

## 育児休業規程

株式会社エムエムインターナショナル

## 第 1 章 目的

### 第 1 条（目的）

この規程は、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律に基づき、社員の育児休業（出生時育児休業含む。以下同じ）、子の看護等休暇、育児のための所定外労働、時間外労働および深夜業の制限、育児短時間勤務等、ならびに柔軟な働き方を実現するための措置等に関する取扱いについて定めたものである。

## 第 2 章 育児休業制度

### 第 1 節 育児休業

#### 第 2 条（育児休業の対象者）

育児休業をすることを希望する社員であつて、1 歳に満たない子（養子等を含む。）と同居し、これを養育する場合は、この規程の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、期間を定めて雇用される者については、休業を申し出た時点で、子が 1 歳 6 カ月（第 5 条第 3 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場合に限り、育児休業を取得することができる。

#### 第 3 条（適用除外）

前条の規定にかかわらず、次の社員は育児休業をすることができない。

- （1）日々雇用される者
- （2）期間を定めて雇用される者（前条ただし書きに該当する者を除く。）
- （3）労使協定により適用を除外する下記の者
  - ①雇用された期間が 1 年未満の者
  - ②申出の日から 1 年（1 歳 6 カ月、2 歳までの育児休業の場合は 6 カ月）以内に雇用関係が終了する者
  - ③週の所定労働日数が 2 日以下の者

#### 第 4 条（育児休業申出の回数）

1. 育児休業の申し出は、1 人の子につき原則 2 回とする。
2. 特別な事情として、次の各号のいずれかの事由に該当する場合は育児休業の申し出を 1 人の子につき 2 回をこえて行うことができる。
  - （1）新たな産前産後休業、育児休業、出生時育児休業の開始により、育児休業が終了した場合で、当該休業に係わる子が死亡したとき又は養子となった等の理由で社員と同居しなくなったとき
  - （2）介護休業開始により育児休業期間が終了した場合で、介護休業の対象となった対象家族が死亡したとき又は親族関係が消滅したとき
  - （3）配偶者が死亡、又は負傷、疾病等により子の養育が困難な状態となったとき
  - （4）離婚等により配偶者が子と同居しなくなったとき

(5) 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき

(6) 保育所に入所を希望しているが入所できない場合

3. 第5条第2項または第5条第3項に基づく休業の申出は、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5条第2項又は第5条第3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、出生時育児休業、新たな育児休業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を除き、1人の子につき1回限りとする。

## 第5条（育児休業期間）

1. 育児休業期間は、原則として子が満1歳に達する日（誕生日の前日）までの間であって、「育児休業申出書」（以下「申出書」という。）に記載された連続した期間とする。但し、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は、社員は、子が1歳2カ月に達する日までの間で、1年を限度として育児休業をすることができる。
2. 次に掲げる各号のいずれかの事由に該当する者は、申し出により子が1歳6カ月に達するまで育児休業を取得することができ、育児休業中の社員が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできる。また、1歳6カ月までの育児休業の途中で配偶者に替わって配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日から休業することもできる。
  - (1) 保育所に入所を希望しているが入所できない場合
  - (2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育す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歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと
3. 子が1歳6カ月に達するまで育児休業を取得している者が、次に掲げる各号のいずれかの事由に該当する場合は、申出により子が2歳に達するまで育児休業を取得することができ、育児休業中の社員が継続して休業するほか、子が1歳6カ月に達するまで育児休業をしていた配偶者に替わって子が1歳6カ月に達する日の翌日から休業することもできる。また、2歳までの育児休業の途中で配偶者に替わって配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日から休業することもできる。
  - (1) 保育所に入所を希望しているが入所できない場合
  - (2) 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6カ月以降子を養育す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カ月の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

## 第6条（育児休業の申し出手続き）

1. 育児休業の取得を希望する者は、原則として休業開始予定日1ヵ月前までに別に定める申出書に所定事項を記入した上で会社に申し出なければならない。
2. 第5条第2項の適用を受ける場合は、休業開始予定日（1歳の誕生日）の2週間前までに申出書を提出しなければならない。
3. 第5条第3項の適用を受ける場合は、休業開始予定日（1歳6カ月に達する日の翌日）の2週間前までに申出書を提出しなければならない。
4. 出産予定日前に子を出産する等第9条1項各号に掲げる事由が発生した場合は、休業開始予定日の1週間前までに申し出ればよいものとする。

