

# 育児介護休業等規程

株式会社マックスサポート

## 規程改定履歴

制定年月日	版	名 称	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
2020年3月1日	1	育児介護休業等規程	総務	取締役会	—

### 改定履歴

改定年月日	版	改定箇所・内容・理由等	起案者	決裁者	行政庁提出 年月日
2021年3月1日	2	実運用に伴い、一部修正	総務	取締役会	—
2022年4月1日	3	法改正に伴い、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和	総務人事	稟議	—
2022年10月1日	4	法改正に伴い、出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）の創設・育児休業の分割取得要件の追加 育児短時間勤務の短縮時間の緩和	総務人事	取締役会	—
2023年11月1日	5	第14条 育児短時間勤務 適用期間を変更 第25条 育児及び介護の為の所定外労働の制限 適用期間を変更	人事	取締役会	

## 第1章 総則

### (目的)

第1条 この規程は、株式会社マックスサポート（以下、「会社」という。）の従業員の育児休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護の為の所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護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

### (育児休業の対象者)

第2条 育児の為に休業することを希望する従業員（日々雇用者を除く。）であって、1歳に満たない子（実子・養子・特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子、その他これらに準ずる子）と同居して養育する者は、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。但し、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（第6条第3項又は第4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 本条第1項、第3項、第6条第1項から第4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。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年（第6条第1項から第4項の申出にあつては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

(3) 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又は従業員より先に育児休業又は出生時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・産後休業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。

### (育児休業の申出)

第3条 育児休業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ヶ月前（出産予定日前の子の出生など特別な事情がある場合は1週間前、1歳6ヶ月・2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、希望する育児休業期間を明らかにして育児休業申出書により会社へ申し出なければならない。

2 育児休業中の期間雇用従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望する場合は、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。

- 3 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回までとする。
  - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が本条第2項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
- 4 第6条第1項又は第2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6条第1項又は第2項に基づく休業をした者が本条第2項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6条第1項又は第2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 第6条第3項又は第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6条第3項又は第4項に基づく休業をした者が本条第2項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6条第3項又は第4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
- 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る。
- 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に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 8 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業期間)

- 第4条 育児休業期間は、原則として、子が1歳（第2条第3項による育児休業の場合は1歳2ヶ月、第6条第1項又は第2項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第6条第3項又は第4項による育児休業の場合は2歳）に達するまでの間において従業員が申し出た期間とする。
- 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 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6条第1項又は第2項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第6条第3項又は第4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、介護休業又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(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

- 4 本条第3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会社にその旨を通知しなければならない。

(育児休業期間の変更)

第5条 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6条第1項から第4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るが、第6条第1項から第4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。

- 2 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。

(1歳以降の育児休業)

第6条 原則として子が1歳に達する日において、何れかの親が育児休業中であり、且つ、次の何れかの事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、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歳に達する日の翌日に限るものとする。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歳に達する日の翌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。

- (1) 保育所等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歳以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
  - (3) 子の1歳に達する日の翌日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 2 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、子が1歳6ヶ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。
- 3 子が1歳6ヶ月に達する日において、何れかの親が育児休業中であり、且つ、次の何れかの事情がある場合には、子が2歳に達するまでを限度として、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ヶ月に達する日の翌日に限るものとする。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ヶ月に達する日の翌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。
- (1) 保育所等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ヶ月以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
  - (3) 子の1歳6ヶ月に達する日の翌日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 4 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第6条第1項又は第2項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより第6条第1項又は第2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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

#### （育児休業申出の撤回）

- 第7条 育児休業の申出は、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会社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 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す。第6条第1項又は第2項及び第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別な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、第6条第1項又は第2項及び第3項又は第4項に基づく休業の申出をすることができ、第6条第1項又は第2項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項又は第4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、会社にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の対象者)

第8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）であつて、産後休業をしておらず、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、有期契約従業員にあつては、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、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。
  - (1) 入社1年未満の従業員
  - (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) 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9条 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会社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。

- 2 第8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 週間以内に会社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 10 条 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会社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 8 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、会社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 11 条 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会社に、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 週間以内であって、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。

（出生時育児休業中の就業）

- 第 11 条の 2 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 週間前までに会社に提出すること。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。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・不同意書を会社に提出すること。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。
  - 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
    - (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会社に提出すること。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会社に提出すること。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。

- (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

(育児休業期間中の給与等取扱い)

第12条 育児休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

- (1) 給与…育児休業期間中の賃金は支払わない
- (2) 定期昇給…育児休業期間中は行わないが、復職後の昇給において育児休業前の勤務実績を加味調整する
- (3) 賞与…賞与の算定にあたり、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払う
- (4) 所属…原則として育児休業前の所属とする
- (5) 勤続年数…退職金及びその他の制度の適用においては、育児休業期間は勤続年数に通算しない
- (6) 年次有給休暇…年次有給休暇取得に関しては、育児休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす
- (7) 社会保険料…育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分について、法の定める手続きにより免除される

