

## 育児休業規程

### 第1章 目的

(目的)

#### 第1条

本規則は、社員の育児、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

### 第2章 育児休業制度

#### 1 育児休業

(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社員（日雇社員を除く）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、有期契約社員にあっては、申出時点において子が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5項にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 申出の日から1年以内（本条第4項及び第5項の申出にあっては6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな社員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 配偶者が社員と同じ日から又は社員より先に育児休業をしている場合、社員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、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社員は、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。
  - イ 社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
    - (7) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (4) 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
- 5 次のいずれにも該当する社員は、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。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日に相当日に限るものとする。
  - イ 社員又は配偶者が子が1歳6か月の誕生日に相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
    - (7) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (4) 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

(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社員は、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（第2条第4項及び第5項に基づく1歳及び1歳6か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（社内様式1）を管理部に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約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 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。ただし、産後休業をしていない社員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
  - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
  - (2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
  - (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 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。

(育児休業の申出の撤回等)

#### 第4条

- 1 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 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項及び第5項に基づく休業の申出をすることができる。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、管理部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 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 社員は、育児休業期間変更申出書により管理部に、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か月前(第2条第4項及び第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。

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1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第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か月に達するまで及び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項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。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。)

(3) 申出者について、産前・産後休業、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、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、出生日以後の産前・産後休業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 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3章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

#### 第6条

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員(日雇社員を除く)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68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1年間とは、1月1日から12月31日までの期間とする。

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社員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

一 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

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

4 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書を事前に管理部に提出することにより申し出るものとする。

5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規定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。

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期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。

7 定期昇給及び退職金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しているものとみなす。

### 第4章 所定外労働の制限

(育児のための所定外労働の制限)

#### 第7条

- 1 3歳に満たない子を養育する社員（日雇社員を除く）が当該子を養育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社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) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 請求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。）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か月前までに、育児のための所定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週間以内に管理部に所定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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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、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) 子の死亡等制限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
  - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合  
当該3歳に達した日
  - (3) 請求者について、産前・産後休業、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。

## 第5章 時間外労働の制限

（育児のための時間外労働の制限）

### 第8条

- 1 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に請求した場合には、就業規則第58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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する社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 日雇社員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 請求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。）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か月前までに、育児のための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週間以内に管理部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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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、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) 子の死亡等制限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
  - (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、産前・産後休業、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。

## 第6章 深夜業の制限

（育児のための深夜業の制限）

### 第9条

- 1 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に請求した場合には、就業規則第58条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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
  - 一 日雇社員
  - 二 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する社員

- イ 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。
- ロ 心身の状況が請求に係る子の保育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。

三 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

四 所定労働時間の全部が深夜にある社員

- 3 請求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。）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か月前までに、育児のための深夜業制限請求書を管理部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週間以内に管理部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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育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、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）子の死亡等制限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
  - （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、産前・産後休業、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 制限期間中の給与については、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基本給と諸手当の全額を支給する。
- 10 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7章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

### 第10条

- 1 3歳に満たない子を養育する社員は、申し出ることにより、就業規則第53条の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（1歳に満たない子を育て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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - （1）日雇社員
  - （2）1日の所定労働時間が6時間以下である社員
  - （3）労使協定によって除外された次の社員
    - （ア）1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 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か月前までに、育児短時間勤務申出書により管理部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。
- 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基本給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本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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8章 育児休業中の取扱い等

（給与等の取扱い）

### 第11条

- 1 育児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給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児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。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第12条

会社は、社員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該社員に対して、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) 当該社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、育児休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該社員ごとに育休復帰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、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業等を取得する社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) 社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。

(復職後の勤務)

第13条

- 1 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
- 2 本条第1項にかかわらず、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1か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第14条

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日並びに子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第15条

- 1 すべての社員は第2章～第9章の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用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 本条第1項の言動を行ったと認められる社員に対しては、就業規則第104条から第106条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第16条

育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規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。

(附則)

本規則は、令和5年4月1日から適用する。