5. 申出書には、出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付しなければならない。

#### 第7条（育児休業申出の撤回）

1. 育児休業を申し出た者がその申出を撤回しようとする場合は、休業開始予定日の前日までに、「育児休業申出撤回届」を会社に提出しなければならない。但し、申し出を撤回した場合については、撤回された当該申出に係る育児休業を取得したものとみなす。
2. 育児休業の申し出を撤回した者が、既に二回目の育児休業（前項の規定に基づき取得したものとみなされた休業を含む）を取得しているときは、次に掲げる各号の一に該当する事由が生じた場合を除いて、当該子について再び育児休業を取得することはできない。
  - （1）配偶者が死亡した場合
  - （2）配偶者が負傷、疾病、又は精神若しくは身体の障害により当該子を養育することが困難な状態となった場合
  - （3）婚姻の解消その他の事情により配偶者が当該子と同居しなくなった場合

#### 第8条（休業開始日の指定）

1. 社員からの申し出による休業開始予定日が、申し出のあった日の翌日から1ヵ月に満たない場合は、会社は社員が希望する休業開始予定日と申し出のあった日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。
2. 第6条第4項に該当する場合で、休業開始予定日が申し出のあった日の翌日から1週間に満たないとき会社は、社員が希望する休業開始予定日と申し出のあった日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定することができる。

#### 第9条（休業開始予定日の変更）

1. 次に掲げる事由が発生した場合は、「育児休業期間変更申出書」を事前に会社に申し出ることによって休業1回につき1回に限り休業開始予定日を変更することができる。
  - （1）出産予定日前に子が出生したとき
  - （2）配偶者が死亡したとき
  - （3）傷病等により配偶者が子を養育できなくなったとき
  - （4）配偶者が子と同居しなくなったとき
2. 変更後の休業開始予定日が、申し出の翌日から起算して1週間未満の場合は、会社は、希望休業開始予定日と申し出の翌日から1週間を経過する日までの間で休業開始の日を指定することができる。
3. 休業開始予定日の変更は原則として繰り上げのみとする。但し、会社が特別な事情を認めた場合は繰り下げ変更もできる。

#### 第10条（休業終了予定日の変更）

1. 育児休業中の社員は、休業終了予定日の1ヵ月前の日までに、「育児休業期間変更申出書」を会社に提出することによって、休業1回につき1回に限り休業終了予定日を変更することができる。但し、1歳6ヵ月までおよび2歳までの休業が認められる場合は、2週間前の日までに申し出ることにより、子が1歳6ヵ月に達するまでおよび2歳までの期間内で1回に限り終了予定日の繰

下げができる。

2. 休業終了予定日の変更は原則として子が満1歳に達するまでの繰り下げのみとする。但し、会社が特別な事情を認めた場合は繰り上げ変更もできる。

#### 第11条（育児休業の終了時期）

育児休業は、次に掲げる各号の一に該当する場合に終了する。

- (1) 休業終了予定日が到来したとき
- (2) 休業終了予定日の前日までに当該子が満1才に達したとき
- (3) 第12条1項各号に掲げる育児休業消滅事由が発生したとき
- (4) 休業申し出をした社員が産前産後休業となったとき
- (5) 休業申し出をした社員が新たな育児休業となったとき
- (6) 休業申し出をした社員が介護休業となったとき
- (7) 休業申し出をした社員が出生時育児休業となったとき

#### 第12条（休業申出事由の消滅）

1. 育児休業の申し出の後、休業開始予定日の前日までに次に掲げる各号に該当する事由が発生し、当該子を養育する必要がなくなった場合は、社員は遅滞なく消滅事由を記載した「育児休業事由消滅届」を会社に提出しなければならない。
  - (1) 当該子が死亡した場合
  - (2) 当該子が養子の場合で離縁又は養子縁組みが取り消された場合
  - (3) 当該子が養子となったことその他の事情により、社員と当該子が同居しなくなった場合
  - (4) 育児休業を申し出た社員が、負傷、疾病等により、子が満1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態となった場合
2. 育児休業消滅事由が発生した場合は、前項に定める届出がなかったときでも、育児休業の申し出は、なされなかったものとみなして取り扱う。

