

就業規則（変更）届

出雲労働基準監督署長殿



令和7年10月16日

今回、別添のとおり当社の就業規定を制定（変更）いたしましたので、従業員代表の意見書を添付の上お届けします。

事業所の所在地 島根県出雲市斐川町三絡 1180-6

事業所の名称 有限会社 にのせ電子 三絡事業所

使用者職氏名 代表取締役 二瀬 武博

O

O

意見書



有限会社にのせ電子 三絡事業所

令和 7 年 10 月 1 日

代表取締役 二瀬 武博 殿

意見を求められた就業規則案について、下記のとおり意見を提出します。

記

意見なし

職 名 (組立工)

労働者の過半数を代表する者の氏名 (曾田 封治)

労働者の過半数を代表する者の選出方法 (労働者全員による推薦決定)

以上

O

O



改訂後	改訂前
育児・介護休業等に関する規則 (子の看護等休暇) 第 14 条 1. 小学校第 3 学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第 23 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、子の看護等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。 ① 負傷し、又は疾病にかかったこの世話 ② 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること ③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ④ 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加 <u>ただし、労使協定により除外された、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員からの申出は拒むことができる。</u> 2. 子の看護休暇は、半日単位（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）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。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。 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。 (介護休暇) 第 15 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 23 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、<u>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 日以下の従業員からの申出は拒むことができる。</u> 2. 介護休暇は、半日単位（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）で始業時刻	育児・介護休業等に関する規則 (子の看護休暇) 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（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 23 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 ② 1 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（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）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。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。 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。 (介護休暇) 第 15 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 23 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、<u>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。</u> ① 入社 6 カ月未満の従業員 ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員 2. 介護休暇は、半日単位（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。 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。	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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。 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。	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。
(育児短時間勤務) 第19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、以下のいずれかのように変更することができる。ただし、1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。 ①所定労働時間を午前9時15分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間40分とする。 ②1日の所定労働時間について2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮することができる。また、1日の所定労働時間を6時間とすることができる。	(育児短時間勤務) 第19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、以下のいずれかのように変更することができる。ただし、1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。 ①所定労働時間を午前9時15分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間40分とする。 ②1日の所定労働時間について2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮することができる。また、1日の所定労働時間を6時間とすることができる。
2. 前項の勤務時間帯については、すべて会社と本人が話し合いの上で決定し、通知することとする 3. <u>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。</u> ①日雇従業員 ②<u>1日の所定労働時間が6時間以下である従業員</u> 4. 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。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。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3を除く。）を準用する。 5. 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	2. 前項の勤務時間帯については、すべて会社と本人が話し合いの上で決定し、通知することとする 3. <u>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。</u> 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 4. 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。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。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3を除く。）を準用する。 5. 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。

6. 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。

7. 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。

(短時間勤務、養育両立支援休暇)

第21条

1. 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（対象従業員）は、柔軟な働き

方を実現するために申し出ることにより、次のいずれかの1つの措置を選択して利用することが

できる。

①短時間勤務

②養育両立支援休暇

2. 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を表現するための措置の申出は拒むことができる。

①日雇い従業員

②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. 本条第1項第1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 対象従業員は、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15分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間40分とする。

② 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か月前までに、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。

その他適用の為の手続き等については、第3条から第5条までの規定を準用する。

4. 本条第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

① 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第18条に規定

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。

6. 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。

7. 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。

(短時間勤務、養育両立支援休暇) 改訂前なし

する年次有給休暇とは別に、1年間に付き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または終業 時間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。 5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に	
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 手当の全額を支給する。 6. 賞与については、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、短縮した時間にたいおうする賞与は支給しない。 7. 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。 (給与の取扱) 第22条 1. 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。	(給与の取扱) 第21条 1. 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。
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、出勤日数により日割りで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、復職後に昇給さ せるものとする。 (介護休業期間中の社会保険料の取扱) 第23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24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25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	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、出勤日数により日割りで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、復職後に昇給さ せるものとする。 (介護休業期間中の社会保険料の取扱) 第22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23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24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26条

1. すべての従業員は第1条～第20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。

2. 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第46条及び第47条に基づき厳正に対処する。

（法令との関係）

第27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。

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25条

1. すべての従業員は第1条～第20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。

2. 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第46条及び第47条に基づき厳正に対処する。

（法令との関係）

第26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。

O

O

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・介護のための所定外労働の免除、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（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、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、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か月（5, 6の申出にあっては2歳）になる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. 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、育児休業をすることができる。
3. 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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項に基づく休業を子の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。
 - ア. 保育所等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
 - 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

4. 3にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1.3に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、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。
5. 次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か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に基づく休業を子の1歳6か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原則として子の1歳6か月の誕生日応当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. 保育所等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

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

6. 5にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1.3.4又は5に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等にかかる子等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することができる。

