

育児・介護休業規程

令和4年10月改正法対応

アースアイズ株式会社

第 1 章 目 的

第 1 条 [目的]

本規程は、社員の育児・介護休業、育児・介護のための諸制度に関する取扱いについて定めるものです。本規程に定めのない事項は法令の定めるところによります。

第 2 章 育児休業制度

第 1 節 育 児 休 業

第 2 条 [育児休業制度の対象者]

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、この規程に定めるところにより育児休業をすることができます。ただし有期契約社員にあつては申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第6項または第7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者に限り育児休業をすることができます。

2、本条1項、第3項から第7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ます。

(1) 入社1年未満の者

(2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6ヵ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者

(3) 所定労働日数が週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ヵ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ます。

4、次のいずれにも該当する社員は、子が1歳6ヵ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ます。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します。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（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ます。

(1) 社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

(2) 次のいずれかの事情があること

ア．保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

- イ．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
- (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
- 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本条第1項に基づく休業（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ヵ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ます。
- 6、 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ます。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ヵ月の誕生日当日に限るものとします。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6ヵ月の誕生日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ます。
 - (1) 社員または配偶者が子の1歳6ヵ月の誕生日当日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの事情があること
 - ア．保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ．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ヵ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ヵ月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 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本条第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本条第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ます。

第3条 [育児休業の申出の手続等]

育児休業を希望する者は、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ヵ月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳および1歳6ヵ月を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。

なお、育児休業中である有期契約社員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

2、第2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回までとします。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第1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、第2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回限りとします。

(1) 第2条第4項または第5項に基づく休業をした者が本条第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第2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、第2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回限りとします。

(1) 第2条第6項または第7項に基づく休業をした者が本条第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第2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、本条第1項にかかわらず、出産予定日より早い子の出生や配偶者の死亡等、特別の事情に該当する場合は、休業開始予定日の1週間前までに申出るものとします。

6、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ります。

7、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します。

8、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週間以内に所属長に書面で育児休業対象児出生届を提出しなければなりません。

第3条の2 [育児休業開始予定日の指定]

前条第1項に定める期日までに育児休業の申出がなされなかった場合には、会社は休業を開始しようとする日以後の、次のいずれかの日を指定して育児休業開始予定日を指定することができます。

- (1) 第2条第1項に基づく1歳までの育児休業については、申出の日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間の日
 - (2) 第2条第4項から第7項に基づく1歳以降および1歳6ヵ月以降の育児休業については、申出の日が1歳（または1歳6ヵ月）到達日以前の場合は、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日、申出の日が1歳（または1歳6ヵ月）到達日後の場合は、申出の日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間の日
 - (3) 前条第5項の特別な事情に該当する場合は、申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間の日
- 2、休業開始予定日を指定する場合は、申出の日の翌日から3日以内であつて、かつ、本人の申出た休業開始予定日までに、文書により指定します。

第4条 [育児休業の申出の撤回等]

育休申出者は、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所属長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ます。

- 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します。
- 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します。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ません。
- 4、 前項にかかわらず、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した社員であっても第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行なうことができ、第2条第4項または第5項に基づく休業の申出を撤回した社員であっても第2条第6項または第7項に基づく休業の申出を行なうことができます。
- 5、 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、育児休業の申出はされなかったものとみなします。この場合において、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第5条 [育児休業の期間等]

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します。

- 2、 社員は、育児休業期間変更申出書により、所属長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項から第7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ます。

- 3、 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ますが、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ヵ月に達するまでおよび1歳6ヵ月から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ます。
- 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します。
- 5、 社員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の終了予定日の2週間前までに所属長に育児休業期間変更申出書により申出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合は、速やかに育児休業取扱通知書を本人に交付します。
- 6、 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します。
 - (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します。）
 - (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ヵ月に達した日
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) 育休申出者について、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期間が始まった場合
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項に基づく休業の場合において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 7、 前項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければなりません。

第2節 出生時育児休業

第6条 [出生時育児休業の対象者]

育児のために休業することを希望する者（日雇社員を除く）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、この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ます。ただし、有期契約社員にあつては、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ヵ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ます。

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、休業することができません。

- (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) 所定労働日数が週2日以下の者

第7条 [出生時育児休業の申出の手続等]

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所属長に提出することにより申し出るものとします。なお、出生時育児休業中の有期契約社員が雇用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、更新された雇用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します。

2、 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できます。

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ります。

3、 会社は、出生時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ります。

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します。

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週間以内に所属長に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければなりません。

第7条の2 [出生時育児休業開始予定日の指定]

