

# 育児・介護休業規程

株式会社ケアフィ

# 目 次

第1章 目的	1
第1条 目的	1
第2章 育児休業制度	1
第2条 育児休業の対象者	1
第3条 育児休業の申出の手續等	2
第4条 育児休業の申出の撤回等	3
第5条 育児休業の期間等	3
第6条 出生時育児休業の対象者	4
第7条 出生時育児休業の申出の手續等	4
第8条 出生時育児休業の申出の撤回等	4
第9条 出生時育児休業の期間等	5
第10条 給与等の取扱い	5
第11条 復職後の勤務	6
第3章 介護休業制度	6
第12条 介護休業の対象者	6
第13条 介護休業の申出の手續等	6
第14条 介護休業の申出の撤回等	7
第15条 介護休業の期間等	7
第16条 給与等の取扱い	7
第17条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い	8
第18条 復職後の勤務	8
第4章 子の看護等休暇	8
第19条 子の看護等休暇	8
第20条 取得単位	8
第21条 子の看護等休暇の申出の手續	8
第22条 給与等の取扱い	8
第5章 介護休暇	8
第23条 介護休暇	8
第24条 取得単位	9
第25条 介護休暇の申出の手續	9
第26条 給与等の取扱い	9
第6章 所定外労働の制限	9
第27条 育児・介護のための所定外労働の制限	9
第7章 時間外労働の制限	10
第28条 育児・介護のための時間外労働の制限	10
第8章 深夜業の制限	11
第29条 育児・介護のための深夜業の制限	11
第9章 所定労働時間の短縮措置等	12
第30条 育児短時間勤務	12
第31条 介護短時間勤務等の措置	12
第10章 その他	13
第32条 育児休業等に関するハラスメントの禁止	13
第33条 育児休業及び出生時育児休業に係る雇用環境の整備	13
第34条 介護休業及び介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備	13
第35条 個別の周知・意向確認の措置	13
第36条 法令との関係	14
附則	14



# 育児・介護休業規程

## 第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、株式会社ケアフィ（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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（日雇従業員を除く。）であつて、1歳に満たない子（実子・養子のほか、特別養子縁組の監護期間中にある子、養子縁組里親に委託されている子等をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本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5項及び第6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 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、誕生日以後の産前・産後休業期間、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。
- 3 次のいずれにも該当する従業員は、子が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できる。
  - 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つて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であつた者が、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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第3項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む。）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。
- 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か月の誕生日応当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か月

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。
    - (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) 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か月以降育児にあ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か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、介護休業又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、第4項又は第5項に基づく休業が終了し、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。

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすること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か月前（前条第3項から第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）までに育児休業に関する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、育児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、育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 前条第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 前条第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 前条第3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 前条第3項又は第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第1項、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
- 4 前条第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回限りとする。
  - ① 前条第5項又は第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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第1項、第3項、第4項、第5項又は第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、育児休業に関する申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 6 育児休業に関する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に

関する申出書を提出した者（以下本章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業に関する取扱通知書を交付する。

- 7 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が出生した旨の届出書を提出しなければならない。

#### （育児休業の申出の撤回等）

第4条 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出に関する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 育児休業申出に関する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に関する撤回届を提出した者に対し、育児休業に関する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2条第3項又は第4項及び第5項又は第6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項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第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項又は第6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。

#### （育児休業の期間等）

第5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に関する申出書に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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 従業員は、育児休業期間に関する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3項から第6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下げ変更を行うことができる。育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、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2条第3項から第6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下げ変更を行うことができる。
- 4 育児休業期間に関する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に関する変更申出書を提出した者に対し、育児休業に関する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2条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項又は第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項又は第6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（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
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は速やか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6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、本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起算して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。

（出生時育児休業の申出の手続等）

第7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に関する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あたり、引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、出生時育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。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、出生時育児休業に関する申出書を受取るにあたり、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 出生時育児休業に関する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に関する申出書を提出した者（以下本章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業に関する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が出生した旨の届出書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8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に関する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に関する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に関する撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業に関する取扱通知書を交付する。
- 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9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に関する申出書に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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に関する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に関する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に関する変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業に関する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週間を経過する場合  
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週間を経過する日
  - 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 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

- 第10条 育児休業及び出生時育児休業の期間については、給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業又は出生時育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給する。
  - 3 定期昇給は、育児休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間及び出生時育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
  - 4 退職金の算定にあたっては、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(復職後の勤務)

- 第11条 育児休業及び出生時育児休業後の勤務は、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か月前までに正式に決定し通知する。

### 第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

- 第12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、本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、介護休業をすることができる。
- 2 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、兄弟姉妹又は孫
    - ⑥ 上記以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第13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、介護休業に関する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、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、介護休業に関する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、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、この限りでない。
  - 3 会社は、介護休業に関する申出書を受取るにあたり、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 介護休業に関する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に

関する申出書を提出した者（以下本章において「申出者」という。）に対し、介護休業に関する取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

- 第14条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出に関する撤回届を会社に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 介護休業申出に関する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申出に関する撤回届を提出した者に対し、介護休業に関する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、会社がこれを適当と認めた場合には、申し出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、会社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15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日の範囲内で、介護休業に関する申出書に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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、介護休業期間変更に関する申出書により、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下げ変更を1回に限り行うことができる。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 介護休業期間変更に関する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に関する申出書を提出した者に対し、介護休業に関する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・産後休業、育児休業、出生時育児休業又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、出生時育児休業又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、申出者は速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