(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3から6に基づく1歳及び1歳6か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. 申出は配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。3に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第2条1, 3又は4に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡した場合を除き、一子につき1回限りとする。第2条5に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第2条1, 3, 4, 5又は6に基づく休業が終了したが死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
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 3、4 及び 5 又は 6 に基づく休業の申出をすることができ、第 2 条 3 又は 4 に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条 5 又は 6 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

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 2 から 6 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事により、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 3 から 6 に基づく 1 歳を超える休業をしている場合は、2 週間前）までに申し出る事により、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 3 から 6 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 か月に達するまで及び 1 歳 6 か月から 2 歳までの期間内で、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2に基づく休業の場合を除く。第2条3又は4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5項又は第6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、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2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. 本条第5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
その旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業(産後パパ育休)の対象者)

第6条

1. 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週間以内の子と同居し、養育するのは、この規則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っては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに労働契約書が満了し、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。

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条

1. 出生時育児休業をすることを希望する従業員は原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申請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、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、出生時育児休業申請書により再度の申出を行うものとする。
2. 第6条1項に基づく申出は、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回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し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申請書を受け取るに当たり必要最小限の各種証明書の提出を求める事がある。
4. 出生時育児休業申請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申請書を提出

した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第8条

1. 出生時育児休業申出者は、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書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. 第6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請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請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、出生時育休申請者は、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

1. 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)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. 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、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、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週間前までに申し出ることにより、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、会社は速やかに当該出生時育児休業期間変更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、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、会社と本人の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生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)出生時育休申出者について、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. 本条第 5 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。

(出生時育児休業中の就業)

第 9 条の 2

1. 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業開始予定日の 1 週間前までに会社に提出すること。なお、1 週間で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提出した従業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。従業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・不同意書を会社に提出すること。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。会社と従業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上(一日未満の端数切り捨て)

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上

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. 1 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変更申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を休業前日までに会社に提出すること。就業可能日等申出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. 2 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撤回届を休業前日までに会社に提出すること。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

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第10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、有期契約従業員にあっては、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者に限り、介護休業をすることができる。
2. 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11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12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對し、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、申し出る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13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事により、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、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の開始日の前日

6. 5の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 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第14条

1. 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第23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、子の看護等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。

- ① 負傷し、又は疾病にかかったこの世話
- ② 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- ③ 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- ④ 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

2. 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
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15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23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、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

2. 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。

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 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16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）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

②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3. 請求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「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か月前までに、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. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定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、請求に係る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、制限期間は終了するものとし、当該制

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. 7①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

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請求した場合には、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請求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. 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（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請求書を会社に提出しなければならない。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、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「請求者」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、請求に係る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は、請求はされなかったものとみなす。

この場合において請求は、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。

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 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. 7①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、会社は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

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請求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 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
 - 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. 心身の状況が請求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. 請求しようとする者は、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

めの深夜業制限請求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、深夜業制限請求書を提出した者は（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、請求に係る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、申出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 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、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. 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 19 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、以下のいずれかのように変更することができる。ただし、1 歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができる。
 - ① 所定労働時間を午前 9 時 15 分から午後 4 時 00 分まで（うち休憩は 65 分）の 5 時間 40 分とする。
 - ② 1 日の所定労働時間について 2 時間を超えない範囲内で、30 分単位で勤務時間を短縮する

ことができる。また、1日の所定労働時間を6時間とすることができる。

2. 前項の勤務時間帯については、すべて会社と本人が話し合いの上で決定し、通知することとする

3. 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

② 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

4. 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。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。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3を除く。）を準用する。

5. 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。

6. 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。

7. 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20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、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、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15分から午後4時00分まで（うち休憩は65分）の5時間40分とする。

2. 1にかかわらず日雇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。
3. 申出をしようとする者は、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11条から第13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 柔軟な働き方を実現するための措置

(短時間勤務、養育両立支援休暇)

第 21 条

1. 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（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれかの 1 つの措置を選択して利用することができる。

①短時間勤務

②養育両立支援休暇

2. 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を表現するための措置の申出は拒むことができる。

①日雇い従業員

②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. 本条第 1 項第 1 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 対象従業員は、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 15 分から午後 4 時 00 分まで（うち休憩は 65 分）の 5 時間 40 分とする。

② 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 か月前までに、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。

その他適用の為の手続き等については、第 3 条から第 5 条までの規定を準用する。

4. 本条第 1 項第 2 号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

① 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第 18 条に規定する年次有給休暇とは別に、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または終業時間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。

5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定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の全額を支給する。
6. 賞与については、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、短縮した時間にたいおうする賞与は支給しない。
7. 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 11 章 その他の事項

(給与の取扱)

第 22 条

1. 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。
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、出勤日数により日割りで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、復職後に昇給させるものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱)

第 23 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 24 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、出勤したものとする。

(復職後の勤務)

第 25 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 26 条

1. すべての従業員は第 1 条～第 20 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。
2. 1 の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第 46 条及び第 47 条に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第 27 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. この規則は、2023 年 4 月 1 日から適用する。
2. この規則は 2025 年 10 月 1 日から一部改正して実施する。
3. 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。

O

O