

育児介護休業規程

株式会社 北翔

令和4年10月1日 改定

第1章 総則

【目的】

第1条 この規程は、株式会社北翔（以下「会社」という。）の社員の育児・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・深夜業の制限および育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定める。

【会社が講ずる制度】

第2条 この規程により、会社が講ずる制度の名称と内容は次のとおりとする。

①育児休業

この規程に定めるところにより、1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、社員本人の出産日以後の産前産後休業（労働基準法第65条第1項および第2項の休業をいう。以下同じ）の期間を除く。この場合において、出産日の翌日から産後6週間を経過した場合であって、本人の請求によって、8週間を経過する前に産前産後休業を終了した場合であっても、8週間を経過するまでは、産前産後休業の期間とみなすものとする。

②パパ・ママ育休プラス

当該社員と配偶者がともに前号の育児休業をする場合の特例として、1歳2カ月に満たない子を養育するため、最長1年間することができる育児休業をいう。

③1歳6カ月までの育児休業

一定の要件を満たす場合に、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する子が1歳6カ月に達するまでの間にする育児休業をいう。

④2歳までの育児休業

一定の要件を満たす場合に、1歳6カ月までの育児休業に後続する子が2歳に達するまでの間にする育児休業をいう。

⑤出生時育児休業

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する社員が取得できる育児休業をいう。

⑥子の看護休暇

負傷し、もしくは疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話または疾病の予防を図るための当該子の世話をする社員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

⑦介護休業

この規程に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

⑧介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする社員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

⑨所定外労働の制限

3歳に満たない子を養育し、または要介護状態にある対象家族を介護する社員の請求により、所定の期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を制限することをいう。

⑩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し、または要介護状態にある対象家族を介護する社員の請求により、所定の期間、36協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第32条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を1カ月について24時間、1年について150時間に制限することをいう。

⑪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し、または要介護状態にある対象家族を介護する社員の請求により、所定の期間、深夜業を免除することをいう。

⑫育児短時間勤務

3歳に満たない子を養育する社員であって育児休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

⑬介護短時間勤務

要介護状態にある対象家族を介護する社員であって介護休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

2. この規程における定義は、次の各号のとおりとする。

①〇歳に満たない

誕生日の前日までをいう。

②〇歳に達する日

〇歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

③支給単位期間

育児休業または介護休業を開始した日から起算した1カ月ごとの期間（育児休業終了日または介護休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日または介護休業終了日までの期間）をいう。

④1歳2カ月に達するまで

1歳の誕生日から、誕生日の属する月の2カ月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

⑤1歳6カ月に達するまで

1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6カ月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

⑥2歳に達するまで

1歳6カ月の誕生日の応当日から、2歳の誕生日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

⑦小学校就学の始期に達するまで

6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。

⑧要介護状態にある対象家族

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に掲げる者（以下「対象家族」という。）をいう。

- a. 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- b. 父母
- c. 子
- d. 配偶者の父母
- e. 祖父母、兄弟姉妹および孫

【各種証明書の提出】

第3条 会社は、この規程で定める申出書等を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあり、社員は、これに協力しなければならない。

2. 前項の証明書類は、この規程を運用するに当たっての確認または育児休業給付金、介護休業給付金の申請等限定された用途でのみ用いるものとする。

第2章 育児休業

【育児休業】

第4条 育児のために休業することを希望する社員であって、1歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月に満たない子）と同居し、当該子を養育するものは、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあつては、申出時点において、子が1歳6カ月（第6条第3項及び第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. 育児休業中の期間契約社員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。
3. 第1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る。第6条の1歳6カ月または2歳までの育児休業において同じ。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②申出の日から1年以内（1歳6カ月または2歳までの育児休業の申出をする場合は、6カ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の社員

【パパ・ママ育休プラス】

第5条 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をしている場合、社員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。

