

正社員／契約社員 育 児 休 業 規 程

株式会社KPMG Ignition Tokyo

第1章 総 則

第1条 (目 的)

この規程は、株式会社KPMG Ignition Tokyo（以下「会社」という）において、正社員/契約社員就業規則第47条の規定に基づき、育児休業制度について定めたものである。

2. この規程に定めのない事項については、法令の定めるところによる。

第2章 育児休業

第2条 (育児休業の対象者)

会社の従業員（日々雇用される者を除く）で1歳未満の子（実子、養子及びその他の子）と同居し、養育する者のうち、育児休業後引き続き、会社に勤務する意思がある者は、この章に定める手続に従って育児休業を取得することができる。

2. 期間を定めて雇用される者にあつては、申込時点において、以下の要件にいずれも該当する者を適用対象とする。

(1) 子が1歳6ヶ月（第3条4項の申出にあつては2歳）になるまでの間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

3. 労使協定により適用を除外された以下の者は適用対象外とする。

(1) 育児休業申出があつた日から起算して1年以内（第3条第3項および第4項の育児休業については6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかなる者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

4. 第1項のその他の子とは、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子及び養育里親に委託されている子をいう。

第3条 (育児休業期間)

従業員は子の1歳の誕生日の前日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。

2. 前項にかかわらず、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ヶ月に達するまでの間で、出生日及び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、育児休業を取得することができる。

3. 次の条件のいずれも満たす場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に

達する日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、この場合の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

- (1) 1歳から1歳6ヶ月までの間の休業申出を行う子について従業員又はその配偶者が、その子の1歳の誕生日の前日において育児休業をしていること

- (2) 次の各号のいずれかに該当すること

- ① 保育所等（無認可保育施設を除く。）に入所を希望しているが入所できない場合

- ② 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配偶者が、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. 第3項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第3条1項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. 次の条件のいずれにも満たす場合に限り、子の1歳6か月の誕生日応当日から2歳に達するまでの必要な日数について育児休業を取得する事が出来る。なお、この場合の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に限るものとする。ただし、配偶者が本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) 1歳6か月から2歳までの間の休業申出を行う子について従業員又はその配偶者が、その子の1歳6か月の誕生日応当日の前日において育児休業をしている事。

- (2) 次の各号のいずれかに該当すること。

- 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 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配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育する事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. 第5項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項または第4項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。

第4条 (育児休業の申出)

従業員は、育児休業を取得しようとするときは、原則として育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前(第3条第3項から第6項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前)までに、休業届に必要な事項を記入し、子の所在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して、会社に提出しなければならない。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、休業届により再度の申出を行うものとする。

2. 休業申出に係る子がその休業申出がされた後に出生したときは、その従業員は速やかに出産を証明する書類を、会社に提出しなければならない。

3. 前条第1項に基づく申出は、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。前条第3項または第4項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより前条第3項または第4項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等した場合を除き、一子につき1回限りとする。前条第5項または第6項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより前条第5項または第6項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等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

4. 女性がその出産した子について育児休業する場合には産後休業の終了日の翌日から育児休業を取得することになる。

第5条 (育児休業開始予定日の指定)

休業届の提出を受けた後会社は、申し出た従業員にすみやかに育児休業取扱通知書を交付し、休業開始予定日を通知するものとする。休業届により申し出された休業開始予定日が休業届の提出日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日より前の日であるときは、会社は、申し出された休業開始予定日と1ヶ月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。ただし、休業届の提出前に、次に掲げる事由が生じた場合には、休業届の提出とその翌日から1週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定するものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
- (2) 配偶者の死亡
- (3) 配偶者が負傷又は疾病により休業申出に係る子を養育することが困難になったとき
- (4) 配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなったこと

第6条 (育児休業開始予定日の変更)

育児休業を取得することとなった従業員は、その休業開始予定日の前日までに、一定の事由が生じた場合には、1回に限り休業の開始日を予定日より前の日に繰り上げ変更することができる。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
- (2) 配偶者の死亡、疾病、別居等

2. 会社は再度、休業開始予定日を通知するものとする。

第7条 (育児休業終了予定日の変更)

休業届を提出した従業員は、その書面に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、その終了予定日の1ヶ月前の日まで（第3条第3項から第6項に基づく休業の場合は2週間前まで）に会社に申し出なければならない。

2. 前項の申出は、その育児休業について1回に限るものとする。

3. 第3条第3項から第6項に基づく休業の場合は、前項とは別に当該申出が1回できるものとする。

第8条 (育児休業申出の撤回)

休業届を提出した従業員は、休業開始予定日の前日までに、育児休業の申出を撤回することができる。

2. 第3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回休業したもののみなす。

3. 第3条第3項または第4項および第5項または第6項の申出の撤回した従業員は配偶者の死亡、疾病、別居等の事由が生じたときを除きその休業申出に係る子については、再度申出をすることができないものとする。

但し、第3条第1項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、第3条第3項または第4項および第5項または第6項の申出をすることができ、また同条第3項または第4項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても第5項または第6項の申出はできるものとする。

第9条 (育児休業申出の消滅)

休業届が提出された後休業開始予定日とされた日の前日までに、休業申出に係る子の死亡等の事由が生じた場合には、その休業届は提出されなかったものとみなす。

第10条 (育児休業の終了日)

