

B030000

# 育児休業、介護休業および 関連諸取扱いに関する規則

令和4年4月1日一部改施

エムシーパートナーズ株式会社

## 育児休業、介護休業および関連諸取扱いに関する規則

### (目的)

第1条 本規則は、エムシーパートナーズ株式会社従業員就業規則第27条、派遣従業員就業規則第14条、嘱託就業規則第24条、契約社員就業規則第19条、無期雇用派遣従業員就業規則第24条、無期雇用嘱託就業規則第22条および無期雇用契約社員就業規則第20条に基づき、育児休業、介護休業および関連取扱いならびに母性健康管理関連諸取扱い、子の看護休暇、介護休暇、育児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所定労働時間の短縮措置等に関する取扱いについて定めるものである。

### (育児休業の対象者)

#### 第2条

1 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歳に満たない子と同居し、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っては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあっては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 本条第1項、第3項から第7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。

一 入社1年未満の従業員

二 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあっては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

三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 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、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。

4 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。

イ 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

ロ 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

ハ 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

5 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。

6 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。

イ 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

ロ 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

ハ 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

7 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

1 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（第2条第3項から第6項（ケース③の場合は、第4項から第7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（社内様式1）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4項又は第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) 第2条第4項又は第5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第2条第4項又は第5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 第2条第6項又は第7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6項又は第7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第2条第6項又は第7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。

6 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育児休業申出書を提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（社内様式 2）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出生届（社内様式 3）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

1 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式 4）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撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式 2）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（ケース③の場合は、第 4 項又は第 5 項）及び第 5 項又は第 6 項（ケース③の場合は、第 6 項又は第 7 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（ケース③の場合は、第 4 項又は第 5 項）及び第 5 項又は第 6 項（ケース③の場合は、第 6 項又は第 7 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（ケース③の場合は、第 4 項又は第 5 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（ケース③の場合は、第 6 項又は第 7 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、会社は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

1 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 3 項から第 7 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（社内様式 1）に記載された期間とする。

2 本条第 1 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、育児休業期間変更申出書（社内様式 5）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り上げ変更を、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 4 項から第 7 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り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、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 4 項から第 7 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り下げ変更を行うことができる。

4 育児休業期間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変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式 2）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 3 項）に基づく休業の場合を除く。第 2 条第 4 項又は第 5 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 6 項又は第 7 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 3 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 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。

（就業時間内通院）

第 5 条の 2 妊娠中あるいは出産後 1 年以内の女性の従業員は、母子保健法による健康診査及び保健指導のために、就業時間内に通院する必要がある場合には、医師又は助産師の指導に基づき、就業時間内通院をすることができる。”

”（通勤緩和の措置）

第 5 条の 3 妊娠中の女性の従業員は、医師又は助産師より通勤緩和の措置を講ずる必要がある旨の指導

があった場合には、1 日につき合計 2 時間の範囲内で、始業時刻又は終業時刻を繰り下げ、又は繰り上げる短時間勤務の適用を受けることができる。なお、フレックスタイム制対象者は、1 カ月の実労働時間の所定労働時間未達分を 1 日 2 時間見合いの範囲で通勤緩和のための短時間勤務と見なして取り扱う。

2 前項の適用により、勤務時間が短縮された場合は、その短縮時間に応じ、本給の時間割額(時給者においては時給額)を控除する。

3 前項の規定は、フレックスタイム制度の適用を受け、月間所定労働時間を下回って勤務した場合にも準用する。

(休憩の措置)

第5条の4 妊娠中の女性の従業員は、医師又は助産師の指導に基づき、休憩時間の延長、回数の増加を請求することができる。

2 休憩時間が1日につき1時間を超過した場合は、その超過時間に応じ、本給の時間割額(時給者においては時給額)を控除する。

3 前項の規定は、フレックスタイム制度の適用を受け、月間所定労働時間を下回って勤務した場合にも準用する。"

"(妊娠中及び出産後の症状等に対応する措置)

第5条の5 妊娠中及び出産後1年以内の女性の従業員は、医師又は助産師より、勤務状態が健康状態に支障を及ぼすとの指導を受けた場合には、業務内容の軽減等を受けることができる。"

(出生時育児休業の対象者)

第6条

1 育児のために休業することを希望する従業員であって、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し、養育する者は、この規則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、子の出生日又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 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。

一 入社1年未満の従業員

二 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

三 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7条

1 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1か月前までに出生時育児休業申出書(社内様式1)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。

2 第6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 会社は、出生時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ところがある。

