

育児・介護休業等に関する規程

第1章 総 則

第1条（目的）

本規程は、一般社員、無期雇用派遣社員並びに、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員（以下「従業員」という）の育児・介護休業（以下、出生時での育児休業を含む）、子の看護休暇や介護休暇、育児・介護の為の所定外労働、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事項を定める。

第2章 育児休業に関する制度

第2条（育児休業における対象者）

- 1 育児の為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、一歳に満たない子と同居し、養育する者においては、この規程に定めるところにより育児休業することができる。但し、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員にあつては、申出時点において、子が一歳6ヶ月（本条第5項又は第6項の申出にあつては、二歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新が明らかな者に限り、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又は出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が一歳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を合算して一年を限度として、育児休業をすることができる。
- 3 次の何れにも該当する従業員は、子が一歳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、原則として子の一歳の誕生日に限るものとする。但し、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一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。
 - イ 従業員又は配偶者が原則として子の一歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - ロ 次の何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つて育児休業の対象となる子の親であり、一歳以降で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
 - (3) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ハ 子の一歳の誕生日以降で本項の休業をしたことがないこと
- 4 前項に因らず、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3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、子が一歳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。
- 5 次の何れにも該当する従業員は、子が二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、原則として子の一歳6ヶ月の誕生日に当日に限るものとする。但し、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一歳6ヶ月の誕生日に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。

イ 従業員又は配偶者が子の一歳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

ロ 次の何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、一歳6ヶ月以降で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

ハ 子の一歳6ヶ月の誕生日応当日以降で本項の休業をしたことがないこと

- 6 前項に因らず、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、第3項、第4項又は第5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、子が二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。

第3条（育児休業の申出に関する手続き等）

- 1 育児休業希望の従業員は、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）の一ヶ月前（第2条第3項から第6項に基づく一歳及び一歳6ヶ月を超える休業の場合は、二週間前）までに育児休業申出書を管理部に提出し、これを申し出るものとする。なお、育児休業中のパートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社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、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、次の何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、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 第2条第3項に基づく休業の申出は、次の何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3項又は第4項に基づく休業をした者が、本条第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3項又は第4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
- 4 第2条第5項に基づく休業の申出は、次の何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6項に基づく休業をした者が、本条第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3項、第4項、第5項又は第6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 会社が育児休業申出書を受け取る際、必要最小限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、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「育休申出者」という）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場合、育休申出者は、出生後二週間以内に管理部に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

- 1 育休申出者は、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管理部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 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3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく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。但し、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項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6項に基づく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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、管理部にその旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業の期間等）

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が一歳に達するまで（第2条第2項から第6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 本条第1項に因らず、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、管理部へ育児休業開始予定日の一週間前までに申し出ること、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）の一ヶ月前（第2条第3項から第6項に基づく休業をしている場合は、二週間前）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3項から第6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、子が一歳から一歳6ヶ月に達するまで及び一歳6ヶ月から二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 次の各号に掲げる何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（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から二週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日）
 - (2) 育児休業に係る子が一歳に達した場合等
…子が一歳に達した日（第2条第2項に基づく休業の場合を除き、第2条第3項又は第4項に基づく休業の場合は、子が一歳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、子が二歳に達した日）
 - (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期間が始まった場合
…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2項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と出生時育児休業含む育児休業期間との合計が一年に達した場合
…当該一年に達した日

- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に管理部にその旨を通知しなければならない。

第3章 出生時育児休業（産後パパ育休）に関する制度

第6条（出生時育児休業における対象者）

育児の為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何れか遅い方から八週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程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。但し、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日の何れか遅い方から起算して八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、更新が明らかな者に限り、出生時育児休業をすることができる。

第7条（出生時育児休業の申出に関する手続き等）

- 1 出生時育児休業希望の従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という）の二週間前までに出生時育児休業申出書を管理部に提出して、これを申し出るものとする。なお、出生時育児休業中のパートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社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、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 第6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。但し、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会社が拒む場合がある。
- 3 会社が出生時育児休業申出書を受け取る際、必要最小限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、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下「出生時育休申出者」という）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、出生時育休申出者は、出生後二週間以内に管理部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。

第8条（育児休業の申出の撤回等）

- 1 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撤回届を管理部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 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す。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、管理部にその旨を通知しなければならない。

第9条（出生時育児休業の期間等）

- 1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後八週間以内のうち四週間（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 本条第1項に因らず、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、管理部へ出生時育児休業開始予定日の一

週間前までに申し出ること、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）の二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 次の各号に掲げる何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（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から二週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日）
 - (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日の何れか遅い方から八週間を経過する場合
…子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日の何れか遅い方から八週間を経過する日
 - (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、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に管理部にその旨を通知しなければならない。