（給与等の取扱い）

- 第16条 介護休業をした期間については、給与は支給しない。
- 2 賞与については、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、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給する。
  - 3 定期昇給は、介護休業の期間中は行わないものとし、介護休業期間中に定期昇

給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。

- 4 退職金の算定にあたっては、介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第17条 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、各月に会社が納付した額を従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

(復職後の勤務)

- 第18条 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、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。

## 第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

- 第19条 小学校第3学年修了前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、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等により当該子の世話をを行うために、又は入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典に参加するために、就業規則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、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(取得単位)

- 第20条 子の看護等休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができる。
- 2 子の看護等休暇を時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得するものとする。

(子の看護等休暇の申出の手続)

- 第21条 子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇に関する申出書を事前に会社に提出することにより、申し出るものとする。

(給与等の取扱い)

- 第22条 子の看護等休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。
- 2 賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第5章 介護休業

(介護休業)

- 第23条 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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

(取得単位)

第24条 介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができる。

- 2 介護休暇を時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得するものとする。

(介護休暇の申出の手続)

第25条 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、介護休暇に関する申出書を事前に会社に提出することにより申し出るものとする。

(給与等の取扱い)

第26条 介護休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。

- 2 賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第6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27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。）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請求した場合には、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 請求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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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・介護のための所定外労働制限に関する請求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、第28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。
- 3 会社は、育児・介護のための所定外労働の制限に関する請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児・介護のための所定外労働制限に関する請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児が出生した旨の届出書を提出しなければならない。
- 5 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、会社はその旨を通知しなければならない。
- 6 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
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やかに会社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28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、就業規則の定め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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
- ① 日雇従業員
  - ② 入社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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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に関する請求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、第27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、育児・介護のための時間外労働の制限に関する請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児・介護のための時間外労働制限に関する請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に時間外労働制限対象児が出生した旨の届出書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、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 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やかに会社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29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、就業規則の定めにかかわらず、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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
    - ① 日雇従業員
    - ② 入社1年未満の従業員
    - ③ 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が、（ア）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。（イ）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。（ウ）6週間（多胎妊娠の場合には、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。のいずれにも該当する従業員
    - 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 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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の制限に関する請求書を会社に提出するものとする。
  - 4 会社は、育児・介護のための深夜業の制限に関する請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児・介護のための深夜業の制限に関する請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児が出生した旨の届出書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、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 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やか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、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、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9章 所定労働時間の短縮措置等

### (育児短時間勤務)

- 第30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、所定労働時間を原則として9時00分から16時00分(うち休憩時間は、12時00分から13時00分)とすることができる(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 本条第1項の規定にかかわらず、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員並びに労使協定によって除外された次の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 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か月以上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か月前までに、育児短時間勤務に関する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、育児短時間勤務に関する取扱通知書を交付する。その他適用のための手続については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3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、勤務時間の短縮にともない労務の提供が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 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
  - 6 定期昇給及び退職金の算定においては、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。

### (介護短時間勤務等の措置)

- 第31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、申し出ることにより、当該家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を原則として9時00分から16時00分(うち休憩時間は、12時00分から13時00分)とすることができる。
- 2 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、介護短時間勤務に関する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、介護短時間勤務に関する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13条から第15条までの規定を準用する。
  - 3 本条第1項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護のための勤務時間短縮等の制度の申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
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務時間の短縮にともない労務の提供が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 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定においては、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10章 その他

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

- 第32条 すべての従業員は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント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、就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処する。

(育児休業及び出生時育児休業に係る雇用環境の整備)

- 第33条 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する相談窓口を設置するものとする。
  - 3 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業及び出生時育児休業取得促進に関する方針を定め、自社ホームページにて周知するものとする。

(介護休業及び介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備)

- 第34条 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、介護休業及び介護両立支援制度等に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、介護休業及び介護両立支援制度等に関する相談窓口を設置するものとする。
  - 3 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等が円滑に行われるようにするため、自社内で介護休業及び介護両立支援制度等を利用した事例を収集し、自社ホームページにて公開するものとする。
  - 4 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等が円滑に行われるようにするため、介護休業及び介護両立支援制度等の利用促進に関する方針を定め、自社ホームページにて周知するものとする。

(個別の周知・意向確認の措置)

- 第35条 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対し、会社は、面談又は書面交付（従業員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段）にて、育児休業制度及び出生時育児休業等に関する説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。
- 2 介護に直面した旨を申し出た従業員に対し、会社は、面談又は書面交付（従業員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段）にて、介護休業制度及び

介護両立支援制度等に関する説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。

- 3 40歳に達した従業員に対し、会社は、面談、書面交付、FAX又は電子メール等の手段にて、介護休業制度及び介護両立支援制度等に関する説明を行うものとする。

(法令との関係)

第36条 育児・介護休業、子の看護等休暇、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及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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る。

#### 附則

(施行日)

第1条 本規程は、令和5年3月1日から実施する。

第2条 本規程は、令和7年4月1日から改定実施する。

(第1条、第4章、第27条1項、6項、第36条変更、  
第34条、第35条2項、3項追加)