

# 育児・介護休業に関する規則

株式会社マックス

## 第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第26条・第27条・第28条、限定社員就業規則第11条、パートタイム従業員就業規則第11条、請負スタッフ就業規則第12条、派遣スタッフ就業規則第12条に基づき、従業員の育児・介護休業等に関する取扱いについて定めたものである。

(法令との関係)

第2条 従業員の育児・介護休業等に関する事項は、この規程に定める他、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」その他の法令の定めるところによる。

## 第2章 育児休業・出生時育児休業

### 1. 育児休業

(相談窓口の設置)

第3条 育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるように、相談窓口を設置する。

(個別周知・意向確認)

第4条 本人または配偶者の妊娠・出産を申し出た従業員に対して、会社は育児休業制度に関する以下の事項の周知と休業取得意向の確認を個別に行なうこととする。

#### 1. 周知事項

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 従業員が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

#### 2. 個別周知・意向確認の方法

- ① 面談(含むオンライン面談)、② 書面交付、③ 電子メール等

(育児休業の対象者)

第5条 1. 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、養育するものは、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る。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において子が1歳6か月(本条第6項又は第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る。2. 会社と従業員代表との間で締結された「育児休業等に関する協定」により、従業員が次のいずれかに該当するときは、育児休業をすることができないものとする。

- ① 継続雇用1年未満の者
- ② 休業申出の日から1年以内(本条第4項から第7項の申出にあつては6か月)に雇用関係



(以下、「育児休業開始予定日」という。)の1ヶ月前(第5条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6ヶ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(以下、「申出書」という。)を会社に提出し申出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業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、申出書により再度の申出を行なうものとする。

2. 第5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 第5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5条第4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 第5条第4項又は第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第5条第1項、第4項又は第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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4. 第5条第6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 第5条第6項又は第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第5条第1項、第4項、第5項、第6項又は第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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5. 会社は、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. 育児休業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。

7. 申出の日以後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に必要事項を届け出なければならない。

#### (育児休業の期間等)

第7条 1. 育児休業期間は、原則として、子が1歳に達する日まで(第5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)を限度として申出書に記載された期間とする。

2. 第1項の規定に係らず、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なうことができる。

3. 従業員は育児休業期間変更申出書により、会社に育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、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ヶ月前(第5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5条第4項から第7項に基づく休業の場

合には、第5条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6カ月に達するまで及び1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で、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5条第3項に基づく休業の場合を除く。第5条第4項又は第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5条第6項又は第7項に基づく休業の場合には子が2歳に達した日）
  - ③ 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
  - ④ 第5条第3項に基づく休業において、出生日以降の産前・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. 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会社にその旨を通知しなければならない。

（育児休業申出の撤回等）

- 第8条 1. 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、会社に申出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。
2. 第5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5条第4項又は第5項及び第6項又は第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5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項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出を撤回した者でも、第5条第4項又は第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項又は第7項に基づく休業の申出をすることができる。
  3. 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。申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

## 2. 出生育児休業（産後パパ育休）

- 第9条 1. 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、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出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従

業員にあつては、申出時点において、子の誕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 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、労使協定により除外された次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 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
  - 三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

(出生時育児休業の申出の手続等)

- 第 10 条 1. 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(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。
2. 第 9 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。
  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 11 条 1. 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 9 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 12 条 1. 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. 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. 従業員は、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(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週間以内であつて、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  
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) 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又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、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
6. 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業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12条の2
1. 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開始予定日の1週間前までに提出すること。なお、1週間で切っても休業前日までは提出を受け付ける。
  2. 会社は、前項の申出があつた場合は、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。就業日がない場合もその旨通知する。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。
  3. 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
    - 一 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)
    - 二 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

- 三 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提出すること。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。
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提出すること。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る。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。
  - 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
  - 二 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
  - 三 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
- 四 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章 介護休業

(介護休業の対象者)

