**育児・介護休業等に関する規程**

－ 改正育児・介護休業法（2025年10月1日施行）対応版 －

第１章　　目　　　的

（目的）

第１条　本規程は社員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための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者に関する措置等に関する事項について定めることを目的とする。

第２章　　育児休業制度

（育児休業の対象者）

第２条　育児のために休業することを希望する社員であって、１歳に満たない子（実子・養子の他、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等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本規程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、期間契約社員にあっては、申出時点において、子が１歳６ヶ月（第６項または第７項の申出をする場合は２歳）に達す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．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

（１）入社１年未満の者

（２）申出の日から１年以内（第４項から第７項の申出をする場合は６ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．配偶者が社員と同じ日から、または社員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、社員は子が１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、育児休業期間およ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．子の１歳の誕生日の前日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業の終了予定日）において本人または配偶者が育児休業中であって、子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがない社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子が１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１歳の誕生日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。ただし、子が１歳６ヶ月に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、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）保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

（２）社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歳以降育児にあ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

５．前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第１項に基づく育児休業（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または介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、子が１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。

６．子の１歳６ヶ月の誕生日応当日の前日において本人または配偶者が育児休業中であって、子の１歳６ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがない社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、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ヶ月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、子が２歳に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、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）保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

（２）社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ヶ月以降育児にあ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

７．前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業または新たな育児休業が始まったことにより第１項、第４項または第５項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了または介護休業が始まったことにより第４項または第５項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、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　育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の１ヶ月前（前条第４項から第７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社員が労働契約を更新するにあたり、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．前条第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）育児休業中の期間契約社員が、前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．前条第４項または第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）育児休業中の期間契約社員が、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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第４項または第５項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

４．前条第６項または第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）育児休業中の期間契約社員が、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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第６項または第７項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等に係る子また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あたり、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「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ときは、申出者は出生後２週間以内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　申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を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．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項または第５項、および第６項または第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項または第５項、および第６項または第７項に基づく休業の申出をすることができ、同条第４項または第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項または第７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、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　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に記載された期間とする。

２．前項にかかわらず、休業開始予定日の１ヶ月前（第２条第４項から第７項に基づく休業の場合は、２週間前）までに申出がなされなかった場合には、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。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して１ヶ月（第２条第４項から第７項に基づく休業の場合は、２週間）を経過する日までの間のいずれかの日とする。

３．社員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により休業開始予定日の１週間前までに申し出ることによって、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「休業終了予定日」という。）の１ヶ月前まで（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）に申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。いずれの変更も原則として第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ヶ月に達するまで、および１歳６ヶ月から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、会社は速やかに申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

５．次の各号のいずれかに該当する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項または第５項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６項または第７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、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合

産前産後休業、出生時育児休業、介護休業また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、育児休業期間および出生時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．前項第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　　出生時育児休業制度

（出生時育児休業の対象者）

第６条　育児のために休業することを希望する社員であって、産後休業をしておらず、子の出生日また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、本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。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において、子の出生日また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ヶ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、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、出生時育児休業をすることができない。

（１）入社１年未満の者

（２）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者

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の者

（出生時育児休業の申出の手続等）

第７条　出生時育児休業をすることを希望する社員は、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を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社員が労働契約を更新するにあたり、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．前条第１項に基づく休業の申出は、一子につき２回まで休業期間を分割できる。ただし、休業期間を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、まとめて申し出がされなかった場合、会社は後の申出を拒むことができる。

３．会社は、出生時育児休業申出書を受け取るにあたり、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。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第８条　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、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　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．前項にかかわらず、休業開始予定日の２週間前までに申出がなされなかった場合には、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．社員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、出生時育児休業期間変更申出書により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（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）出生時育休申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業また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、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日

６．前項第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、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　出生時育児休業中に就業することを希望する社員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を提出することにより申し出るものとする。申出の期限は原則として休業開始予定日の１週間前とするが、休業開始予定日前日までは受け付ける。

２．会社は、前項の申出があった場合は、申出のあった範囲内で会社が希望する就業日等を当該申出者に対して提示するものとし、希望する就業日がない場合もその旨を通知する。

