

# 育 児 ・ 介 護 休 業 規 程

社会福祉法人 はるかぜ福祉会

# 育児・介護休業規程

## 第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、従業員の育児・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免除、育児・介護のための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 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳未満の子と同居し、養育する者は、この規則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、期間契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月、本条第4項の申出にあっては2歳になる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でなければならない。

2 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、誕生日以後の産前・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る。

3 次のいずれにも該当する従業員は、子の1歳の誕生日から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。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出来る。

(1) 従業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

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所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

4 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。

5 次のいずれにも該当する従業員は、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出来る。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。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ヶ月の誕生日応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る。

(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応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

① 保育所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

(3) 子の1歳6ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと。

6 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3項または第4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3項又は第4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。

7 本条第1、2、3、4項にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができない。

(1) 日雇い従業員

(2) 労使協定により対象から除かれる次の従業員

① 採用1年未満の従業員

② 申出の日から1年以内（第3項及び第4項に基づく1歳を超える休業の申出をする場合は、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

（育児休業の申出の手続等）

第3条 育児休業の希望者は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（第2条第3項及び第6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、育児休業申出書を法人に提出して申し出る。

これより遅れた場合は、法人は育児・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。

なお、育児休業中の期間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 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3項または第4条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2条第3項または第4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3項または第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5項または第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2条第5項または第6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5項または第6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 法人は、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、法人は速やかに当該育児休業申出者に育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申出を撤回する従業員は、育児休業開始予定日の前日までに法人へ書面により届け出る。届出が提出されたときは、法人は速やかに申出者に育児休業取扱通知書を交付する。原則として再度の申出をすることはできない。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3項または第4項及び第5項または第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項または第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項または第6項に基づく休業の申出をすることができる。
- 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、法人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4条 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2項から第6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 従業員は次の(1)(2)の場合、育児休業期間変更申出書により、それぞれ1回に限り、育児休業期間を変更することができる。ただし、第2条第3項及び第4項に基づく休業をしている従業員は、第2条第1項に基づく休業とは別に、次の(2)の場合、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、期間を変更することができる。  
また、育児休業期間の短縮希望の場合は、法人との話し合いにより期間を決定する。
  - (1) 育児休業開始予定日を繰り上げる場合(出産予定日前に子が出生したこと等の場合に限る。)・・・申出は希望開始予定日の1週間前まで
  - (2) 育児休業終了予定日を繰り下げの場合・・・申出は希望終了予定日の1か月前(第2条第3項及び第4項に基づく休業をしている場合は、2週間前)まで
- 3 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人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
- 4 次のいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了する。
  - (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(出勤開始日は事由発生の日から2週間以内であって、従業員との話し合いにより決定し、本人に通知する。)
  - (2) 子が1歳に達した場合(第2条第3項に基づく休業は、子が1歳6か月に達した場合、第4項に基づく休業は、子が2歳に達した場合)
  - (3) 産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
  - (4) 第2条第2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
- 5 本条第3項第1号の事由が生じた場合には、従業員は速やかに法人に申し出るものとする。

(出生時育児休業の対象者)

第5条 育児のために休業することを希望する従業員(日雇い従業員を除く)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る。ただし、有期契約職員にあつては、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6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開始予定日の1ヶ月前までに出生時育児休業申出書を法人へ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者とする。

2 第5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 法人は、出生時育児休業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。

4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに出生時育休申出者に対し、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時出生届を法人へ提出しなければならない。

6 出生時育児休業開始予定の前日までは、出生時育児休業申出撤回届を法人へ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。提出されたときは、法人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。

7 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。

8 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、法人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7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、法人は、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法人に、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上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の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 出生時育児休業変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに出生時育児休業変更申出者に対し、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、法人と本人が話し合いの上決定した人とする。）

(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) 出生時育児休業申出者について、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

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法人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8条 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週間前までに法人に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

2 法人は、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・不同意書を法人に提出すること。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。法人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（1日未満の端数切捨て）

(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また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法人に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、法人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また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法人に提出すること。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また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、法人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、疾病または身体上若しくは精神上的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、疾病または身体上もしくは精神上的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の取扱い)

第9条 育児休業の期間は、基本給その他の月ごとに支払われる給与は支給しない。

- 2 賞与については、算定対象期間の勤務実績に応じて支給する。
- 3 退職金の算定に当たっては育児休業期間を勤務したものとみなさない。
- 4 育児休業中の従業員から申出がなされた場合、給与が支払われない月の社会保険料の被保険者負担分は免除されるので、法人に申し出るものとする。ただし、申出が行われない場合は、各月法人が申し出るものとする。ただし、申出が行われない場合は、各月に会社が納付した額を翌月末日までに従業員に請求するものとし、従業員は法人が指定する日までに支払うものとする。

### 第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第10条 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、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、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することができる。



- 2 前項に関わらず、労使協定により除外された次の従業員は介護休業をすることができない。
  - (1) 採用1年未満の従業員
  - (2) 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従業員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若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、兄弟姉妹又は孫
  - (6) 上記以外の家族で法人が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第11条 介護休業をすること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、介護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、介護休業中の期間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 申出は対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
  - 3 法人は、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る。
  - 4 介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護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、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、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る。
- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出したのに対し、介護休業取扱通知書を交付する。
  - 3 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、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、法人がこれを適当と認めた場合には、申出はすることができるものとする。
  - 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、その旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、法人は、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日の範囲を超えないことを原則とする。

4 従業員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに申し出るものとする。

5 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、法人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。

6 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、事由発生日から2週間以内であって法人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

7 前項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その旨を通知しなければならない。

(介護休業期間中の給与の取扱い)

