

育児・介護・子の看護等に 関する細則

改廃履歴

R e v	改 廃 内 容	実 施 日
1.0	初版（法改正を機に育児休業休職細則・介護休業休職細則・子の看護休暇規程を統合）	2010.06.01
2.0	規程作成細則に従い、様式を修正。 第13条 誤字修正 第16条、第17条 文言追加 様式2、様式13 押印欄修正 様式11 撤回理由修正	2012.06.01
3.0	第18条 控除方法を勤務月数から勤務日数に改正	2013.03.01
4.0	第2条 適用除外者の改正	2013.04.01
5.0	表現の統一・誤字の修正	2014.04.01
6.0	第6条 育児休業終了予定日を繰り上げ可能に修正 第19条 社会保険制度に準拠している内容を削除 様式14、様式15 追加 表現の統一 誤字の修正	2014.12.10
7.0	第1条 育児休業休職→育児休業に変更 第1条 介護休業休職→介護休業に変更 第1条 所定労働の免除→所定外労働の免除に修正 第6条3 育児休業開始予定日を繰り下げ可能に変更 第10条3 介護休業開始予定日を繰り上げ・繰下げ可能に変更 第10条3 介護休業終了予定日を繰り上げ可能に変更 第11条3 支払わない→支給しないに変更 第12条3 支払わない→支給しないに変更 第16条6 定期昇給→給与規程別表1に定める昇給額・降給額に変更 第16条6 退職金→退職給与金に変更 第17条5 定期昇給→給与規程別表1に定める昇給額・降給額に変更 第17条5 退職金→退職給与金に変更 第18条 （給与・賞与等）→（給与）に変更 第22条 教育訓練についての内容を変更 様式5注 介護休業を削除	2015.04.01
8.0	第3条4 子が1歳6ヵ月に達するまで育児休業した後の育児休業に関する記述を追加 第4条 第3条第3項に基づく1歳を超える休業→第3条第3項に基づく1歳を超える休業および同第4項に基づく1歳6ヵ月を超える休業に変更 第4条2 同条3項に基づく休業→同条第3項および第4項に基づく休業に訂正・変更 第5条3 第3条第3項に基づく申出→第3条第3項および第4項に基づく申出に変更 第6条 第3条第2項および第3項に基づく休業→第3条第2項、第3項および第4項に基づく休業に変更 第6条3（2） 第3条第3項に基づく休業→第3条第3項および第4項に基づく休業に変更 第6条5（2） 第3条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳に達した日の属す	2016.04.01

R e v	改 廃 内 容	実 施 日
	る年度の3月31日を追加 第13条 3歳に満たない子→小学校就学の始期に達するまでの子に変更 第16条 3歳に満たない子→小学校就学の始期に達するまでの子に変更 // 勤務時間、就業時間および休憩時間の表記方法を変更 // 始業時刻および終業時刻を8時30分から18時までの範囲内で設定 できる取り扱いに変更 第17条 勤務時間、就業時間および休憩時間の表記方法を変更	
9.0	育児時間に関する記述を見直し	2016. 11. 01
10.0	育児・介護休業法および男女雇用機会均等法の改正（平成29年1月1日施行）に伴う見直し	2017. 01. 01
11.0	育児・介護休業法の改正（平成29年10月1日施行）に伴う見直し	2017. 10. 01
11.1	元号改正に伴う改正（様式1～15）	2019. 05. 01
11.2	育児・介護休業法の改正（2022年4月1日）に伴う有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和	2022. 04. 01
12.0	育児・介護休業法の改正（2022年10月1日）に伴う改正 （出生時育児休業、1歳までの育児休業の分割取得、育児休業開始日や再取得の柔軟化）	2022. 10. 01
12.1	様式の電子化に伴い、押印欄を削除	2023. 04. 17

目 次

第 1 章 目的	1
第 1 条 目的	
第 2 章 育児休業制度	1
第 2 条 育児休業の対象者	
第 3 条 育児休業の申出の手続	
第 4 条 育児休業申出の撤回等	
第 5 条 育児休業の期間	
第 6 条 出生時育児休業の対象者	
第 7 条 育児休業の申出の手続	
第 8 条 育児休業申出の撤回等	
第 9 条 育児休業の期間	
第 3 章 介護休業制度	5
第 10 条 介護休業の対象者	
第 11 条 介護休業の申出の手続	
第 12 条 介護休業申出の撤回等	
第 13 条 介護休業の期間	
第 4 章 子の看護休暇	7
第 14 条 子の看護休暇	
第 5 章 介護休暇	7
第 15 条 介護休暇	
第 6 章 育児・介護のための所定外労働の免除	8
第 16 条 育児・介護のための所定外労働の免除	
第 7 章 育児・介護のための時間外労働の制限	8
第 17 条 育児・介護のための時間外労働の制限	
第 8 章 育児・介護のための深夜業の制限	9
第 18 条 育児・介護のための深夜業の制限	
第 9 章 所定労働時間の短縮措置等	10
第 19 条 育児短時間勤務	
第 20 条 介護短時間勤務	
第 21 条 育児時間	
第 10 章 給与・社会保険料等の取扱い	11
第 22 条 給与	
第 23 条 社会保険料等の取扱い	
第 24 条 年次有給休暇	
第 25 条 退職給与	
第 26 条 教育訓練	
第 27 条 復職	
第 11 章 育児休業等に関するハラスメントの禁止	12
第 28 条 育児休業等に関するハラスメントの禁止	
第 12 章 法令との関係	12
第 29 条 法令との関係	