３．前項により会社から就業日等の提示を受けた場合、当該申出者は会社から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・不同意書を提出しなければならない。この場合において、休業開始予定日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、会社と申出者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。

４．出生時育児休業中の就業に係る上限は、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下（１日未満の端数は切り捨て）

（２）就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下

（３）出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数未満

５．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、休業開始予定日前日までに提出しなければならない。なお、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。

６．第２項で同意した就業日等の全部または一部を撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業開始予定日前日までに提出しなければならない。出生時育児休業開始後は、次のいずれかに該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。

（１）出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき

（２）配偶者が負傷、疾病または身体上も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、疾病または身体上も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

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。

第４章　　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第１０条　要介護状態にある家族を介護する社員は、本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。ただし、期間契約社員にあっては、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。）より９３日を経過する日から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．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休業をすることができない。

（１）入社１年未満の者

（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者

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の者

（介護対象となる家族）

第１１条　この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫

（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１２条　介護休業をすることを希望する社員は、原則として介護休業開始予定日の２週間前までに、介護休業申出書を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社員が労働契約を更新するにあたり、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３回までとする。ただし、前項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あたり、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「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１３条　申出者は、介護休業の申出ごとに、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を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。ただし、同じ対象家族について２回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について会社は拒むことができる。

２．介護休業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．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、その旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第１４条　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日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

２．前項にかかわらず、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに申出がなされなかった場合には、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。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して２週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。

３．社員は介護休業期間変更申出書により、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週間前までに申し出ることにより、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。

４．介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

５．次の各号のいずれかに該当する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、出生時育児休業また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、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

６．前項第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その旨を通知しなければならない。

第５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１５条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員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させることはない。

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員についてはこの限りでない。

（１）入社１年未満の者

（２）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．申出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「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「免除開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書を提出しなければならない。この場合において、免除期間は次条第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、所定外労働免除申出書を受け取るにあたり、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「申出者」という。）は、出生後２週間以内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、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号のいずれかに該当する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）子または家族の死亡等免除に係る子を養育また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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

８．前項第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その旨を通知しなければならない。

第６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１６条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定およ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．前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員は育児・介護のための時間外労働の制限を申し出ることはできない。

（１）入社１年未満の者

（２）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．申出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「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。）およ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．会社は時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、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、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号のいずれかに該当する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）子または家族の死亡等制限に係る子を養育また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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

　　　産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

８．前項第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その旨を通知しなければならない。

第７章　　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第１７条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社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．前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員は深夜業の制限を申し出ることができない。

（１）入社１年未満の者

（２）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者

　　イ）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。

　　ロ）心身の状況が申出に係る子の養育また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っては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。

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の者

（４）所定労働時間の全部が深夜にある者

３．申出をしようとする者は、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。）およ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あたり、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、深夜業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．制限開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

７．次の各号のいずれかに該当する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）子または家族の死亡等制限に係る子を養育また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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

　　　産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

８．前項第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その旨を通知しなければならない。

９．深夜業の制限を受ける社員に対して、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８章　　短時間勤務制度

（育児短時間勤務）

第１８条　３歳に達するまでの子と同居し養育する社員は、申し出ることによって、１日の所定労働時間を６時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後１時までの１時間とする。）に変更することができる。また、１歳に満たない子を養育する女性社員は、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。

２．前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は育児短時間勤務をすることができない。

（１）１日の所定労働時間が６時間以下である者

（２）労使協定によって適用除外とされた次の者

　　イ）入社１年未満の者

　　ロ）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．申出をしようとする者は、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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提出しなければならない。

４．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項から第４項、および第４条第３項を除く。）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、別途定める賃金規程に基づき、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．賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。

７．給与の改定および退職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１９条　要介護状態にある家族を介護する社員は申し出ることによって、１日の所定労働時間を６時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後１時までの１時間とする。）に変更することができる。

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護短時間勤務をすることができない。

（１）入社１年未満の者

（２）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．申出をしようとする者は、短時間勤務開始の日から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およ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を提出しなければならない。

４．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等については、第１２条から第１４条までの規定を準用する。

５．本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、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．賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。

