. 5 ①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 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10条

1. 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、若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、就業規則第18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、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

①入社6カ月未満の従業員

②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 子の看護休暇は、半日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. 給与、賞与、定期昇給の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条

1. 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18条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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日までとする。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - ①入社6カ月未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
2. 介護休暇は、半日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. 給与、賞与、定期昇給の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

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12条

1. 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又は、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）が当該家族を介護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. 1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
 - ②1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か月以上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か月前までに、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。この場合において、免除期間は、次条第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、所定外労働免除申請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. 申出の日後に申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、申出に係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には、申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。
7. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ① 家族の死亡等免除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 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
 - ③ 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休業・育児休業又は介護休業の開始日の前日
8. 7 ①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13条

1. 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出した場合には、就業規則第13条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. 1にかかわらず、次の項目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申出は拒むことができる。
 - 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. 申出しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「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. 申出の日後に申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「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、申出に係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は、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、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ① 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 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
8. 7①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 8 章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第 14 条

1. 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 13 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 (以下「深夜」という。)に労働させることはない。
2. 1にかかわらず、次の従業員は深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - ① 日雇従業員
 - ② 入社 1 年未満の従業員
 - ③ 申出に係る家族の 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
 - ア. 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。
 - イ. 心身の状況が申出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。
 - ウ. 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. 申出しようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間 (以下「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「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・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出しなければならない。

4. 会社は、深夜業制限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。
5. 申出の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者は（以下「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
6. 制限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子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。
7. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ① 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 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
8. 7①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。
9. 制限期間中の給与については、別途定める給与に基づき、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を支給する。
10. 深夜業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の転換させることがある。

第9章 勤務時間の短縮等の措置

（育児短時間勤務）

第15条

1. 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8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10分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間45分とする。
2. 1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
 - ②1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

3. 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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届け出をしなければならない。その他適用のための手続き等については、第3条から第5条までの規定（第3条2及び4条2を除く。）を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与に基づき、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を支給する。
5. 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間については算定の基礎としない。
6. 定期昇給の算定に当たっては、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。

(介護短時間勤務)

第16条

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、就業規則第8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10分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間45分とする。
2. 1にかかわらず日雇従業員は介護短時間勤務をすることができない
3. 申出をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で、2回までの範囲内で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、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続き等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与に基づき、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を支給する。
5. 賞与は、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間については算定の基礎としない。
6. 定期昇給の算定に当たっては、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。

第10章 その他の事項

(給与の取扱)

第17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。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱)

第18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。

(年次有給休暇)

第19条

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。

(復職後の勤務)

第20条

- ① 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 1にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等で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通知する。

(育児・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第21条

すべての従業員は第1条～第16条の制度の申出、利用に関して当該申出、利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

(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及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関して、この規則に定め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)

- ① 本規則は、平成29年3月1日から適用する。
- ② この規則を改廃する場合には、従業員代表の意見を聞いて行なう。