- 第13条 1. 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、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る。ただし、有期契約従業員にあつては、申出時点において次の各号のいずれにも該当していなければならない。
- ① 93日経過日から6ヶ月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
2. 会社と従業員代表との間で締結された「介護休業等に関する協定」により、従業員が次のいずれかに該当するときは、介護休業をすることができないものとする。
- ① 継続雇用1年未満の者
  - ② 休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
  - ③ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
3. 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)

- 第 14 条 1. 介護休業を希望する者(以下「申出者」という。)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(以下「申出書」という。)を会社に提出し申出るものとする。なお、介護休業中の期間契約従業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、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、申出書を受け取るに当たり、必要最小限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申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の期間)

- 第 15 条 1. 介護休業期間は、対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日間の範囲内で、申出書に記載された期間とする。
2. 第 1 項の規定に係らず、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なうことができる。
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 週間前までに会社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。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、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(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 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会社にその旨を通知しなければならない。

(介護休業申出の撤回)

- 第 16 条 1. 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、会社に申出ることにより、介護休業の申出を撤回することができる。

2. 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、同一の対象家族について再度の申出はすることができない。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、会社にその旨を通知しなければならない。

## 第4章 看護休暇

(子の看護休暇)

- 第17条 1. 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、もしく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22条、限定社員就業規則第10条、パートタイム従業員就業規則第10条、請負スタッフ就業規則第11条、派遣スタッフ就業規則第11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、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次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。
- ① 入社6カ月未満の従業員
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
2. 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。
3. 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申出るものとする。
4. 勤続年数の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 看護休暇取得により勤務しなかった日について、賃金は支払わないものとする。

(介護休暇)

- 第18条 1. 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、就業規則第22条、限定社員就業規則第10条、パートタイム従業員就業規則第10条、請負スタッフ就業規則第11条、派遣スタッフ就業規則第11条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が1人の場合には1年間につき5日、2人以上の場合には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次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- ① 入社6カ月未満の従業員
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
2. 介護休暇は、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。
3. 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申出るものとする。

4. 勤続年数の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 看護休暇取得により勤務しなかった日について、賃金は支払わないものとする。

## 第5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19条
1. 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、又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させることはない。
  2. 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の申し出は拒むことができる。
    - 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
  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。)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・介護のための所定外労働制限申出書を会社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時は、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週間以内に会社に届出なければならない。
  6. 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子又は家族の死亡等により申出者が子を養育又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、会社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 子又は家族の死亡等免除に係る子を養育又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. 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、会社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20条 1. 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出た場合には、就業規則第20条、限定社員就業規則第9条、パートタイム従業員就業規則第9条、請負スタッフ就業規則第9条、派遣スタッフ就業規則第9条の規定及び時間外労働に関する協定に係らず、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時間を越えて時間外労働をさせることはない。
2. 前項に係らず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、時間外労働の制限を申出ることができない。
- ① 日雇従業員
  - ② 継続勤務1年未満の従業員
  - ③ 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
3. 申出しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年未満の期間(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、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会社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2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(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に会社に届け出なければならない。
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、当該事由が発生した日に、会社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 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、会社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21条 1. 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出した場合には、就業規則第20条、限定社員就業規則第9条、パートタイム従業員就業規則第9条、請負スタッフ就業規則第9条、派遣スタッフ就業規則第9条の規定に係らず、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。)に勤務させることはない。
2. 前項に係らず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、深夜業の制限を申出ることができない。
- ① 日雇従業員
  - ② 継続勤務1年未満の従業員
  - 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従業員
    - ア 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
    - イ 心身の状況が申出に係る子の保育又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く、かつ産後8週間以内でない者であること
  - ④ 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
  - ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
3. 申出しようとする者は、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、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会社に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あたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
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週間以内に会社に届け出なければならない。
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、当該事由が発生した日に、会社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 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、会社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、別途定める給与規程に基づく基本給と所手当を時間給換算し支給する。
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へ転換させることがある。

## 第8章 勤務時間の短縮等の措置

### (育児短時間勤務)

第22条 1. 3歳未満の子を養育する従業員は、申出ることにより、就業規則第17条、限定社員就業規則第6条、パートタイム従業員就業規則第6条、請負スタッフ就業規則第6条、派遣スタッフ就業規則第6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。

