

育児・介護休業等に関する規則

(育児休業)

第1条 育児のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く。）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、子が1歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用社員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第5項及び第6項の申出にあつては2歳）に達す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に限り、育児休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、配偶者が社員と同じ日から又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、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社員は、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

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 社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歳以降育児に当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・産後休業等が始まったことにより第1項又は第3項に基づく育児

休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した社員は、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。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とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4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) 社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 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・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項、第4項又は第5項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等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。

7 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を開始しようとする日の1か月前（第3項から第6項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

8 育児休業中の有期雇用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。

9 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。第3項に基づく申出は、一子につき1回限りとする。第5項に基づく申出も、一子につ

き1回限りとする。ただし、いずれも産前・産後休業等が始まったことにより育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合はこの限りでない。

10 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申出をした者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

(出生時育児休業)

第2条 育児のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く。）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、申出により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、有期雇用社員にあつては、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。

2 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人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

3 出生時育児休業中の有期雇用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項に基づく申出は、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。

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申出をした者に対し、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人事担当者に提出するものとする。

7 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当該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・不同意書を人事担当者に提出する。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。

8 会社と社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。

(介護休業)

第3条 要介護状態にある家族を介護する社員（日雇社員を除く。）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用社員にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から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 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的の障害により、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。
配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

3 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を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

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をした者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(子の看護等休暇)

第4条 小学校第3学年修了までの子を養育する社員（日雇社員を除く。）は、次に掲げる事由のために、就業規則第23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、子の看護等休暇を取得することができる。

一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話

- 二 当該子に予防接種又は健康診断を受けさせること
- 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- 四 当該子の入園式、入学式、卒園式その他これらに準ずる行事への参加

- 2 前項の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までをいう。
- 3 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。時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続して取得するものとする。
- 4 会社は、子の看護等休暇の申出又は取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(介護休暇)

第5条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員（日雇社員を除く。）は、就業規則第23条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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。

- 2 前項の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までをいう。
- 3 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。時間単位で取得する場合は、始業時刻から連続し、又は終業時刻まで連続して取得するものとする。
- 4 会社は、介護休暇の申出又は取得を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第6条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員又は要介護状態にある家族を介護する社員が請求した場合には、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させない。

- 2 請求をしようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、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請求書を人事担当者に提出するものとする。

3 会社は、本条の申出又は制度利用を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第7条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く。）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社員（日雇社員を除く。）が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第21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ない。

2 次の各号のいずれかに該当する社員は、前項の請求をすることができない。

一 入社1年未満の社員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

3 請求をしようとする者は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、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人事担当者に提出するものとする。

4 会社は、本条の申出又は制度利用を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第8条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員又は要介護状態にある家族を介護する社員が請求した場合には、就業規則第21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時までの間に労働させることはない。

2 次のいずれかに該当する社員は、前項の請求をすることができない。

一 日雇社員

二 入社1年未満の社員

三 請求に係る家族の16歳以上の同居家族が次のいずれにも該当する場合

イ 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

ロ 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

ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては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

四 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

五 所定労働時間の全部が深夜にある社員

3 請求をしようとする者は、1回につき1か月以上6か月以内の期間について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、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人事担当者に提出するものとする。

4 会社は、本条の申出又は制度利用を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

（育児短時間勤務）

第9条 3歳に満たない子を養育する社員（日雇社員を除く。）は、申し出ることにより、就業規則第19条の所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午後0時から午後1時までの1時間とする。）の6時間に変更することができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

一 日雇社員

二 1日の所定労働時間が6時間以下である社員

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

うとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として短縮を開始しようとする日の2週間前までに人事担当者に申し出なければならない。

4 1歳に満たない子を育てる女性社員は、第1項の措置のほか、労働基準法に基づき1日2回各30分の育児時間を請求することができる。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第10条 会社は、法令に従い、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員(日雇社員を除く。)を対象として、次の各号に掲げる措置のうち2以上の措置を講ずるものとする。

- 一 時差出勤制度
- 二 テレワーク(在宅勤務等)
- 三 短時間勤務制度
- 四 始業又は終業時刻の繰上げ又は繰下げ
- 五 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜供与