７．給与の改定および退職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。

第９章　　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者に関する措置

（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者に関する措置）

※時差出勤＋在宅勤務パターン

第２０条　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社員は、申し出ることによって、次の各号に定める措置のうちいずれか１つを選択して受けることができる。

（１）時差出勤（始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ）

（２）在宅勤務

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員についてはこの限りでない。

（１）入社１年未満の者

（２）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．第１項第１号に定める時差出勤は、所定の始業・終業時刻を３０分単位で最大１時間まで繰り上げまたは繰り下げることができる。

４．第１項第１号に定める時差出勤の申出をしようとする者は、１回につき１年以内の期間について、措置の適用を開始しようとする日（以下「時差出勤開始予定日」という。）および適用を終了しようとする日ならびに前項各号のいずれを選択するかを明らかにして、原則として時差出勤開始予定日の１ヶ月前までに、育児時差出勤申出書を提出しなければならない。

５．第１項第２号に定める在宅勤務は、次の各号のとおり実施するものとする。

（１）在宅勤務は自宅で行うものとし、やむを得ない事情によりその他の場所で行おうとする場合には、事前に所属長の許可を得なければならない。

（２）在宅勤務の日数は、一の給与計算期間につき１０日を限度とする。

（３）在宅勤務は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して実施することができる。この場合において、時間単位で実施した日についても、在宅勤務１日分として扱うものとする。

（４）その他、在宅勤務に関する詳細事項については、｢在宅勤務規程｣の定めるところによる。

６．第１項第２号に定める在宅勤務の申出をしようとする者は、１回につき１年以内の期間について、在宅勤務の適用を開始しようとする日（以下「在宅勤務開始予定日」という。）および適用を終了しようとする日を明らかにして、原則として在宅勤務開始予定日の１ヶ月前までに、在宅勤務申出書を提出しなければならない。

（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者に関する措置）

※短時間勤務＋養育両立支援休暇パターン

第２０条　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社員は、申し出ることによって、次の各号に定める措置のうちいずれか１つを選択して受けることができる。

（１）短時間勤務

（２）養育両立支援休暇

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員についてはこの限りでない。

（１）入社１年未満の者

（２）１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．第１項第１号に定める短時間勤務は、第１８条の規定を準用する。

４．第１項第２号に定める養育両立支援休暇の取扱いは、次の各号のとおりとする。

（１）子の養育を行うために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に１年間につき１０日を限度として取得することができるものであり、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）時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

（３）賞与については、その算定対象期間に休暇を取得する場合においては、取得した期間に応じて減額を行うものとする。

（４）給与の改定にあたっては、休暇取得期間は欠勤と同等として扱うものとする。

第１０章　　休暇

（子の看護等休暇）

第２１条　小学校第３学年修了までの子を養育する社員は、次に定める当該子の世話等のために、１年間につき５日（当該子が２人以上の場合は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。

（１）負傷し、または疾病にかかった当該子の世話

（２）当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

（３）感染症に伴い学級閉鎖等になったことによる当該子の世話

（４）当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた、１週間の所定労働日数が２日以下の社員は、子の看護等休暇を取得することができない。

３．子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

４．給与の改定、賞与の算定および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

（介護休暇）

第２２条　要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をする社員は、１年間につき５日（当該家族が２人以上の場合は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日までの期間とする。

２．前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた、１週間の所定労働日数が２日以下の社員は、介護休暇を取得することができない。

３．介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

４．給与の改定、賞与の算定および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第１１章　　その他の事項

（賃金等の取扱い）

第２３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賃金は支給しない。

２．養育両立支援休暇取得日、（※第２０条に養育両立支援休暇を含めた場合）子の看護等休暇取得日および介護休暇取得日については、所定の計算によって算出した不就労分を各月の給与から控除する。

３．給与の改定は育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。

４．退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第２４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日までに社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の勤務）

第２５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．前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

（年次有給休暇）

第２６条　年次有給休暇の権利発生のため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等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。

（育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止）

第２７条　すべての社員は、第２条から第２２条に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする社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社員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

（法令との関係）

第２８条　育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための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者に関する措置等に関して、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

（施行日）

本規程は、○○○○年○○月○○日より施行する。