様式

- 様式 1 (出生時) 育児休業申出書
- 様式 2 [(出生時) 育児・介護] 休業取扱通知書
- 様式 3 [(出生時) 育児休業・育児のための所定外労働免除・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務] 対象児出生届
- 様式 4 [(出生時) 育児・介護] 休業申出撤回届
- 様式 5 [(出生時) 育児・介護] 休業期間変更申出書
- 様式 6 介護休業申出書
- 様式 7 [子の看護休暇・介護休暇] 申出書
- 様式 8 [育児・介護] のための所定外労働制限請求書
- 様式 9 [育児・介護] のための時間外労働制限請求書
- 様式 1 0 [育児・介護] のための深夜業制限請求書
- 様式 1 1 育児短時間勤務申出書
- 様式 1 2 介護短時間勤務申出書
- 様式 1 3 [育児・介護] 短時間勤務取扱通知書
- 様式 1 4 [育児・介護] 短時間勤務申出撤回届
- 様式 1 5 [育児・介護] 短時間勤務期間変更申出書

育児・介護・子の看護等に関する細則

規程番号 1001-0103-00-細

制 定 日 1992年 4月 1日

改 正 日 2023年 4月17日

第 1 章 目的

(目的)

第 1 条 この細則は、就業規則第24条に基づき、育児休業、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、時間外労働および深夜業の制限、育児・介護短時間勤務ならびに育児時間等に関する取り扱いについて定める。

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、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、嘱託社員・雇員・パートタイム社員（以下「期間契約従業員」という。）にあつては、申出時点において、子が1歳6ヵ月（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 本条第1項、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。
 - 一 入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。
 - 二 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ヵ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - 三 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をしている場合、従業員は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、出生日以後の出産休暇期間、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ヵ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（以下「育児休業開始予定日」という。）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（本項）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。
 - イ 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
 - ロ 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
 - ハ 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 前項にかかわらず、出産休暇、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、終了事由である出産休暇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ヵ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。

6 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、原則として子の1歳6ヵ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条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6ヵ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。

イ 従業員又は配偶者が子の1歳6ヵ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ヵ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

ハ 子の1歳6ヵ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

7 前項にかかわらず、出産休暇、出生時育児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項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより本条第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である出産休暇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することができる。

（育児休業の申出の手続等）

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開始予定日の1ヵ月前（第4項から第7項）に基づく1歳及び1歳6ヵ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（様式1）を所属長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4項又は第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項後段の申出をしようとする場合

(2) 出産休暇、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、終了事由である出産休暇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6項又は第7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6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 出産休暇、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、終了事由である出産休暇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、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式2）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、育休申出者は、出生後2週間以内に所属長に

育児休業対象児出生届（様式3）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 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（様式4）を所属長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（様式2）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項及び第6項又は第7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。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項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができない。
- 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、所属長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（様式1）に記載された期間とする。
- 2 本条第1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（様式5）により所属長に、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ヵ月前第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4項から第7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ヵ月に達するまで及び1歳6ヵ月から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（様式2）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、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2条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヵ月に達した日。第2条第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、出産休暇、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

出産休暇、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、誕生日以後の出産休暇期間と育児休業（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 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所属長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

- 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、養育する者は、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、期間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8週間を経過する日の翌日から6ヵ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。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 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
 - 三 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

- 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（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申出書（様式1）を所属長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、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式2）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週間以内に所属長に出生時育児休業対象児出生届（様式3）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

- 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（様式4）を所属長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（様式2）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、所属長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(様式1)に記載された期間とする。
- 2 本条第1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(様式5)により所属長に、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(様式2)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) 出生時育休申出者について、出産休暇、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
出産休暇、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所属長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10条

- 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、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ヵ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 本条第1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。
 - 一 入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員(再雇用)は、引き続き在籍したものとして扱う。

- ニ 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
- 三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
- 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が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第 11 条

- 1 介護休業をすること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（様式 6）を所属長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 申出は、対象家族 1 人につき通算 93 日の範囲内で 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（様式 2）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（様式 4）を所属長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（様式 2）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、所属長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、介護休業申出書（様式 6）に記載された期間とする。
- 2 本条第 1 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（様式 5）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 週間前までに所属長に申し出るることにより、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

9 3 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（様式 2）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、出産休暇、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

出産休暇、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所属長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 1 4 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、又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 1 9 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 1 0 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 1 年間とは、4 月 1 日から翌年 3 月 3 1 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。