2 前項の対象社員は、会社が講ずる措置のうち、会社が個別に提示する措置から、希望するものを選択して利用することができる。

3 会社は、前項の対象社員に対し、子が3歳に達する日までの適切な時期に、前2項の措置の内容を個別に周知するとともに、その利用意向を確認するものとする。

4 前項の周知及び意向確認は、面談、書面交付、ファクシミリ又は電子メール等の方法により行う。

5 措置の利用を希望する社員は、原則として適用開始予定日の2週間前までに、人事担当者に申し出なければならない。

6 具体的な実施内容については、業務の正常な運営に支障がない範囲で会社が定める。

7 テレワークを選択した場合は、本規則のほか「テレワーク規程」の定めに従うものとする。

8 会社は、本条の申出又は制度利用を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(介護短時間勤務等)

第 11 条 要介護状態にある家族を介護する社員は、申し出ることにより、当該家族 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、次のいずれかの措置を選択して利用することができる。

一 第 9 条第 1 項に定める短時間勤務の準用

二 第 10 条第 1 項第一号に定める時差出勤制度の準用

三 テレワーク規程に基づくテレワークの実施

四 始業又は終業時刻の繰上げ又は繰下げ

2 前項にかかわらず、日雇社員からの申出は拒むことができる。

3 申出をしようとする者は、開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として開始日の 2 週間前までに人事担当者に申し出なければならない。

4 会社は、本条の申出又は制度利用を理由として、解雇その他不利益な取扱いをしない。

(介護に直面した社員に対する個別周知及び意向確認)

第 11 条の 2 会社は、社員から対象家族が要介護状態にある旨の申出があったとき、その他社員が要介護状態にある家族を介護することとなったことを会社が知ったときは、遅滞なく、当該社員に対し、介護休業、介護休暇、所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、介護短時間勤務等の制度並びにこれらの申出先について個別に周知するとともに、制度利用の意向を確認するものとする。

2 前項の周知及び意向確認は、面談、書面交付、ファクシミリ又は電子メール等の方法により行う。

3 会社は、第 1 項の申出又は意向確認を理由として、社員に対し不利益な取扱いをしない。

(介護離職防止のための雇用環境整備)

第 11 条の 3 会社は、仕事と介護の両立を支援し、介護離職を防止するため、次の各号のい

れか又は複数の措置を講ずる。

- 一 介護休業その他仕事と介護の両立支援制度に関する研修の実施
- 二 介護休業その他仕事と介護の両立支援制度に関する相談窓口の設置
- 三 介護休業その他仕事と介護の両立支援制度に関する事例の収集及び提供
- 四 介護休業その他仕事と介護の両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

2 会社は、前項の措置の内容を社員に周知するものとする。

(介護に関する情報提供)

第 11 条の 4 会社は、社員が 40 歳に達する日を含む年度その他法令で定める時期に、介護休業制度その他仕事と介護の両立支援制度に関する情報を提供するものとする。

2 前項の情報提供は、書面交付、社内電子掲示、電子メールその他適切な方法により行う。

(育児・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第 12 条 すべての社員は、第 1 条から第 11 条の 4 までの制度の申出・利用に関して、当該申出・利用を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 前項の言動を行ったと認められる社員に対しては、就業規則第 47 条から第 49 条に基づき、厳正に対処する。

(給与等の取扱い)

第 13 条 基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおりとする。

- 一 育児・介護休業（出生時育児休業を含む。）をした期間については、支給しない。
- 二 第 4 条及び第 5 条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。
- 三 第 8 条、第 9 条、第 10 条及び第 11 条の制度の適用を受けた期間については、賃金規程の定めに従い、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。

2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・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。ただし、第 4 条から第 11 条の 4

までの制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

3 賞与については、その算定対象期間に育児・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等を考慮して計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第9条及び第11条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。

第4条から第8条及び第10条から第11条の4までの制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

4 当社は退職金を支給しない。

5 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第14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、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務等に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(育児休業取得者の業務を代替する社員への配慮)

第15条 会社は、育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の整理及び引継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うものとする。

附則

(施行期日)

この規則は、令和7年8月25日から施行する。

附則

(施行期日)

この規則の改正は、令和8年5月1日から施行する。