(復職時の取扱い)

第13条 原則として育児休業前の職場及び職務に復帰させる。但し、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。

- 2 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。
- 3 給与及び賞与の算定に当たっては、育児休業をしたことを理由として不利益な取扱

いをしない。

(育児短時間勤務)

- 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は、申し出ることにより、1 日の所定労働時間を 6 時間または 7 時間とする勤務（うち休憩時間は 1 時間とする。）に変更することができる。（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 前項の定めにかかわらず、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。
- (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
- 3 申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、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 ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書により会社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。
- 4 この規程に定める制度（以下、「本制度」という。）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払う。
- 5 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た期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 6 本条の措置の手続きについては、育児休業に関する手続きを準用する。

### 第 3 章 介護休業

(介護休業の対象者)

- 第 15 条 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫（以下、「対象家族」という。）であって、要介護状態（2 週間以上にわたり常時介護を要する状態をいう。）にある者を介護する従業員（日々雇用者、適用除外者に関する労使協定により除外された従業員を除く）は、介護のための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、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 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介護休業をすることができる。

(介護休業の申出)

第 16 条 介護休業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、所定の手続により会社へ申し出なければならない。尚、介護休業中の有期契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護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 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業期間・休業回数)

第 17 条 介護休業期間は、原則として要介護状態にある対象家族 1 人につき、通算 93 日以内とする。但し、当該対象家族の死亡その他特別な事情が生じた場合は、介護休業期間はその事情の生じた日をもって終了する。

- 2 介護休業の回数は、原則として要介護状態にある対象家族 1 人につき、通算 93 日間までの範囲で 3 回を上限とする。

(介護休業期間の延長)

第 18 条 介護休業の期間は、介護休業終了予定日の 2 週間前までに申し出ることにより、通算 93 日の範囲内で延長することができる。

(介護休業の申出の撤回等)

第 19 条 介護休業を申し出た者は、介護休業開始予定日の前日までに限り申出を撤回することができる。但し、同一の対象家族について介護休業の申出が 2 回連続して撤回された場合には、会社は、当該対象家族についてその後の介護休業申出を拒むことができる。

- 2 介護休業開始予定日の前日までに当該介護休業にかかる対象家族が死亡した場合その他特別な事情が生じた場合は、介護休業の申出はなかったものとみなす。
- 3 介護休業申出の撤回が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業撤回書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業期間中の取扱い)

第 20 条 介護休業期間中の取扱いは、次の通りとする。

- (1) 給与…介護休業期間中の賃金は支払わない
- (2) 定期昇給…介護休業期間中は行わないが、復職後の昇給において介護休業前の勤務実績を加味調整する

- (3) 賞与…賞与の算定にあたり、その算定対象期間に介護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払う
- (4) 所属…原則として介護休業前の所属とする
- (5) 勤続年数…退職金及びその他の制度の適用においては、介護休業期間は勤続年数に通算しない
- (6) 年次有給休暇…年次有給休暇取得に関しては、介護休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす
- (7) 社会保険料…介護休業期間中の従業員の負担すべき社会保険料は、会社が立替払いするものとし、従業員は会社に対して、毎月の指定期日までに、会社指定の方法により払い込むものとする

#### (復職時の取扱い)

第 21 条 原則として介護休業前の職場及び職務に復帰させる。但し、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。

- 2 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。
- 3 給与及び賞与の算定に当たっては、介護休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

#### (介護短時間勤務等)

第 22 条 家族を介護する従業員は、要介護状態にある対象家族 1 人につき従業員の申し出に基づく利用開始の日から 3 年間のうちに 2 回を限度として、1 日の所定労働時間を 6 時間とする勤務（うち休憩時間は 1 時間とする。）に変更することができる。但し、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の者、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。

- 2 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払う。
- 3 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た期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 4 本条の手続き等については介護休業に関する手続きを準用する。

## 第 4 章 時間外労働の制限

### (育児及び介護の為の時間外労働の制限)

第 23 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又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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 時間を超えて時間外労働を

行わせない。

2 前項の定めにかかわらず、次の(1)から(3)の何れかに該当する従業員は、育児及び介護の為の時間外労働の制限を申出することができない。

- (1) 日々雇用者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。この場合において、制限期間は、第25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。

## 第5章 深夜業の制限

(育児及び介護の為の深夜業の制限)

第24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又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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 前項の定めにかかわらず、次の(1)から(5)のいずれかに該当する従業員は、育児及び介護の為の深夜業の制限を申出することができない。

- (1) 日々雇用者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (4) 申出に係る子(介護の場合にあっては対象家族)の16歳以上の同居の家族が次の何れにも該当する者
  - ① 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
  - ② 心身の状況が申出に係る子の養育(介護の場合にあっては家族の介護)をすることができる者であること
  - ③ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定或いは出産後8週間以内でない者であること
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3 深夜業の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

