

育児・介護休業規程

第1章 目 的

(目 的)

第1条 本規程は、就業規則第2条に定める社員（以下「従業員」という）の育児・介護休業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

(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、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、契約期間の定めのある従業員にあっては、申出時点において、以下のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

- 一 入社1年以上であること
- 二 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては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こと
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された以下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1年（第4項および第5項の申し出にあっては6か月）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また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暇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。
- 4 以下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、配偶者が本項の休業を子の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。

 - 一 従業員また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
 - 二 以下のいずれかの事情があること
 - 1) 保育所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、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
 - 三 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 4にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1、2又は本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歳から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。
- 6 以下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か月の誕生日に限るものとする。

ただし、配偶者が本項の休業を子の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。

 - 一 従業員または配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - 二 以下のいずれかの事情があること
 - 1) 保育所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、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

(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か月前（前条第4項から第6項に基づく1歳および1歳6か月を超える休業の場合は、1歳の誕生日（1歳6か月の誕生日応当日）の前日以前に申し出る場合は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、育児休業中の契約期間の定めのある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 子が1歳までの育児休業の申出は、前項後段（有期契約従業員が労働契約更新に伴い再申出をする場合）及び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1回限り2回までとする。
子が1歳から1歳6か月までの育児休業の申出は、前項後段及び3の場合を除き、一子につき1回限りとする。
子が1歳6か月から2歳までの育児休業の申出は、前項後段及び5の場合を除き、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（以下この章において「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ときは、申出者は、出生後2週間以内に所定の届を提出しなければならない。

第4条 (出生時育児休業（産後パパ育休）)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、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週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの出生時育児休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 有期契約従業員であって、申出時点において、子の出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期間が満了し、更新されないことが明らかな者
 - (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) 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
 - (ウ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 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、出生時育児休業申出書を人事担当者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、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 4 1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。
- 5 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に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

6. 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前日までに人事担当者に提出すること。
7. 会社は、6の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。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・不同意書を人事担当者に提出すること。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。

（育児休業の申出の撤回等）

第5条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 育児休業の申出が撤回されたときは、会社は速やかに受理した旨通知する。
- 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、同条第4項および第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第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6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、第4項および第5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、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で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か月前（第2条第4項および第5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。
なお、育児休業開始予定日の繰り上げ変更およ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条第4項および第5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か月に達するまで、および1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ一回、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、会社は速やかに受理した旨通知する。
- 5 以下の各号の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。
 - 一 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）
 - 二 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
子が1歳（第2条第4項に基づく休業の場合は子が1歳6か月、第2条第5項に基づく休業の場合は子が2歳）に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く）
 - 三 申出者について、産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 - 四 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暇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 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 介護休業

(介護休業の対象者)

- 第7条 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、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、契約期間の定めのある従業員にあつては、申出時点において、以下のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。
- 一 入社1年以上であること
 - 二 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
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された以下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 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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以下の者をいう。
- 一 配偶者
 - 二 父母
 - 三 子
 - 四 配偶者の父母
 - 五 祖父母、兄弟姉妹または孫
 - 六 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8条 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、介護休業中の契約期間の定めのある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、特別な事情がない限り、通算93日間（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）で対象家族1人につき3回までの範囲内とする。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を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第9条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 介護休業の申出が撤回されたときは、会社は速やかに受理した旨通知する。
 - 3 介護休業の申出を2回連続して撤回した者について、当該家族に係る再度の申出はできないものとし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、2回を超えて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その旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

- 第10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、介護業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに受理した旨通知する。
- 5 以下の各号の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。
 - 一 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）
 - 二 申出者について、産前産後休暇、育児休業または新たな介護休業が始まった場合
産前産後休暇、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4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