【1歳6カ月または2歳までの育児休業】

第6条 育児休業中の社員または配偶者が育児休業中の社員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の社員本人または配偶者の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。））において、次のいずれにも該当する場合は、子が1歳6カ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（以下「育児休業開始予定日」という。）は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の社員本人または配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。以下本条において同じ。）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社員または配偶者が子の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とき。
 - a. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - b. 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
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1歳までの育児休業（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社員は、子が1歳6カ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. 育児休業中の社員または配偶者が育児休業中の社員は、子が1歳6カ月に達する日において、次のいずれにも該当する場合は、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、育児休業開始予定日は、原則として、子の1歳6カ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カ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社員または配偶者が子の1歳6カ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とき。

a. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

b. 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6カ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

4. 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1歳までの育児休業、1歳6カ月までの育児休業（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1歳までの育児休業、1歳6カ月までの育児休業（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る。

【育児休業の申出の手続等】

第7条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として、育児休業開始予定日の1カ月前（1歳6カ月または2歳までの育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を明らかにして、書面により会社に申し出なければならない。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. 申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに当該申出者に対し、育児休業の開始日、終了日および休業期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。

3. 育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から育児休業終了予定日までの期間とする。
 - ① 次の各号以外の育児休業の場合
子が1歳に達する日
 - ② パパ・ママ育休プラスの場合
子が1歳2カ月に達する日と休業を開始してから1年（社員本人の誕生日以後の産前産後休業期間の日数および育児休業をした日数を含む。）を経過した日のうちいずれか早い日
 - ③ 1歳6カ月または2歳までの育児休業の場合
子が1歳6カ月に達する日、または2歳に達する日
4. 1歳までの育児休業の申出は、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 1歳までの育児休業をしたものが本条第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
5. 1歳6カ月までの育児休業の申出は、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 1歳6カ月までの育児休業をしたものが本条第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、1歳6カ月までの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. 2歳までの育児休業の申出は、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 2歳までの育児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、2歳までの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
7. 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週間以内に当該子の出生年月日、氏名、本人との続柄、および養子の場合の縁組成立年月日を会社に通知しなければならない。なお、この規定は、第14条（育児のための所定外労働の制限）、第15条（育児のための時間外労働の制限）および第16条（育児のための深夜業の制限）の請求者ならびに第19条（育児短時間勤務）の申出者について準用する。
8. 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに会社に書面で申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。
9. 1歳までの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。1歳6カ月または2歳までの育児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、1歳までの休業の申出を撤回した者であっても、1歳6カ月または2歳までの育児休業の申出をすることができ、1歳6カ月までの育児休業を撤回した者であっても、2歳までの育児休業の申出をすることができる。

【育児休業期間の変更等】

第8条 育児休業の申出をした社員は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合または生じるおそれのある場合には、当初の育児休業開始予定日、育児休業開始希望日および申出の事由を書面で会社に提出することにより、1回に限り、育児休業開始予定日の繰上げを申し出ることができる。なお、育児休業開始予定日とされた日の繰下げは、原則として、認めない。

- ①出産予定日前に子が出生したこと。
 - ②育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - ③配偶者が負傷または疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
 - ④配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
2. 前項の申出は、原則として、当初の申出に係る育児休業開始予定日の1週間前までに行わなければならない。ただし、会社がやむを得ないと認めるときは、この限りでない。
3. 育児休業申出をした社員は、育児休業終了予定日とされた日の1カ月前（第6条の1歳6カ月または2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、当初の育児休業終了予定日、育児休業終了希望日および申出の事由を書面で会社に提出することにより、当初の申出に係る育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、次項各号に掲げる日を超えることはできない。
4. 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、当該事情が生じた日（第4号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号および第2号に該当したときは、当該社員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いのうえ決定した日とする。
- ①育児休業申出に係る子の死亡、または子が養子である場合における離縁もしくは養子縁組の取消
 - ②育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
 - ③育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月、1歳6カ月までの育児休業の場合は1歳6カ月、2歳までの育児休業の場合は2歳）に達したこと。
 - ④育児休業申出をした社員が、負傷、疾病または身体上もしくは精神上的の障