前条第1項に定める期日までに出生時育児休業の申出がなされなかった場合には、会社は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を指定して出生時育児休業開始予定日を指定することができます。

2、 出生時育児休業開始予定日を指定する場合は、申出の日の翌日から3日

以内であって、かつ、本人の申出た休業開始予定日までに、文書により指定します。

第8条 [出生時育児休業の申出の撤回等]

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所属長に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ます。

- 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します。
- 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ません。
- 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します。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第9条 [出生時育児休業の期間等]

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します。

- 2、 社員は、出生時育児休業期間変更申出書により所属長に、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回行うことができます。
- 3、 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します。
- 4、 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します。
 - (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します。)
 - (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
- 5、 本条第 4 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所属長にその旨を通知しなければなりません。

第 9 条の 2 [出生時育児休業中の就業]

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休業開始予定日の 1 週間前までに所属長に提出してください。なお、1 週間を切っても休業前日までは提出を受け付けます。

- 2、 会社は、前項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社員に対して提示します。就業日がない場合もその旨通知します。社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・不同意書を所属長に提出してください。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ます。会社と社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します。
- 3、 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとします。
 - (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（一日未満の端数切り捨て）
 - (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の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又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間
- 4、 本条第 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前日までに所属長に提出してください。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します。
- 5、 本条第 2 項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業前日までに所属長に提出してください。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができます。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します。
 - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

- (2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若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こと
- (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こと
- (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若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

第3節 育児短時間勤務

第10条 [育児短時間勤務]

職員で3歳に達するまでの子と同居し、養育する者は、申出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、1日2時間の範囲内で法人との話し合いの上で6時間とすることができます。なお、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。

(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ます。)

- 2、前項にかかわらず、日雇社員および1日の所定労働時間が6時間以下の社員は、育児短時間勤務をすることができません。
- 3、第1項にかかわらず、会社と社員の代表者が協定を結んだ場合には、次の社員は育児短時間勤務をすることができません。
 - (1) 入社1年未満の者
 - (2) 所定労働日数が週2日以下の者
- 4、申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、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ヵ月前までに育児短時間勤務申出書を所属長に提出しなければなりません。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します。その他適用のための手続等については、育児休業の手続きに関する規定を準用します。

第3章 介護休業制度

第11条 [介護休業の対象者]

要介護状態にある家族を介護する社員(日雇社員を除く)は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができます。ただし、有期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。) から93日経過日から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ます。

2、 前項にかかわらず、会社と社員の代表者が協定を結んだ場合には、次の社員は育児休業をすることができません。

ア. 入社1年未満の者

イ. 申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者

ウ. 所定労働日数が週2日以下の者

3、 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。

ア. 配偶者（事実婚を含む）

イ. 父母（養親を含む）

ウ. 子（養子を含む）

エ. 配偶者の父母

オ. 祖父母、兄弟姉妹または孫

カ. 上記以外の家族で会社の認めた者

第12条 [介護休業の申出の手続等]

介護休業をすることを希望する者は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。ただし、すでに介護休業中である有期契約社員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

2、 前項にかかわらず、介護休業開始日の2週間前までに申出がなかった場合には、会社は、休業を開始しようとする日以降の、申出日の2週間後の応当日までの間の日を介護休業開始日として指定することができます。ただし、有期契約社員が、雇用契約更新にともない、雇用契約の初日を介護休業開始予定日として再度申出の場合は指定することはできません。

3、 申出は、対象家族1人につき3回までとします。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではありません。

4、 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ります。

5、 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します。

第13条 [介護休業の申出の撤回等]

申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、所属長に介護休業申出撤回届を

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ます。

- 2、 介護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介護休業期間申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付します。
- 3、 同一の対象家族について、2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族については再度の申出はできません。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申出ることができるものとします。
- 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します。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第14条 [介護休業の期間等]

介護休業は、対象家族1人につき、原則として通算93日までの範囲内で介護休業申出書に記載された期間とします。

- 2、 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週間前までに所属長に申出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができます。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日を超えないことを原則とします。
- 3、 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付します。
- 4、 社員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに所属長に書面で申出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知します。
- 5、 次の各号に掲げる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します。

(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（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します。）

(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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第15条 [介護短時間勤務]

要介護状態にある家族を介護する職員は、所定労働時間について正規職員の

所定労働時間の2時間の短縮を申出ることができます。なお、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。

2、前項にかかわらず、日雇社員は介護短時間勤務をすることができません。

3、第1項にかかわらず、会社と社員の代表者が協定を結んだ場合には、次の社員は介護短時間勤務をすることができません。

(1) 入社1年未満の者

(2) 所定労働日数が週2日以下の者

4、申出しようとする者は、利用開始の日から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所属長に提出しなければなりません。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します。その他適用のための手続等については、介護休業の手続きに関する規定を準用します。