第14条 介護休業の期間は、基本給その他の月ごとに支払われる給与は支給しない。

2 賞与については、算定対象期間の勤務実績に応じて支給する。

3 退職金の算定に当たっては介護休業期間を勤務したものとみなさない。

4 社会保険料は、各月に法人が納付した額を翌月末日までに従業員に請求するものとし、従業員は法人が指定する日までに支払うものとする。

## 第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第15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（日雇従業員を除く）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18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、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

- ① 採用6か月未満の従業員
- 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、1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る。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に申し出るものとする。なお、申し出者は法人に対して、看護の事実を確認できる必要最小限の各種証明書を提出すること。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は原則として通常の勤務をしたものとみなす。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇)

第16条 要介護状態にある家族の介護その他の世をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第18条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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、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、労使協定により除外された次の従業員はこの限りではない。

- (1) 採用6か月未満の従業員
- (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、1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る。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に申し出るものとする。なお、申し出者は法人に対して要介護状態の事実を確認できる必要最小限度の各種証明書を提出すること。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は原則として通常の勤務をしたものとみなす。

## 第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第17条 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をさせることはない。

2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員は育児・介護のための所定外労働の免除を申し出ることができない。

(1) 採用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か月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）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、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書を提出するものとする。この場合において、免除期間は、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 法人は、所定外労働免除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。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除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週間以内に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。

6 免除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、法人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、免除期間は終了するものとし、当該免除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、出生時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、法人にその旨を通知しなければならない。

## 第7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18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ため又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請求した場合には、就業規則第14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 前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。
- (1) 日雇従業員
  - (2) 採用1年未満の従業員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求しようとする者は、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・介護のための時間外労働制限請求書を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項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 法人は、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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、請求は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、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制限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) 制限に係る子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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 前項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、その旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第19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ため又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請求した場合には、就業規則第14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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇従業員

(2) 採用1年未満の従業員

(3) 請求に係る子又は家族の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

① 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。

② 心身の状況が請求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。

③ 6週間(多胎妊娠の場合であっては、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。

(4) 1週間の所定労働日数が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 深夜業の制限を請求しようとする者は、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・介護のための深夜業制限請求書を提出するものとする。

- 4 法人は、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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、請求は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、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制限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) 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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項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、その旨を通知しなければならない。

9 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与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従業員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第9章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

第20条 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第7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7時00分から午後7時15分まで(うち休憩時間は45分間とする。)のうち勤務表に定める6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)

2 前項にかかわらず次の従業員は育児短時間勤務制度の適用を受けることができない。

(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) 労使協定により対象から除かれる次の従業員

① 採用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申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人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3条第5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、別途定める給与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基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間の勤務実績に応じて支給する。
- 6 定期昇給及び退職金の算定については、取得期間は原則として通常の勤務をしたものとみなす。

#### (介護短時間勤務)

第 21 条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、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 7 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 7 時 00 分から午後 7 時 15 分まで(うち休憩時間は 45 分間とする。)のうち勤務表に定める 6 時間とする。

- 2 前項にかかわらず、日雇従業員は、介護短時間勤務をすることができない。
- 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、介護短時間勤務申出書により申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人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する。その他適用のための手続等については、第 11 条から第 13 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、別途定める給与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基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与は、その算定対象期間の勤務実績に応じて支給する。
- 6 定期昇給及び退職金の算定については、取得期間は原則として通常の勤務をしたものとみなす。

### 第 10 章 育児休業等に関するハラスメントの防止

#### (育児休業等に関するハラスメントの禁止)

第 22 条 すべての従業員は第 2 条から第 21 条の制度の申出・利用に関して当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

- 2 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第 47 条から第 49 条に基づき厳正に対処する。

### 第 11 章 その他の事項

#### (円滑な取得及び職場復帰支援)



第 23 条 法人は、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、育児休業の取得が円滑に行われるようにするための措置として、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事、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 育児休業の申出が円滑に行われるようにするための措置として、従業員に対して次のいずれかを実施する。

- (1) 育児休業に係る研修を実施する。
- (2) 育児休業に関する相談窓口を設置する。
- (3) 従業員の育児休業取得事例を収集し提供する。
- (4) 育児休業に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知を実施する。

(復職後の勤務)

第 21 条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

2 前項にかかわらず、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 か月前又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。

(年次有給休暇)

第 22 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・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(特別休暇)

第 23 条 就業規則第 21 条の育児時間を取得しない者で、生後 1 年未満の子を育てる従業員が申し出た場合は、1 時間の育児目的の特別休暇を与える。この場合、所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の 1 時間当たりの額を支給する。

(法令との関係)

第 24 条 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免除、育児・介護のための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・介護休業法その他法令の定めるところによる。

(附 則)

本規則は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。

育 児 ・ 介 護 休 業 規 程 改 定 履 歴	
平成 27 年 3 月 16 日	育児・介護休業規程第 1 条・第 2 条・第 4 条・第 11 条・ 第 14 条・第 16 条・第 17 条・第 21 条改定 育児・介護休業規程第 5 章・第 6 章追加
平成 29 年 4 月 1 日	育児・介護休業規程法改正に伴う全面改定
平成 30 年 2 月 1 日	育児・介護休業規程第 1 条・第 3 条・第 4 条・第 15 条・第 16 条・ 第 17 条改定
平成 31 年 4 月 1 日	育児・介護休業規程第 3 条第 2 項改定
令和 2 年 3 月 5 日	育児・介護休業規程第 23 条追加
令和 3 年 12 月 7 日	育児・介護休業規程第 16 条第 1 項改定
令和 4 年 3 月 15 日	育児・介護休業規程第 2 条・第 6 条改定 育児介護休業規程第 20 条追加
令和 4 年 9 月 27 日	育児・介護休業規程法改正に伴う全面改定
令和 5 年 12 月 12 日	育児・介護休業規程第 15 条 3・第 16 条 3 改定