一 入社 6 ヶ月未満の従業員

二 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、1 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、子の看護休暇申出書（様式 7）を事前に所属長に申し出るものとする。

4 休暇の給与は支給しない。

第 5 章 介護休暇

（介護休暇）

第 1 5 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 1 9 条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 1 0 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 3 1 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次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

一 入社 6 ヶ月未満の従業員

二 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、1 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、介護休暇申出書（様式 7）を事前に所属長に申し出るものとする。

4 休暇の給与は支給しない。

第 6 章 育児・介護のための所定外労働の免除

(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ため、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 本条第 1 項にかかわらず、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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。
 - (2) 1 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 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・介護のための所定外労働制限請求書（様式 8）を所属長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、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 週間以内に所属長に所定外労働制限対象児出生届（様式 3）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、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長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) 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、出産休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
出産休暇、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 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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第 7 章 育児・介護のための時間外労働の制限

(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 15 条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 本条第1項にかかわらず、次の一から三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。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。
 - 三 1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ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式9）を所属長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。
- 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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届（様式3）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、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長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）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、出産休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
出産休暇、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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第8章 育児・介護のための深夜業の制限

（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請求した場合には、就業規則規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日の午前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 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深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。
 - 三 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
 - イ 深夜において就業していない者（1ヵ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。
- ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。

四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

五 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ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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1ヵ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式10）を所属長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、深夜業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週間以内に所属長に深夜業制限対象児出生届（様式3）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、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長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）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、出産休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
出産休暇、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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第19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は、申し出ることにより、就業規則第5条の勤務時間を1日7時間（就業6時間、休憩1時間）に変更することができる。始業時刻および終業時刻は、A勤務、B勤務およびC勤務のいずれかを含む時間帯（8時30分から18時まで）の範囲内で設定できることとし、休憩時間は12時から13時までとする。
- 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育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - 三 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。ただし、嘱託社員（再雇用）は、引き続き在籍したものとして扱う。
 - （イ）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ヵ月前までに、育児短時間勤務申出書（様式11）により所属長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、育児短時間勤務取扱通知書(様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第3項を除く。)を準用する。様式は育児短時間勤務申出撤回届(様式14)および育児短時間勤務期間変更申出書(様式15)を用いる。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める基本給の83%と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて1ヵ月ごと17%の減額を行うものとする。
- 6 給与規程別表1に定める昇給額・降給額および退職給与金の算定にあたっては、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5条の就業規則第5条の勤務時間を1日7時間(就業6時間、休憩1時間)に変更することができる。始業時刻および終業時刻は、A勤務、B勤務およびC勤務のいずれかを含む時間帯(8時30分から18時まで)の範囲内で設定できることとし、休憩時間は12時から13時までとする。
- 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介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一 日雇従業員

二 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。ただし、嘱託社員(再雇用)は、引き続き在籍したものとして扱う

(イ) 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、短縮を開始しようとする日(以下この条において「短縮開始予定日」という。)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(様式12)により所属長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(様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第11条から第13条までの規定を準用する。様式は、介護短時間勤務申出撤回届(様式14)および介護短時間勤務期間変更申出書(様式15)を用いる。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める基本給の83%と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて1ヵ月ごと17%の減額を行うものとする。
- 6 給与規程別表1に定める昇給額・降給額および退職給与金の算定にあたっては、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。

(育児時間)

- 第21条 1歳に満たない子を養育する女性従業員から請求があったときは、休憩時間のほか1日について2回、1回につき30分の育児時間を与える。

第10章 給与・社会保険料等の取扱い

(給与)

- 第22条 育児・介護休業期間中の給与は支給しない。ただし、休業開始日の属する月の給与は全額支給し、休業終了日の属する月については、日割計算によって支給する。

- 2 昇給・昇格を必要と認めた従業員については、復職後調整を行う。
- 3 賞与は、給与規程第26条に従い支給する。

(社会保険料等の取扱い)

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、各月に会社が立替えて支払い、従業員は復職後、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 年次有給休暇の出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日ならびに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

- 2 年次有給休暇の継続勤務の算定にあたっては、休業期間は継続勤務したものとして通算する。

(退職給与)

第25条 育児・介護休業をした期間は、勤続年数および退職給与ポイントの計算には含めない。

(教育訓練)

第26条 会社は、3ヵ月以上の育児休業または1ヵ月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中に職場復帰支援を希望する者については、必要に応じて復帰に向けた支援を行う。

- 2 会社は、当該従業員が休業をしている間、職場環境へ適応するための措置等を行う。
- 3 支援の実施に要する費用は会社が負担する。

(復職)

第27条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。

- 2 特別の事情により部署および職務の変更を行う場合は、育児休業終了予定日の1ヵ月前または介護休業終了予定日の2週間前までに通知する。

第 11 章 育児休業等に関するハラスメントの禁止

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

第28条 従業員は第1条～第21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 前項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25条、第26条、第77条および第78条に基づき、厳正に対処する。

第 12 章 法令との関係

(法令との関係)

第29条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定労働の免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに所定労働時間の短縮措置等に関して、この細則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。