害により、当該育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2カ月、1歳6カ月までの育児休業の場合は1歳6カ月、2歳までの育児休業の場合は2歳）に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。

⑤育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした社員について、産前産後休業、介護休業または新たな育児休業が始まったこと。

5. 社員は、前項各号の事由が生じたときは、遅滞なくその旨を会社に届け出なければならない。
6. 社員は、第4項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

【出生時育児休業（産後パパ育休）】

第9条 育児のために休業することを希望する社員であって、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4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、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カ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社員からの休業の申出は拒むことができる。

①入社1年未満の社員

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社員

3. 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期間契約社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。

4. 第1講に基づく申出は、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。

5. 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に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

6. 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前日までに会社に提出すること。

7. 会社は、就業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する。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。

第3章 子の看護休暇

【子の看護休暇】

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、申出により、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もしくは健康診断を受けさせるために、一年度につき5日間（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の社員は除く。

- ①雇入れ後6カ月未満の社員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 前項の休暇を取得しようとする社員は、あらかじめ休暇の取得日と休暇の取得理由を書面で会社に申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。
3. 子の看護休暇は、就業規則定める年次有給休暇とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。
4. 子の看護休暇は、時間を単位として取得することができるものとする。

第4章 介護休業

【介護休業】

第11条 要介護状態にある対象家族を介護する社員は、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回を限度として介護休業をすることができる。ただし、期間契約社員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6カ月を経過する日までに、その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. 介護休業中の期間契約社員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。

3. 第1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る。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - 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社員
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の社員

【介護休業の申出の手続等】

第12条 介護休業をすることを希望する社員は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業開始予定日と介護休業終了予定日を明らかにして、書面により会社に申し出なければならない。

2. 申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに当該申出者に対し、介護休業の開始日、終了日および休業期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。
3. 介護休業の期間は、当該申出に係る対象家族1人について、のべ93日まで3回を上限として、介護休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から介護休業終了予定日までの期間とする。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、当初の介護休業を再開するため、再度の介護休業の申出をすることができる。
 - ①当初の申出に係る介護休業期間が新たな介護休業の開始により期間途中で中断した後に新たな介護休業に係る対象家族を介護しなくなったとき。
 - ②当初の申出に係る介護休業期間が産前産後休業または育児休業の開始により期間途中で中断した後に産前産後休業または育児休業に係る子を養育しなくなったとき。
4. 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに会社に書面で申し出ることにより、介護休業の申出を撤回することができる。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。
5. 介護休業申出をした社員は、介護休業終了予定日とされた日の2週間前までに、当初の申出に係る介護休業終了予定日とされた日の繰り下げを申し出ることができる。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日間の範囲を超えないものとする。
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、当該事由が生じた日（第2号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号に該当したときは、当該社員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いのうえ決定した日とする。
 - ①対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合
 - 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こと。

7. 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、遅滞なくその旨を、会社に届け出なければならない。
8. 社員は、第6項各号に掲げる理由によるほかは、介護休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

第5章 介護休暇

【介護休暇】

第13条 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をを行う社員は、申出により、一年度につき5日間（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、介護休暇の対象から除外することとされた次の社員は除く。

①雇入れ後6カ月未満の社員

②1週間の所定労働日数が2日以下の社員

2. 前項の休暇を取得しようとする社員は、あらかじめ、休暇の取得日と休暇取得理由を書面で会社に申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届出なければならない。
3. 介護休暇は、就業規則に定める年次有給休暇とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。
4. 介護休暇は、時間を単位として取得することができるものとする。

第6章 育児のための所定外労働の制限等

【育児のための所定外労働の制限】

第14条 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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の社員は除く。なお、この場合において、当該制限期間は、次条に定める時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