第4章 看護休暇

第16条 [子の看護休暇]

小学校就学の始期までの子を養育する社員は、対象となる子の負傷、疾病等の看護のため、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、毎年4月1日を起算日とし、当該子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、看護休暇を取得することができます。

2、前項にかかわらず、次の社員は本制度の対象としません。

(1) 日雇社員

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

ア．入社6ヵ月未満の者

イ．週の所定労働日数が2日以下の者

3、子の看護休暇は、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ます。

4、看護休暇の申出は原則として、事前に所属長に看護休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第5章 介護休暇

第17条 [介護休暇]

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、毎年4月1日を起算日とし、当該家族が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

2、 前項にかかわらず、次の社員は本制度の対象としません。

(1) 日雇社員

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

ア．入社6ヵ月未満の者

イ．週の所定労働日数が2日以下の者

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ます。

4、 介護休暇の申出は原則として、事前に所属長に介護休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第6章 所定外労働の制限（残業の免除）

第18条 [育児・介護のための所定外労働の制限]

3歳に満たない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ありません。

2、 前項にかかわらず、次の社員は本制度の対象としません。

(1) 日雇社員

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

ア．入社1年未満の者

イ．週の所定労働日数が2日以下の者

3、 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を所属長に提出しなければなりません。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りません。

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ります。

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

以内に所属長に出生届を提出しなければなりません。

- 6、 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合、または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、申出されなかったものとみなします。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

- 7、 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は自動的に終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とします。

- (1) 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3歳に達した場合

当該3歳に達した日

- (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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第7章 時間外労働の制限

第19条 [育児・介護のための時間外労働の制限]

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ありません。

- 2、前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する社員は時間外労働の制限を申出ることができません。

- (1) 日雇社員

- (2) 入社1年未満の者

- (3) 所定労働日数が週2日以下の者

- 3、申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限

申出書を所属長に提出しなければなりません。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りません。

- 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ています。
- 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週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければなりません。
- 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、申出はされなかったものとみなします。

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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

- 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します。

- (1) 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、第7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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第8章 深夜業の制限

第20条 [育児・介護のための深夜業の制限]

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ありません。

- 2、前項にかかわらず、次の社員は深夜業の制限を申出ることができません。

- (1) 日雇社員
- (2) 入社1年未満の者

- (3) 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
ア. 深夜において就業していない者（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。
イ. 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。
ウ. 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること
- (4) 所定労働日数が週2日以下の者
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- 3、申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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ヵ月前までに、所属長に深夜業制限申出書を提出しなければなりません。
- 4、会社は、この申出に関して必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
- 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週間以内に所属長に書面で出生届を提出しなければなりません。
- 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、申出はされなかったものとみなします。
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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 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します。
- (1) 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、第7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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 9、制限期間中の賃金については、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します。
- 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ります。

第 9 章 その他の事項

第 2 1 条 [賃金等の取扱い]

本規程による休業および休暇の期間における賃金等の取り扱いについては次のとおりとします。

- (1) 基本給その他の月毎に支払われる賃金は対象となった期間については支給しません。算定方法については賃金規程の欠勤の扱いに準じて行います。
- (2) 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間および子の看護休暇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します。
- (3) 定期賃金見直しは、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期賃金見直しの期日が到来した者については、復職後に勤務実態に応じ賃金を見直します。

2、本規程による短時間勤務の適用を受ける期間の賃金等については、次のとおりとします。

- (1) 毎月支払われる賃金については、賃金規程により、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します。
- (2) 賞与および定期賃金見直しの算定については、その算定対象期間に 1 ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて減額を行いません。

第 2 2 条 [育児休業期間および介護休業期間中の社会保険料の取扱い]

育児休業期間中の社会保険料は免除されます。

- 2、 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翌月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します。

第 2 3 条 [復職後の勤務]

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します。

- 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ります。この場合は、育児休業終了予定日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します。

第 2 4 条 [年次有給休暇]

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・介護休業を行った日は、出勤したものとみなします。

- 第 25 条 [育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止]
- すべての社員は第 2 章から第 8 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いけません。
- 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、厳正に対処します。
- 第 26 条 [法令との関係]
- 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関して、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ります。
- 第 27 条 [附則]
- 本規程は令和 4 年 1 1 月 1 日より施行します。
- 2、 本規程の施行により、以前の育児介護休業規程は廃止します。