#### 第13条（賃金に関する取り扱い）

育児休業期間中の賃金に関する取り扱いは次のとおりとする。

- (1) 月例給与は支給しない。ただし、月度途中における育児休業の開始及び終了の場合は日割り計算によって支給する
- (2) 賞与の算定期間内に育児休業した場合は、出勤日数により日割りで計算した額を支給する
- (3) 退職金算定にあたっての勤続年数には、育児休業期間は算入しない
- (4) 育児休業期間は、社員の自己負担となっているものについては、継続して控除する

#### 第14条（社会保険料等の取り扱い）

1. 育児休業中の社員の労働保険及び社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の社員負担分免除は、関係諸法令の定めるところによる。

#### 第15条（育児休業期間の年次有給休暇に関する取り扱い）

育児休業期間の年次有給休暇に関する取り扱いは、次のとおりとする。

- (1) 育児休業期間は、年次有給休暇を付与するための出勤率の計算にあたって、出勤したものとして計算する
- (2) 育児休業期間は、年次有給休暇を付与するための継続勤務年数の計算にあたって、継続勤務したものとして通算する

#### 第16条（復職後の年次有給休暇）

復職後の年次有給休暇は、育児休業前に保有していた日数から時効によって消滅した日数を控除し、復職時に新たに付与された日数を加算した日数とする。

#### 第17条（復職後の扱い）

育児休業が終了した社員は、原則として育児休業終了日の翌日から復職するものとする。但し、業務上の都合等により、育児休業開始前の職務とは異なる職務に配置することがある。

#### 第18条（復職後の教育訓練）

- 1. 復職時において必要があると認めたときは、会社は社員に対して教育訓練を行うことがある。
- 2. 社員は正当な理由なく前項の教育訓練を拒否することはできない。

### 第2節 出生時育児休業

#### 第19条（出生時育児休業の対象者）

出生時育児休業を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、養育する場合は、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。但し、期間を定めて雇用される者については、休業を申し出た時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6カ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、出生時育児休業を取得することができる。

#### 第20条（適用除外）

前条の規定にかかわらず、次に掲げる社員は出生時育児休業をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 期間を定めて雇用される者（前条ただし書きに該当する者を除く）
- (3) 労使協定により適用を除外する下記の者
  - ①雇用された期間が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従業員
  - ③週の所定労働日数が2日以下の者

#### 第21条（出生時育児休業の休業期間）

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。

## 第22条（出生時育児休業の申し出手続き）

1. 出生時育児休業の取得を希望する者は、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週間前までに別に定める申出書に所定事項を記入した上で会社に申し出なければならない。
2. 前条に基づく休業の申出は、1人の子につき2回まで分割できる。但し、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. 申出書には、出産予定を証明する書類その他の必要書類を添付しなければならない。

## 第23条（出生時育児休業申し出の撤回）

1. 出生時育児休業を申し出た者がその申出を撤回しようとする場合は、休業開始予定日の前日までに、「出生時育児休業申出撤回届」を会社に提出しなければならない。
2. 出生時育児休業の撤回は、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はできない。

## 第24条（休業開始日の指定）

社員からの申し出による休業開始予定日が、申し出のあった日の翌日から2週間に満たない場合は、会社は、社員が希望する休業開始予定日と申し出のあった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を指定することができる。

## 第25条（休業開始予定日の変更）

1. 次に掲げる事由が発生した場合には、「出生時育児休業期間変更申出書」を事前に会社に申し出ることによって、1回に限り休業開始予定日を変更することができる。
  - （1）出産予定日前に子が出生したとき
  - （2）配偶者が死亡したとき
  - （3）傷病等により配偶者が子を養育できなくなったとき
  - （4）配偶者が子と同居しなくなったとき
2. 変更後の休業開始予定日が、申し出の翌日から起算して1週間未満の場合は、会社は、希望休業開始予定日と申し出の翌日から1週間を経過する日までの間で休業開始の日を指定することができる。
3. 休業開始予定日の変更は原則として繰り上げのみとする。但し、会社が特別な事情を認めた場合は繰り下げ変更もできる。

## 第26条（休業終了予定日の変更）

1. 出生時育児休業中の社員は、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに、「出生時育児休業期間変更申出書」を会社に提出することによって、1回に限り出生時育児休業終了予定日を変更することができる。
2. 休業終了予定日の変更は原則として繰り下げのみとする。但し、会社が特別な事情を認めた場合には繰り上げ変更もできる。