①雇入れ後1年未満の社員

②1週間の所定労働日数が2日以下の社員

2. 前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、原則として、制限を開始しようとする日の1カ月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を

明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。

3. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

【育児のための時間外労働の制限】

第15条 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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1カ月について24時間、1年について150時間を限度とする。

2. 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
3. 第1項に定める時間外労働の制限を請求しようとする社員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1カ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
4. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

【育児のための深夜業の制限】

第16条 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、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社員は深夜業の制限を請求することができない。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②請求に係る子の16歳以上の同居の家族等が次のいずれにも該当する社員
 - a. 深夜において就業していない者（1カ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。
 - b. 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。
 - c. 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるかまたは産後8週間を経過しない者でないこと。
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の社員
 - ④所定労働時間の全部が深夜にある社員
3. 第1項に定める深夜業の制限を請求しようとする社員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
4. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

第7章 介護のための所定外労働の制限等

【介護のための所定外労働の制限】

第17条 要介護状態にある対象家族を介護する社員が当該対象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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の社員は除く。なお、この場合において、当該制限期間は、次条に定める時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

- ①雇入れ後1年未満の社員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、原則として、制限を開始しようとする日の1カ月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
3. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

【介護のための時間外労働の制限】

第18条 要介護状態にある対象家族を介護する社員が当該対象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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1カ月について24時間、1年について150時間を限度とする。

2. 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
3. 第1項に定める時間外労働の制限を請求しようとする社員は、原則として、制限を開始しようとする日の1カ月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
4. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

【介護のための深夜業の制限】

第19条 要介護状態にある対象家族を介護する社員が当該対象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、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社員は深夜業の制限を請求することができない。
 - ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②請求に係る対象家族の16歳以上の同居の家族等が次のいずれにも該当する社員
 - a. 深夜において就業していない者（1カ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。
 - b. 心身の状況が請求に係る対象家族の介護をすることができる者であること。
 - c. 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるかまたは産後8週間を経過しない者でないこと。
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の社員
 - ④所定労働時間の全部が深夜にある社員
3. 第1項に定める深夜業の制限を請求しようとする社員は、原則として、制限を開始しようとする日の1カ月前までに、1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
4. 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

第8章 育児短時間勤務

【育児短時間勤務】

- 第20条 社員（1日の所定労働時間が6時間以下である者を除く。次条において同じ。）であって、その3歳に満たない子を養育するものは、申出により、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の社員は除く。
- ①雇入れ後1年未満の社員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 育児短時間勤務制度の適用を受けた社員の1日の所定労働時間は、次の各号のいずれかから本人が選択した時間とする。
 - ①5時間
 - ②6時間
 - ③7時間
 3. 育児短時間勤務期間中の始業および終業の時刻は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。
 4. 第1項に定める申出をしようとする社員は、原則として、短縮を開始しようとする日の1カ月前までに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、書面により会社に申し出なければならない。申出に

係る書面が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間および当該期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。

5. 1歳に満たない子を育てる女性社員については、第1項に加えて就業規則の定めによる育児時間に基づき、1日2回（1回当たり30分）の育児時間の請求をすることができる。

第9章 介護短時間勤務

【介護短時間勤務】

第21条 社員であつて、要介護状態にある対象家族を介護するものは、申出により、会社の所定労働時間を、1日当たり6時間とする介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の社員を除く。

- ①雇入れ後1年未満の社員
- ②1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 介護短時間勤務期間中の始業および終業の時刻は、介護の状況を勘案し、個人ごとに定める。
3. 第1項に定める申出をしようとする社員は、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、対象家族1人につき短時間勤務利用開始から連続する3年で2回まで、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、書面により会社に申し出なければならない。申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間および当該勤務中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。