第9条の2（出生時育児休業中の就業）

- 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一週間前までに管理部に提出することとする。なお、一週間で切っても休業前日までは、会社はこの提出を受け付ける。
- 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について申出書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、その旨を通知する。

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・不同意書を管理部に提出し、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。なお、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) 就業日数合計は、出生時育児休業期間における所定労働日数の半分以下
※一日未満の端数切り捨て
 - (2) 就業日の労働時間合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間合計の半分以下
 - (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、休業前日までに管理部に提出することとする。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 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撤回届を休業前日までに管理部に提出することとする。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。なお、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したとき
 - (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とき
 - (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とき
 - (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、二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
- 6 本条第5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原則として当該事由が生じた日に管理部にその旨を通知しなければならない。

第4章 介護休業に関する制度

第10条（介護休業の対象者）

- 1 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、この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。但し、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員にあっては、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ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新が明らかな者に限り、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、二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

第11条（介護休業の申出に関する手続き等）

- 1 介護休業希望の従業員は、原則として介護休業を開始予定日の二週間前までに介護休業申出書を管理部に提出して、これを申し出るものとする。なお、介護休業中のパートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社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、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 介護に関する申出は、対象家族一人につき3回までとする。但し、本条第1項後段の申出をしようとする場合にあつては、この限りでない。
- 3 会社が介護休業申出書を受け取る際、必要最小限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。

第12条（介護休業の申出の撤回等）

- 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管理部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二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。但し、会社がこれを適当と認めた場合には、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、管理部にその旨を通知しなければならない。

第13条（介護休業の期間等）

- 1 介護休業の期間は、対象家族一人につき、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 本条第1項に因らず、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、管理部へ介護休業終了予定日の二週間前までに申し出ること、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、介護休業取扱通知書を交付する。
- 5 次の各号に掲げる何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（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から二週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日）
 - (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 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管理部にその旨を通知しなければならない。

第5章 子の看護休暇に関する制度

第14条（子の看護休暇）

- 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、負傷もしくは疾病に罹った当該子の世話をし、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせる為に、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第18条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合は一年間に5日、二人以上の場合は一年間に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。この場合の一年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 子の看護休暇を取得しようとする従業員は、原則として子の看護休暇申出書を事前に管理部へ提出して、これを申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金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額を支給する。但し、会社が適当と認めた場合には、労務提供のなかった時間分においても、一定の賃金を支給することがある。
- 5 年次有給休暇付与における出勤率の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務を行っているものとみなして計算を行うものとする。

第6章 介護休暇に関する制度

第15条（介護休暇）

- 1 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、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第18条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が一人の場合は一年間に5日、二人以上の場合は一年間に10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の一年間とは、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終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 介護休暇を取得しようとする従業員は、原則として介護休暇申出書を事前に管理部へ提出して、これを申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金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額を支給する。但し、会社が適当と認めた場合には、労務提供のなかった時間分においても、一定の賃金を支給することがある。
- 5 年次有給休暇付与における出勤率の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務を行っているものとみなして計算を行うものとする。

第7章 所定時間外労働の制限

第16条（育児・介護の為の所定時間外労働の制限）

- 1 三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、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為に所定時間外労働の制限に関する請求を行った場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、会社は当該従業員に対して所定労働時間を超える労働をさせてはならない。
- 2 本条第1項の請求を行う者は、一回につき、一ヶ月以上一年以内の期間（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、制限開始予定日の一ヶ月前までに、育児・介護のための所定時間外労働制限請求書を管理部に提出するものとする。この場合における制限期間は、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。
- 3 会社が所定時間外労働制限請求書を受け取る際、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定時間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、出生後二週間以内に管理部に所定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。
- 5 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。この場合においての請求者は、原則として当該事由が発生した日に、管理部にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げる何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) 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) 制限に係る子が三歳に達した場合
…当該請求に係る子が三歳に達した日
 - (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

- 7 本条第6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管理部にその旨を通知しなければならない。

第8章 法定時間外労働の制限

第17条（育児・介護の為の法定時間外労働の制限）

- 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、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為に法定時間外労働の制限に関する請求を行った場合には、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則第12条及びパートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第13条、労働基準法第36条に基づく労使協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、会社は当該従業員に対して一ヶ月につき24時間、一年については150時間を超える法定時間外労働をさせてはならない。
- 2 本条第1項に因らず、次の何れかに該当する従業員からの法定時間外労働の制限に関する請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社一年未満の従業員
 - (3) 一週間の所定労働日数が二日以下の従業員
- 3 本条第1項の請求を行う者は、一回につき、一ヶ月以上一年以内の期間（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、制限開始予定日の一ヶ月前までに、育児・介護のための法定時間外労働制限請求書を管理部に提出するものとする。この場合における制限期間は、前条第2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。
- 3 会社が法定時間外労働制限請求書を受け取る際、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、法定時間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、出生後二週間以内に管理部に法定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。
- 5 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。この場合においての請求者は、原則として当該事由が発生した日に、管理部にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号に掲げる何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) 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
…子が六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
- 7 本条第7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管理部にその旨を通知しなければならない。