4 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(以下この章において「出生時育休申出者」という。)に対し、出生時育児休業取扱通知書(社内様式2)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出生届(社内様式3)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

- 1 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撤回届（社内様式 4）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撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式 2）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

- 1 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申出書（社内様式 1）に記載された期間とする。
- 2 本条第 1 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（社内様式 5）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り上げ変更を休業 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 出生時育児休業期間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変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式 2）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、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 週間を経過した場合

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 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に

会社にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業中の就業)

## 第9条の2

1 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（社内様式 15）を休業開始予定日の1週間前までに会社に提出すること。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 会社は、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（社内様式 17）。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（社内様式 18）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（社内様式 20）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。

一 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（一日未満の端数切り捨て）

二 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

三 出生時育児休業開始予定日又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（社内様式 15）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（社内様式 16）を休業前日までに会社に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する（社内様式 17）。

5 本条第2項で同意した就業日等を全部又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（社内様式 19）を休業前日までに会社に提出すること。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又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、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式 20）を交付する。

一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

二 配偶者が負傷、疾病又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

三 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

四 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又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、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

第10条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、この規則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、有期雇用契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

イ 入社1年以上であること

ロ 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こと

2 本条第 1 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。

一 入社 1 年未満の従業員

二 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

三 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 1 1 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（社内様式 6）を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用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、特別な事情がない限り、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、会社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（社内様式 2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第 1 2 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（社内様式 4）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撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式 2）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（社内様式6）に記載された期間とする。

2 本条第1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、介護休業期間変更申出書（社内様式5）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申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）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。

一 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。）

二 申出者について、産前産後休業、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、育児休業又は新たな介護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、申出者は原則として当該事由が生じた日に会社にその旨を通知しなければならない。"

"第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第14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、従業員就業規則第23条、派遣従業員就業規則第11条、嘱託就業規則第21条、契約社員就業規則第17条、無期雇用派遣従業員就業規則第21条および無期雇用嘱託就業規則第19条および無期雇用契約社員就業規則第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（無給休暇）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、労使協定によって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。

一 入社6か月未満の従業員

二 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、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。

3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（社内様式7）により、事前に会社に申し出るものとする。

4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、同制度の適用を受ける従業員については取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

#### (介護休暇)

第 15 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は、従業員就業規則第 23 条、派遣従業員就業規則第 11 条、嘱託就業規則第 21 条、契約社員就業規則第 17 条、無期雇用派遣従業員就業規則第 21 条、無期雇用嘱託就業規則第 19 条および無期雇用契約社員就業規則第 18 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が 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（無給休暇）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、労使協定によって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。

一 入社 6 か月未満の従業員

二 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、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。

3 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇・介護休暇申出書（社内様式 7）により、事前に会社に申し出るものとする。

4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、同制度の適用を受ける従業員については取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

#### (育児・介護のための所定外労働の制限)

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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 本条第 1 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からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

一 入社 1 年未満の従業員

二 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「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・介護のための所定外労働制限請求書（社内様式 8）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、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 会社は、所定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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後 2 週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届（社内様式 3）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、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、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。

- 一 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
  - 二 制限に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
  - 三 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合 産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 本条7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、会社にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第17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、従業員就業規則第21条、派遣従業員就業規則第10条、嘱託就業規則第19条、契約社員就業規則第24条、無期雇用派遣従業員就業規則第17条、無期雇用嘱託就業規則第17条および無期雇用契約社員就業規則第25条の規定並びに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 本条第1項にかかわらず、次の各号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申出は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 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「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（社内様式9）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、前条第2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 会社は、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 申出の日後に申出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「申出者」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出生届（社内様式3）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、申出に係る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、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。

一 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

二 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

三 申出者について、産前産後休業、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 本条第7項第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、会社にその

旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

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申し出た場合には、従業員就業規則第 21 条、派遣従業員就業規則第 10 条、嘱託就業規則第 19 条、契約社員就業規則第 24 条、無期雇用派遣従業員就業規則第 17 条、無期雇用嘱託就業規則第 17 条および無期雇用契約社員就業規則第 25 条の規定にかかわらず、事業の正常な運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 本条第 1 項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

一 入社 1 年未満の従業員

二 申出に係る家族の 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

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 心身の状況が申出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く、かつ産後 8 週間以内でない者であること。

三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員

四 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 申出をしようとする者は、1 回につき、1 か月以上 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（社内様式 10）を会社に提出するものとする。