第10章 休業等の期間中の待遇

【賃金等の取扱い】

第22条 基本給その他の月毎に支払われる賃金の取扱いは次の各号に規定するとおりとする。

- ①育児休業（パパ・ママ育休プラス、1歳6カ月または2歳までの育児休業、出生時育児休業を含む。）または介護休業をした期間
就業した時間を除き、無給とする。
- ②子の看護休暇の日または時間
就業しなかった時間につき、無給とする。
- ③介護休暇の日または時間
就業しなかった時間につき、無給とする。
- ④深夜業の制限の適用を受けた期間
深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1日当たりの不就労時間につ

き就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

⑤育児短時間勤務、介護短時間勤務の適用を受けた期間

1 日当たりの短縮時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

2. 賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を休業終了後の最初の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。
3. 前項の場合において、短時間勤務をした期間については、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。
4. 定期昇給は、育児休業または介護休業の期間中は行わないものとし、当該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。
5. 退職金の算定に当たっては、育児休業または介護休業をした期間ならびに短時間勤務をした期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。
6. 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、育児休業または介護休業の期間は、出勤したものとして取り扱う。

【育児休業期間中の待遇】

第23条 社会保険の被保険者資格は、産前産後休業および育児休業期間中であっても継続する。この場合において、産前産後休業および育児休業期間中の社会保険料は、会社が保険者等に申出をし、免除の要件を満たした場合には、その全額が免除となる。

2. 住民税の扱いについては、会社と当該社員との間の協議により、次のいずれかの方法を選択することができる。
 - ①特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収を行わない。
 - ②社員が休業前に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。
 - ③社員が復職後に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。

【介護休業期間中の待遇】

第24条 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中であっても継続する。

2. 介護休業により賃金の支払われない月における社会保険の被保険者負担分保険料ならびに毎月の賃金より控除されるべきものがある場合は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該社員が、会社が指定する日までに支払うものとする。
3. 前項のほか、住民税、労使協定に定める控除金等は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該社員が、会社が指定する日までに支

払うものとする。

【復職】

- 第 25 条 育児休業期間または介護休業期間が終了したときは、直ちに復職するものとし、育児休業終了日または介護休業終了日の翌日より勤務を命ずる。
2. 育児休業期間後または介護休業期間後の勤務は、原則として、育児休業期間開始前または介護休業期間開始前の部門および職務で行うものとする。ただし、会社は、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部門および職務の変更を行うことがある。この場合は育児休業期間終了予定日または介護休業期間終了予定日の 1 か月前に正式に決定し通知する。
 3. 復職後の賃金額は、原則として、育児休業前または介護休業前の賃金額を下回らないものとする。

第 11 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 26 条 すべての社員は第 4 条から第 21 条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する社員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
2. 本条第 1 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、厳正に対処する。

第 12 章 雑則

【社員への通知】

- 第 27 条 会社は、この規程に定める制度について、労使協定に基づき、社員の申出または請求を拒むときは、その旨を社員に通知するものとする。

【支給手続】

- 第 28 条 育児休業および介護休業に伴う雇用保険法に基づく給付金の支給手続は、会社が行うものとする。
2. 前項の規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続を行うことを妨げるものではない。

【支給手続への協力】

- 第 29 条 前条の手続に関し、社員は、期限までの申請書への記載および各種証拠書類の収集に協力しなければならない。この場合において、本人の過失により、当該給付金が不支給となったときは、会社はその責めは負わない。

【相談窓口】

第30条 この規程に関する相談または苦情は、相談窓口がこれに対応する。

2. 前項に定める相談窓口は社長および外部相談窓口とする。

【法令との関係】

第31条 この規程の措置に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

【改廃】

第32条 この規程は、関係諸法規の改定および会社状況ならびに業績等の変化により必要があるときは、社員代表と協議のうえ改訂することがある。

【付則】

第33条 本規程は、平成28年6月1日から施行する。

2. 本規程は平成29年10月1日から改定施行する。
3. 本規程は平成31年2月1日から改定施行する。
4. 本規程は令和4年4月1日から改定施行する。
5. 本規程は令和4年10月1日から改定施行する。