勤務時間について休憩時間を除き、1日6時間、1週30時間とする制度。(1歳に満たない子を養育する女性従業員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。) **なお、始業時刻及び終業時刻については、本人の希望を勘案して決定する。**

2. 1に係らず、次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。
  - ① 日雇従業員
  - ② 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
  - 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、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及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、短縮開始予定日の1ヶ月前までに、会社へ申し出なければならない。その他適用のための手続等については、第6条から第8条までの規定を準用する。
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。
5. 本制度の適用を受ける間の賞与については、都度協議のうえ会社の定めるところによる。
6. 勤続年数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23条 1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申出ることにより、対象家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第17条、限定社員就業規則第6条、パートタイム従業員就業規則第6条、請負スタッフ就業規則第6条、派遣スタッフ就業規則第6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。

勤務時間について休憩時間を除き、1日6時間、1週30時間とする制度。

2. 1に係わらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことがで

**コメントの追加 [真高1]:** 助成金の申請時に必ず指摘されるため、追記しました。

きる。

①日雇従業員

②1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

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、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、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2週間前までに、会社へ申し出なければならない。その他適用のための手続等については、第14条から第16条までの規定を準用する。
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き、時間給換算した額を基礎とした実勤務時間分の基本給と諸手当を支給する。
5. 本制度の適用を受ける間の賞与については、都度協議のうえ会社の定めるところによる。
6. 勤続年数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 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(禁止行為)

- 第24条 1. すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、自社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。
- ① 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
  - ② 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
  - ③ 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
  - ④ 部下である従業員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第25条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- ① 第24条①～④の行為を行った場合  
就業規則第48条に定めるけん責、減給、出勤停止又は懲戒解雇
- ② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合  
就業規則第48条に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第26条 1. 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口は本社及び各事業場で設けることとし、その責任者は管理部長とする。管理部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行う

ものとする。

2. 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
3. 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、本社においては管理部長へ、各事業場においては所属長へ報告する。報告に基づき、管理部長又は所属長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
4. 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
5. 対応マニュアルに沿い、所属長は管理部長に事実関係を報告し、管理部長は、問題解決のための措置として、第 25 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
6. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第 27 条 社長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

## 第 10 章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第 28 条 1. 育児・介護休業期間に対する給与は支給しない。ただし、当該休業に伴い、月給対象期間上端数となる勤務日数に対応する給与は、日割りにより計算し支給する。  
2. 賞与については、就業規則第 35 条による。  
3. 賃金改定は、原則として育児・介護休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味する。

(介護休業期間中の社会保険料等の取扱い)

第 29 条 1. 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、各月に会社が納入した額を翌月 10 日までにその者に請求し、会社が指定する日までに支払うものとする。  
2. 前項のほか、毎月の給与より控除されるべきものがある場合における育児・介護休業期間中のその支払方法は、会社と申出者の話し合いにより決定する。

(復職後の取扱い)

第 30 条 1. 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の職場及び職務で行うものとする。  
2. 前項に係らず、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、職場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ヶ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。

3. 復職時の処遇は、休業前の格付けを下回らないものとする。

(年次有給休暇)

第31条 就業規則第22条、限定社員就業規則第10条、パートタイム従業員就業規則第10条、請負スタッフ就業規則第10条、派遣スタッフ就業規則第10条に定める年次有給休暇の出勤率算定については、育児・介護休業をした期間、看護休暇を取得した日は勤務したものとみなして計算する。

(育休復帰支援プラン)

第31条の2 会社は、育児休業の取得を希望する社員に対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために、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。同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、育児休業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。

(改廃)

第32条 この規程は、関係諸法令の改正及び社会事情の変化などにより必要がある場合には、従業員と協議のうえ改廃することができる。

(施行)

第33条 この規程は、平成19年7月1日より実施する。

平成25年12月1日 改定

平成29年12月1日 改定

令和3年1月1日 改定

令和4年1月1日 改定

令和4年10月1日 改定

令和5年6月16日 改定

令和6年4月1日 改定