## 第27条（出生時育児休業の終了時期）

出生時育児休業は、次に掲げる各号の一に該当する場合に終了する。

- (1) 休業終了予定日が到来したとき
- (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
- (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
- (4) 第29条第1項に掲げる出生時育児休業消滅事由が発生したとき
- (5) 出生時育休を申出した者が、産前産後休業となったとき
- (6) 出生時育休を申出した者が、育児休業となったとき
- (7) 出生時育休を申出した者が、介護休業となったとき
- (8) 出生時育休を申出した者が、新たな出生時育児休業となったとき

#### 第29条（出生時育児休業申出事由の消滅）

1. 出生時育児休業申出の後、休業開始予定日の前日までに次に掲げる各号に該当する事由が発生し、当該子を養育する必要がなくなった場合には、社員は遅滞なく消滅事由を記載した「出生時育児休業事由消滅届」を会社に提出しなければならない。
  - (1) 当該子が死亡した場合
  - (2) 当該子が養子の場合で離縁または養子縁組みが取り消された場合
  - (3) 当該子が養子となったことその他の事情により、社員と当該子が同居しなくなった場合
  - (4) 出生時育児休業を申し出た社員が、負傷、疾病等により、子の出生後8週間に達するまでの間、当該子を養育することができない状態となった場合
2. 出生時育児休業消滅事由が発生した場合は、前項に定める届出がなかったときでも、出生時育児休業の申し出はなされなかったものとみなして取り扱う。

#### 第29条（賃金に関する取り扱い）

出生時育児休業期間中の賃金に関する取り扱いは次のとおりとする。

- (1) 月例給与は支給しない。ただし、月度途中における出生時育児休業の開始および終了の場合は日割り計算によって支給する
- (2) 賞与の算定期間内に出生時育児休業を取得した場合は、出勤日数により日割りで計算した額を支給する
- (3) 退職金算定にあたっての勤続年数には、出生時育児休業期間は算入しない
- (4) 出生時育児休業期間は、社員の自己負担となっているものについては、継続して控除する

#### 第30条（社会保険料等の取り扱い）

1. 出生時育児休業中の社員の労働保険および社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続する。
2. 保険料の社員負担分免除は、関係諸法令の定めるところによる。

#### 第31条（出生時育児休業期間の年次有給休暇に関する取り扱い）

出生時育児休業期間の年次有給休暇に関する取り扱いは、次のとおりとする。

- (1) 出生時育児休業期間は、年次有給休暇を付与するための出勤率の計算にあたって、出勤したものとして計算する



- (2) 出生時育児休業期間は、年次有給休暇を付与するための継続勤務年数の計算にあたって、継続勤務したものとして通算する

### 第32条（復職後の扱い）

出生時育児休業が終了した社員は、原則として出生時育児休業終了日の翌日から復職するものとする。但し、業務上の都合等により、出生時育児休業開始前の職務とは異なる職務に配置することがある。

### 第33条（復職後の教育訓練）

1. 復職時において必要があると認めたときは、会社は社員に対して教育訓練を行うことがある。
2. 社員は正当な理由なく前項の教育訓練を拒否することはできない。

## 第3節 子の看護休暇制度

### 第34条（子の看護等休暇制度）

1. 小学校3年生修了までの子を養育する社員は、次に定める子の世話等のために申し出ることにより、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで子の看護等休暇を取得することができる。
  - (1) 負傷し、又は病気にかかった子の世話
  - (2) 子に、予防接種や健康診断を受けさせること
  - (3) 感染症に伴う学級閉鎖になった子の世話
  - (4) 子の入園（入学）式、卒園式への参加尚、年次有給休暇を付与するための継続勤務日数の計算にあたって、継続勤務したものとして通算する。尚、日々雇用される社員については子の看護休暇を取得する事はできない。
2. 前項にかかわらず労使協定により除外された次の社員は子の看護休暇を取得することができない。
  - (1) 週の所定労働日数が2日以下の者
3. 休暇を取得しようとする者は、「子の看護のための休暇申出書」を会社に提出しなければならない。尚、緊急を要する場合は、事後遅滞なく提出するものとする。
4. 第1項に定める子の看護休暇を取得した場合、無給扱いとし、出勤しなかったものとして取り扱う。

