

育児・介護休業等規定

【育児休業】

第1条

- 1歳に達しない子を養育する従業員は育児休業をすることができる。
ただし、日雇従業員、期間契約従業員（法に定める一定の範囲の期間契約従業員を除く）、労使協定で除外された次のいずれかに該当する従業員についてはこの限りではない。
 - 入社1年未満の従業員
 - 週の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 申出の日から1年以内(3項の申出の場合は6ヶ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 従業員の配偶者が、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、育児休業をすることができる。
この場合の育児休業期間は、誕生日と産後休業期間、及び育児休業期間をあわせて1年間とする。
- 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、次のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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。なお、この場合、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日(本人及び配偶者が第2項の休業を取得している場合は、1歳以降の当該休業終了予定日の翌日)に限るものとする。
 - 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - 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にあった者が、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
- 育児休業の回数については、原則として、特別な事情がない限り、一子につき1回限りとするが、子の出生または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休業を取得した場合にはこの限りではない。
- 本条の申出は、原則として育児休業開始予定日の1ヶ月前までに、育児休業申出書を会社に提出して申し出る。ただし、第3項の申出の場合は、2週間前までに申し出る。
申出があった場合、会社は申出から2週間以内に申出を受けた旨等を通知する。
申出が遅れた場合は、会社は育児・介護休業法に基づき、休業開始日の指定ができる。

【介護休業】

第2条

- 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、第3項に定める期間の範囲内で申し出ることにより、介護休業をすることができる。
ただし、日雇従業員、期間契約従業員（法に定める一定の範囲の期間契約従業員を除く）、労使協定で除外された次のいずれかに該当する従業員についてはこの限りではない。
 - 入社1年未満の従業員
 - 週の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 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
- 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。
配偶者、父母、子、配偶者の父母及び従業員と同居し、かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹又は孫
- 介護休業の期間は一要介護状態毎に1回、通算して93日とする。ただし、同一対象家族について第9条に定める介護短時間勤務を取得した場合、または異なる要介護状態において介護休業を取得した場合はその日数を通算して93日とする。
- 本条の申出は、原則休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を会社に提出して申し出る。申出があった場合、会社は申出から1週間以内に申出を受けた旨等を通知する。
申出が遅れた場合は、会社は育児・介護休業法に基づき、休業開始日の指定ができる。

【子の看護休暇】

第3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(日雇労働者を除く)は、次のいずれかに該当する場合に、年次有給休暇とは別に、子の看護休暇を取得することができる。
 - 当該子の負傷、又は疾病等の世話をする場合
 - 当該子に予防接種、健康診断を受けさせる場合
- 1にかかわらず、労使協定で除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - 入社6ヶ月未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 子の看護休暇の日数は、対象となる子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日とする。この場合の1年間とは、1月1日から12月31日までの期間とする。
- 取得しようとする者は、原則として事前に申し出ることとするが、緊急の場合は、事後の申出でも差し支えないこととする。
- 子の看護休暇取得日については、給与は支給しない。

【育児のための所定外労働の免除】

第4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。
- 1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所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - 入社1年未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 申出は、免除開始予定日及び終了日を明らかにし、原則として1ヶ月前までに申し出る。

【介護休暇】

第5条

- 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、対象家族の介護、その他の世話をする場合に、年次有給休暇とは別に、介護休暇を取得することができる。この場合の要介護状態の対象家族については、第2条第2項を準用する。
- 1にかかわらず、労使協定で除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - 入社6ヶ月未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 介護休暇の日数は、要介護状態の対象家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日とする。この場合の1年間とは、1月1日から12月31日までの期間とする。
- 取得しようとする者は、原則として事前に申し出ることとするが、緊急の場合は、事後の申出でも差し支えないこととする。
- 介護休暇取得日については、給与は支給しない。

【育児・介護のための時間外労働の制限】

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、1ヶ月につき24時間、1年につき150時間を超えて時間外労働をさせることはない。
ただし、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。
 - 日雇従業員
 - 入社1年未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

【育児・介護のための深夜業の制限】

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、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。
ただし、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。
 - 日雇従業員
 - 入社1年未満の従業員
 - 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が子の養育及び家族の介護ができる従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

【育児のための短時間勤務制度】

第8条

- 3歳に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が申し出た場合は、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務をすることができる。
- 1にかかわらず、労使協定で除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。
 - 入社1年未満の従業員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 本制度の申出については、子が3歳に達するまでの期間について、短時間勤務開始日と終了日を明らかにして、原則として1ヶ月前までに申し出る。
- 本制度の適用期間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給及び諸手当（通勤手当及び時間外労働分として支払われる手当を除く）を時間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の全額を支給する。なお、通勤手当は短時間勤務による減額を行わず支給し、時間外労働分として支払われる手当は支給しない。
- 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。
- 退職金の算定にあたっては、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。

【介護のための短時間勤務制度】

第9条

- 1 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）が申し出た場合は、1日の所定労働時間を6時間とする短時間勤務をすることができる。
- 2 1にかかわらず、労使協定で除外された次の従業員から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 本制度の取得可能期間は、対象家族1人について通算して93日までとする。ただし同一対象家族について第2条の介護休業を取得した場合、又は異なる要介護状態について介護短時間勤務制度を利用した場合は、その日数をあわせて93日とする。
- 4 本制度適用時における給与等取扱いについては、前条第4項から6項までを準用する。

【給与等の取扱い】

第10条

- 1 育児・介護休業期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 **賞与については、休職期間中（育児・介護）の者については支給しない。**
- 3 給与の見直しは、育児・介護休業期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与の見直し日が到来した者については、復職後に見直しするものとする。
- 4 **退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間中は継続しないものとし休職期間中は掛け金を中断する。なお復職後は復職月の翌月から継続するものとする。**

【介護休業期間中の社会保険料の取扱い】

第11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について、従業員は、各月の末日までに会社の指定する方法により支払うものとする。

【年次有給休暇】

第12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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。