第9章 深夜労働の制限

第18条（育児・介護の為の深夜労働の制限）

- 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、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為に法定時間外労働の制限に関する請求を行った場合には、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則第12条及びパートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第13条、労働基準法第36条に基づく労使協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、会社は当該従業員に対して午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という）に労働をさせてはならない。
- 2 本条第1項に因らず、次の何れかに該当する従業員からの深夜労働の制限に関する請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社一年未満の従業員
 - (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（一ヶ月で深夜における就業が三日以下の者を含む）であること
 - ロ 心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護ができる者であること
 - ハ 六週間（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、かつ産後八週間以内でない者であること
 - (4) 一週間の所定労働日数が二日以下の従業員
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 本条第1項の請求を行う者は、一回につき、一ヶ月以上六ヶ月以内の期間（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、制限開始予定日の一ヶ月前までに、育児・介護のための深夜労働制限請求書を管理部に提出するものとする。
- 4 会社が深夜労働制限請求書を受け取る際、必要最小限の各種証明書の提出を求められることがある。
- 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、出生後二週間以内に管理部に深夜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。この場合においての請求者は、原則として当該事由が発生した日に、管理部にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げる何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) 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
…子が六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 本条第7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管理部にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜労働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10章 所定労働時間の短縮措置等

第19条（育児短時間勤務）

- 1 三歳に満たない子を養育する従業員は、育児短時間勤務の申出により、雇用契約書又は労働条件明示書で定めた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時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。一歳に満たない子を育てる女性従業員は、更に別途30分ずつ二回の育児時間を請求することができる。但し、会社と当該従業員との間で就業開始及び終了時刻を別途取り決めた場合には、この取り決めに優先するものとする。
- 2 本条第1項に因らず、日雇従業員及び一日の所定労働時間が6時間以下であ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。
- 3 本条第1項の申出を行う者は、一回につき、一ヶ月以上一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、短縮開始予定日の一ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書を管理部に提出しなければならない。なお、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、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。
- 4 本措置の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金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額を支給する。但し、会社が適当と認めた場合には、労務提供のなかった時間分においても、一定の賃金を支給することがある。

第20条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、介護短時間勤務の申出により、雇用契約書又は労働条件明示書で定めた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時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。但し、会社と当該従業員との間で就業開始及び終了時刻を別途取り決めた場合には、この取り決めに優先するものとする。
- 2 本条第1項に因らず、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 本条第1項の申出を行う者は、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、短縮開始予定日の二週間前までに、介護短時間勤務申出書を管理部に提出しなければならない。なお、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、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。
- 4 本措置の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金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額を支給する。但し、会社が適当と認めた場合には、労務提供のなかった時間分においても、一定の賃金を支給することがある。

第11章 育児休業・介護休業に関するハラスメント等の防止

第21条（職場でのパワーハラスメント、セクシャルハラスメント、各種ハラスメントの禁止）

- 1 全ての従業員は、職場におけるハラスメント防止措置規程に定めるパワーハラスメント、セクシャルハラスメント及び妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメント及びそれに類する行為を行ってはならない。
- 2 本条第1項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第37条及び職場におけるハラスメント防止措置規程第4条の規定に基づき、厳正に対処する。

第12章 その他の事項

第22条（賃金等に関する取り扱い）

- 1 育児休業・介護休業の期間は、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 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20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。

第23条（円滑な取得及び職場復帰支援）

会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が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）（2）の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、（3）の措置を実施する。

- （1）当該従業員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、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等）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等、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）従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

第24条（復帰後の勤務）

- 1 育児休業・介護休業の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 本条第1項に因らず、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一ヶ月前、介護休業終了予定日の二週間前までに正式に決定し通知する。

第25条（育児目的休暇）

- 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、養育する為に、一般社員就業規則、無期雇用派遣社員就業規則、パートタイム派遣社員及び有期雇用派遣社員就業規則第18条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合は一年間に5日、二人以上の場合は一年間に10日を限度として、育児目的休暇を取得することができる。この場合の一年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 子の看護休暇を取得しようとする従業員は、原則として育児目的休暇申出書を事前に管理部へ提出して、これを申し出るものとする。

第26条（法令との関係）

育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護の為の所定時間外労働の制限、育児・介護のための法定時間外労働及び深夜労働の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して本規程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

第1条（施行期日）

本規程は、2022年10月1日より実施する。