## 第4節 所定外労働時間の免除

### 第35条（所定外労働時間の免除）

1. 小学校の始期に達するまでの子を養育する社員が子を養育する為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事ができない。
2. 第1項に拘らず日々雇用される社員および労使協定により除外された次の社員は、所定外労働時間の制限を申し出ることができない。
  - (1) 週の所定労働日数が2日以下の者
  - (2) 雇用された期間が1年未満の者
3. 申し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、免除を開始しよ

うとする日及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、1ヵ月前までに、育児の為の所定外労働免除申出書を提出するものとする。

4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には免除期間は終了するものとする。

(1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合

(2) 免除に係わる子が3歳に達した場合

(3) 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は、介護休業が始まった場合

5. 所定外労働時間の免除を受ける者は、時間外みなし手当、事業所外みなし手当を支給しないものとする。

## 第5節 時間外労働の制限

### 第36条（時間外労働の制限）

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申し出た場合は、就業規則第26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ヵ月について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. 第1項に拘らず第3条に定める社員は時間外労働の制限を申し出ることができない。

3. 申し出をする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日、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、「育児のための時間外労働制限申出書」を提出するものとする。

4. 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する。

(1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合

(2) 免除に係わる子が小学校就学の始期に達した場合

(3) 産前産後休業、育児休業又は、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

## 第6節 深夜業の制限

### 第37条（深夜業の制限）

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申し出た場合は、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. 第1項に拘らず第3条に定める社員のほか、次のいずれかに該当する社員は、時間外労働の制限を申し出ることができない。

(1) 申し出に係る家族の満16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する社員

①深夜に就業していない者（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

②心身の状況が申し出に係る子の保育をすることができる者であること

③6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いか、又は産後8週間以内でない者であること

④所定労働時間の全部が深夜にある社員

3. 申し出をする者は、1 回につき、1 ヶ月以上6 ヶ月以内の期間について、制限を開始しようとする日、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、「育児のための深夜業制限申出書」を提出するものとする。
4. 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。
5. 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する。
  - (1) 子の死亡等免除に係る子を養育しないこととなった場合
  - (2) 免除に係わる子が小学校就学の始期に達した場合
  - (3) 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

## 第7節 勤務時間短縮等の措置等

### 第38条（勤務時間短縮等の措置）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、次の措置を利用することができる。但し、第3条に定める社員は除く。
  - ・ 所定労働時間の短縮（1日2時間の範囲）  
但し、所定労働時間が1日実働6時間以上であり、且つ勤務時間の始業・終業時刻の繰上げ・繰下げにのみ適用する
2. 申し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、制限を開始しようとする日、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、「育児時短勤務申出書」を提出するものとする。

### 第39条（育児のための時差出勤の制度）

小学校始期に達するまでの子を養育する従業員は、申出することにより、始業および終業の時刻について、以下のように変更する事ができる。

- ・ 通常勤務：始業時刻、終業時刻をシフト制で決定
- ・ 時差出勤：シフト内前後1時間の範囲で調整を行う。

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、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1 か月前までに、会社に申し出なければならない。

### 第40条（賃金の減額）

前条の適用を受ける場合は、1日1時間の短縮で基本給の10%、1日2時間の短縮で基本給の20%を減額する。

### 第41条（解雇その他の不利益な取り扱いの禁止）

社員が育児休業、子の看護休暇・所定外労働時間の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮措置等を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇その他の不利益な取り扱いはしない。

### 第42条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

社員は育児休業、出生時育児休業、子の看護休暇、所定外労働時間の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間の短縮措置等の申し出または利用に関して、当該申し出または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。

#### 第43条（円滑な取得および職場復帰、制度利用支援）

- 1 会社は、従業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、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、以下第1号及び第2号の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、第3号の措置を実施する。
  - （1）当該従業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、育児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）当該従業員ごとの要望に基づく措置ができるよう配慮する。なお、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、育児休業を取得する従業員との面談により把握した要望に合わせ決定する。
  - （3）従業員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る相談窓口を設ける。
- 2 会社は、従業員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、規定する措置等の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- 3 会社は、従業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とき、また、会社は、従業員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該従業員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など）に関する意向の聴取を実施する。

#### 第44条（法令との関係）

育児休業に関してこの規程に定めのない事項については、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

- ・本規程の所管は管理部とする。
- ・本規程は、平成15年8月1日施行  
平成23年12月16日改訂  
平成24年12月16日改訂

平成29年10月1日改訂

令和4年4月1日改訂

令和4年10月1日改訂

令和7年4月1日改訂

令和7年10月1日改訂