## 第6章 所定外労働の制限

(育児及び介護の為の所定外労働の制限)

第 25 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為、又は要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が当該対象家族を介護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をさせることはない。

- 2 前項の定めにかかわらず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定で定めた者を除く。
- 3 所定外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

## 第 7 章 子の看護の為の休暇

(子の看護の為の休暇)

第 26 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、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、年次有給休暇とは別に、毎年4月1日を起算日とした1年につき当該子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。

- 2 前項の定めにかかわらず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定で定めた者を除く。
- 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。子の看護休暇は1日単位又は1時間単位で取得することができる。
- 4 前項につき、時間単位で子の看護休暇を取得する場合において、1日の所定労働時間で1時間に満たない端数がある場合には、端数を1時間に切り上げる。
- 5 1時間単位で取得できる子の看護休暇については、1日の所定労働時間数未満とする。
- 6 前項について日によって所定労働時間数が異なる場合、1年間における1日平均所定労働時間数を1日の所定労働時間数と看做す。
- 7 休憩時間は労務提供義務が無い為、休憩時間に子の看護休暇を請求する余地はない。
- 8 子の看護休暇を日単位又は時間単位で取得するかは従業員の選択に委ねる。
- 9 第3項にかかわらず、中抜け（就業時間の途中から休暇を取得して、就業時間中に戻ることをいう。）で子の看護休暇取得を認めることがある。
- 10 前項までの規定にかかわらず、「業務の性質や実施体制に照らし1日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定を締結した場合、子の看護休暇の取得について、会社は時間単位及び中抜けでの申出を拒むことができる。

- 11 年度の途中で所定労働時間が変更となり、所定労働時間数に変更になる前に子の看護休暇の申出をした場合であっても、変更後の所定労働時間数をもとに取り扱う。
- 12 子の看護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。但し、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
- 13 子の看護休暇中の賃金は支払わない。
- 14 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、子の看護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
- 15 年次有給休暇取得に関して、子の看護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

## 第 8 章 介護の為の休暇

### (介護の為の休暇)

- 第 27 条 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員は、年次有給休暇とは別に、毎年 4 月 1 日を起算日とした 1 年につき、当該対象家族が 1 人の場合は 5 日、2 人以上の場合は 10 日を限度として、介護休暇を取得することができる。
- 2 前項の定めにかかわらず、日々雇用者及び適用除外者に関する労使協定に定めた者を除く。
  - 3 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。介護休暇は 1 日単位又は 1 時間単位で取得することができる。
  - 4 前項につき、時間単位で介護休暇を取得する場合において、1 日の所定労働時間で 1 時間に満たない端数がある場合には、端数を 1 時間に切り上げる。
  - 5 1 時間単位で取得できる介護休暇については、1 日の所定労働時間数未満とする。
  - 6 前項について日によって所定労働時間数が異なる場合、1 年間における 1 日平均所定労働時間数を 1 日の所定労働時間数と看做す。
  - 7 休憩時間は労務提供義務が無い為、休憩時間に介護休暇を請求する余地はない
  - 8 介護休暇を日単位又は時間単位で取得するかは従業員の選択に委ねる。
  - 9 第 3 項にかかわらず、中抜け（就業時間の途中から休暇を取得して、就業時間中に戻ることをいう）で介護休暇取得を認めることがある。
  - 10 前項までの規定にかかわらず、「業務の性質や実施体制に照らし 1 日未満の単位で休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」として労使協定を締結した場合、介護休暇の取得について、会社は時間単位及び中抜けでの申出を拒むことができる。
  - 11 年度の途中で所定労働時間が変更となり、所定労働時間数に変更になる前に介護休暇の申出をした場合であっても、変更後の所定労働時間数をもとに取り扱う。
  - 12 介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しな

ければならない。但し、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。

- 13 介護休暇中の賃金は支払わない。
- 14 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
- 15 年次有給休暇取得に関して、介護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

## 第9章 その他

(ハラスメントの防止)

第28条 すべての者は、この規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する者の就業環境を害する言動を行ってはならない。又、本制度の利用を理由として不利益な取り扱いをしてはならない。

- 2 前項の言動を行ったと認められる者に対しては、厳正に対処する。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第29条 会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護している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を支援するために、以下(1)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、(2)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・介護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・介護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) 育児休業（出生時育児休業含む）に関する相談窓口を設置する。

(その他)

第30条 育児休業、介護休業及び関連する措置について、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。

(改廃)

第31条 この規程の改廃は、規程管理責任者が起案し、原則稟議規程の定めるところによる承認のうえ決裁を得るものとする。ただし、部署名の変更等の軽微な変更及びその他の規定等の改定による本旨の変更を伴わない変更等は、管理本部長の決裁により行うことができる。