- 第11条 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、負傷しまたは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、当該子が1人の場合は1年間につき6日、2人以上の場合は1年間につき11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以下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か月未満の従業員
 - 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日または半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得することができる。ただし、子の看護休暇を取得しようとする日の所定労働時間が4時間以下の従業員については、半日単位での取得は適用しない。また、労使協定で定めた場合には、半日の単位を変更することができる。
 - 3 子の看護休暇を取得しようとする者は、子の看護休暇を取得する日を明らかにして、事前に申し出なければならない。
 - 4 賃金改訂の算定にあたっては、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12条 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、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日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された以下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か月未満の従業員
 - 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日または半日（所定労働時間の2分の1）単位で取得することができる。ただし、介護休暇を取得しようとする日の所定労働時間が4時間以下の従業員については、半日単位での取得は適用しない。また、労使協定で定めた場合には、半日の単位を変更することができる。
 - 3 介護休暇を取得しようとする者は、介護休暇を取得する日を明らかにして、事前に申し出なければならない。
 - 4 賃金改訂の算定にあたっては、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13条 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するためまた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 前項にかかわらず、労使協定によって除外された以下の従業員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
- 一 入社1年未満の従業員
 - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 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（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）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か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を提出するものとする。この場合において、制限期間は、第13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。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に所定の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。
- 7 以下の各号の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。
- 一 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
 - 二 制限に係る子が3歳に達した場合（要介護状態にある家族を除く）
当該3歳に達した日
 - 三 申出者について、産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休暇、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 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14条 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また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、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について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、以下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申出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
 - 三 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）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か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を提出するものとする。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。
- 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（以下こ

の条において「申出者」という)は、出生後2週間以内に所定の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。
- 7 以下の各号の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。
 - 一 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
 - 二 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合（要介護状態にある家族を除く）
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - 三 申出者について、産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休暇、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8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

- 第15条 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また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、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、以下のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出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
 - 三 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が以下のいずれにも該当する従業員
 - 1) 深夜において就業していない者（1か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
 - 2) 心身の状況が申出に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること
 - 3) 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
 - 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 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（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）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か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を提出するものとする。
 - 4 会社は、深夜業制限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。
 - 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（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に所定の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。
 - 7 以下の各号の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。
 - 一 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
 - 二 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合（要介護状態にある家族を除く）
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

- 三 申出者について、産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休暇、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 制限期間中の賃金については、当該制限にかかる時間分の賃金を減額する。
- 10 深夜業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に転換させることがある。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

- 第16条 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、所定労働時間の短縮措置を利用することができる。
- 2 所定労働時間の短縮は、育児時間と合わせて1日1時間以上、最大2時間の範囲で1時間単位とする。
- 3 前項にかかわらず、以下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以下の従業員
 - 1) 入社1年未満の従業員
 - 2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 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か月前までに、育児短時間勤務申出書により申し出なければならない。
- 5 会社は、育児短時間勤務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。その他適用のための手続等については、第4条(第3項を除く)および第5条の規定を準用する。
- 7 本短縮措置の適用を受ける間の賃金については、当該短縮された時間分の賃金を減額する。
- 8 賃金改訂の算定にあたっては、本短縮措置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。

(介護短時間勤務等)

- 第17条 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、所定労働時間の短縮措置を利用することができる。
- 2 所定労働時間の短縮は、1日1時間以上、最大2時間の範囲で1時間単位とする
- 3 前項にかかわらず、以下のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務等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以下の従業員
 - 三 入社1年未満の従業員
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 申出をしようとする者は、利用開始の日から3年間で対象家族1人につき2回までの範囲内で、短縮等を開始しようとする日および短縮等を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮等開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務等申出書により申し出なければならない。
- 5 会社は、介護短時間勤務等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 介護短時間勤務等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等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。その他適用のための手続等については、第8条および第9条の規定を準用する。
- 7 本短縮措置の適用を受ける間の賃金については、当該短縮された時間分の賃金を減額する。

- 8 賃金改訂の算定にあたっては、本短縮措置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 その他の事項

（給与等の取扱い）

第18条 育児・介護休業期間中および子の看護休暇・介護休業中の賃金に関する取扱いは以下のとおりとする。

- 一 当該不就労時間に相当する賃金は支給しない。
- 二 賃金改訂は、休業期間中は行わないものとするが、復職後の賃金は、職務および勤務時間の変更に応じて賃金改訂することがある。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第19条 介護休業により賃金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。

（復職後の勤務）

第20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。この場合は、育児休業終了予定日の1か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し通知する。

（解雇その他の不利益取扱いの禁止）

第21条 従業員が育児・介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働および深夜労働の制限ならびに所定労働時間の短縮措置等を申し出たこと、または取得したことを理由として、会社は解雇、賃金の減額、本人が望まない配置転換、その他の不利益な取扱いはしない。

（妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの禁止）

第22条 妊娠・出産、育児・介護に関する不適切な言動により、他の従業員に精神的・身体的な苦痛を与えたり、就業環境を害するようなことをしてはならない。

附 則

この規程は、2022年6月28日から実施する。

この規程は、2023年11月1日から改訂、実施する。