休業届を提出した従業員が育児休業をすることができる期間は、休業開始予定

日とされた日から休業終了予定日とされた日までの間とする。

2. 次に掲げる事由が生じた場合には、育児休業期間は前項の規定にかかわらず、その事由が生じた日に終了する。

- (1) 休業申出に係る子の死亡等
- (2) 休業終了予定日の前日までにその休業申出に係る子が1歳に達したと
- (3) 第3条第2項に基づく休業において、出産日を含む産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達したこと
- (4) 第3条第3項または第4項に基づく休業の場合は子が1歳6ヶ月に達したこと
- (5) 第3条第5項または第6項に基づく休業の場合は子が2歳に達したと
- (6) 休業終了予定日までに、その従業員について産前産後の休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと

第3章 出生時育児休業（産後パパ育休）

第11条 （出生時育児休業の対象者）

会社の従業員（日々雇用される者を除く）で、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（実子、養子及びその他の子）と同居し、養育する者は、この章に定める手続に従って出生時育児休業を取得することができる。

2. 期間を定めて雇用される者にあつては、申込時点において、以下の要件にいずれも該当する者を適用対象とする。

(1) 子の出生日また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期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

3. 第1項のその他の子とは、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子及び養育里親に委託されている子をいう。

第12条 （出生時育児休業期間）

従業員は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として休業届に記載された期間について出生時育児休業を取得することができる

第13条 （出生時育児休業の申出）

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、休業届に必要な事項を記入し、子の所在又は出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付して、会社に提出しなければならない。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、休業届により再度の申出を行うものとする。

2. 休業申出に係る子がその休業申出がされた後に出生したときは、その従業員は速やかに出産を証明する書類を、会社に提出しなければならない。

3. 第 1 1 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

第 1 4 条 (出生時育児休業開始予定日の指定)

休業届の提出を受けた会社は、申し出た従業員にすみやかに出生時育児休業取扱通知書を交付し、休業開始予定日を通知するものとする。休業届により申し出された休業開始予定日が休業届の提出日の翌日から起算して 2 週間を経過する日より前の日であるときは、会社は、申し出された休業開始予定日と 2 週間経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定することができる。

第 1 5 条 (出生時育児休業開始予定日の変更)

出生時育児休業を取得することとなった従業員は、その休業開始予定日の 1 週間前までに申し出ることにより、休業 1 回につき 1 回に限り休業の開始日を予定日より前の日に繰り上げ変更することができる。

2. 会社は再度、休業開始予定日を通知するものとする。

第 1 6 条 (出生時育児休業終了予定日の変更)

休業届を提出した従業員は、その書面に記載した休業終了予定日を変更しようとするときは、その終了予定日の 2 週間前までに会社に申し出ることにより、休業 1 回につき 1 回に限り休業の終了の繰り下げ変更することができる。

2. 会社は再度、休業終了予定日を通知するものとする。

第 1 7 条 (出生時育児休業申出の撤回)

休業届を提出した従業員は、休業開始予定日の前日までに、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2. 第 1 1 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 回休業したもののみなし、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。

第18条 (出生時育児休業申出の消滅)

休業届が提出された後、出生時育児休業開始予定日の前日までに、休業申出に係る子の死亡等により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。

第19条 (出生時育児休業の終了日)

休業届を提出した従業員が出生時育児休業をすることができる期間は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日までの間とする。

2. 次に掲げる事由が生じた場合には、出生時育児休業は前項の規定にかかわらず終了するものとし、出生時育児休業の終了日は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) 子の出生日の翌日また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：子の出生日の翌日また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

第4章 労働条件等

第20条 (育児休業期間中の身分)

育児休業(出生時育児休業含む。以下同じ。)を取得する従業員は、育児休業期間中はその身分は会社に属し、就業については以下の通り定める。

(1) 原則として会社での職務に従事することはできない。ただし、臨時的、一時的なもので会社が必要と認めた場合はこの限りでない。

(2) 他の職場で職務に従事することはできない。

第21条 (育児休業中における待遇)

育児休業期間中は勤務しない日とし、その期間中の従業員の待遇は、次の各号

に定めるところによる。

- (1) 給与 支給しない
- (2) 賞与 育児休業期間は賞与計算上の勤務日数に含めない。
- (3) 通勤費 支給しない
- (4) 社会保険料 免除する（健康保険法、厚生年金保険法による）
- (5) 退職金
育児休業期間は退職金の算定基礎とする勤続年数に参入しない。

第22条 （育児休業終了後の労働条件等）

育児休業期間が終了した従業員は、その期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

2. 育児休業を取得した従業員の育児休業後の労働条件については、次の各号に定めるところによる。

- (1) 給与
休業開始日の前日における額を支給する。ただし、育児休業期間中に給与改定が行われた場合にはその給与改定後の額を支給する。
- (2) 年次有給休暇
従業員が育児休業を取得しなかった場合と同様の扱いとする。
- (3) 配属
原則として休業開始日の前日に配置されていた部署に配属する。ただし、育児休業期間中に組織の変更があった場合、その他人事の都合がある場合には、他の部署に配置換えすることがある。
- (4) 退職金
育児休業期間は退職金の算定基礎とする勤続年数に算入しない。

第23条 （子の看護休暇）

正社員/契約社員就業規則第43条第1項第3号の定めるによる。

第24条 （ハラスメントの禁止）

すべての従業員は、本規程及びアルバイト育児休業規程で定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員またはアルバイトの就業環境を害する言動をしてはならない。

2. 前項の言動をした従業員は、正社員/契約社員就業規則の定めるところにより懲戒処分を行う。

第5章 雑 則

第25条 (改廃)

本規程の改廃は、規程管理規程の定めに従う。ただし、労働基準法の定める手続を経て行うこととする。

附則 本規程は、2019年7月1日より施行する。
本規程は、2020年7月1日より改定する。
本規程は、2021年4月1日より改定する。
本規程は、2022年4月1日より改定する。
本規程は、2022年10月1日より改定する。

2019年7月1日制定