4 会社は、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 申出の日後に申出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「申出者」という。）は、出生後 2 週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届（社内様式 3）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、申出に係る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、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。

一 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

二 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

三 申出者について、産前産後休業、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 本条第7項第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、会社にその旨を通知しなければならない。

9 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。”

(育児短時間勤務)

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は、〔育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届(社内様式3)により、申し出ることにより、従業員就業規則第19条、派遣従業員就業規則第6条、嘱託就業規則第17条、契約社員就業規則第10条、無期雇用派遣従業員就業規則第14条、無期雇用嘱託就業規則第15条および無期雇用契約社員就業規則第11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9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する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。

一 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

二 労使協定によって除外された次の従業員

イ 入社1年未満の従業員

ロ 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、育児短時間勤務申出書(社内様式11)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、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式13)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4条第3項を除く。)を準用する。

4 短時間勤務の適用期間中は、その短縮時間に応じ、本給の時間割額(時給者においては時給額)を控除する。

5 賞与については、同制度の適用を受ける従業員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当たっては、同制度の適用を受ける従業員については当該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)

第20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、当該家族1人当たり利用開始の日から3年間の間で2回までの範囲内で、従業員就業規則第19条、派遣従業員就業規則第6条、嘱託就業規則第17条、契約社員就業規則第10条、無期雇用派遣従業員就業規則第14条、無期雇用嘱託就業規則第15条および無期雇用契約社員就業規則第11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9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)とする。

2 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員

二 労使協定によって除外された次の従業員

イ 入社 1 年未満の従業員

ロ 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、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、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（社内様式 12）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、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式 13）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 短時間勤務の適用期間中は、その短縮時間に応じ、本給の時間割額(時給者においては時給額)を控除する。

5 賞与については、同制度の適用を受ける従業員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当たっては、同制度の適用を受ける従業員につ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。

(給与等の取扱い)

第 21 条 育児・介護休業の期間については、賃金は支給しない。

2 育児休職中及び育児休職終了後の賞与は、同制度の適用を受ける従業員については賞与支給対象期間の休職日数に応じ、減額して支給する。

3 定期昇給は、同制度の適用を受ける従業員については育児・介護休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味し調整する。

4 退職金の算定に当たっては、同制度の適用を受ける従業員については育児・介護休業をした前後の勤続期間は通算するが育児・介護休業の期間は勤続期間に通算しない。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第 22 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翌月 10 日までに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。

(円滑な取得および職場復帰支援)

第 23 条 会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得および職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

一 従業員やその家族が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度の周知を実施する。 "

(復職後の勤務)

第 24 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 本条第 1 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 25 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第 26 条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児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所定労働時間の短縮措置等に関して、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。

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

第 27 条 すべての従業員は第 1 条から第 20 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 本条第 1 項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、従業員就業規則第 48 条、派遣従業員就業規則第 41 条、嘱託就業規則第 44 条、契約社員就業規則第 36 条、無期雇用派遣従業員就業規則第 59 条、無期雇用嘱託就業規則第 43 条および無期雇用契約社員就業規則第 37 条に基づき厳正に対処する。"

" (適用除外)

第 28 条 派遣従業員、嘱託、契約社員、無期雇用派遣従業員、無期雇用嘱託および無期雇用契約社員については、本規則第 24 条の規定を次の通り読み替えて準用する。

一 原則として本人が希望する就業先、業務内容、就業条件にあった就業先確保の努力を行う。

二 前号の努力にも拘らず、就業先の確保ができない場合には 派遣就業規則第 39 条、嘱託就業規則第 31 条、契約社員就業規則第 45 条、無期雇用派遣就業規則第 31 条、無期雇用契約社員就業規則第 47 条および無期雇用嘱託就業規則第 30 条により、労働契約の終了とする。

付 則

この規則は、平成 14 年 4 月 1 日から施行する。

|     |         |      |      |      |
|-----|---------|------|------|------|
| 沿 革 | 平成 18 年 | 4 月  | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 21 年 | 4 月  | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 22 年 | 6 月  | 30 日 | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 24 年 | 11 月 | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 26 年 | 8 月  | 1 日  | 一部改施 |



|     |         |      |      |      |
|-----|---------|------|------|------|
| 沿 革 | 平成 29 年 | 1 月  | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 29 年 | 10 月 | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 平成 30 年 | 3 月  | 20 日 | 一部改施 |
| 沿 革 | 令和 2 年  | 10 月 | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 令和 3 年  | 1 月  | 1 日  | 一部改施 |
| 沿 革 | 令和 4 年  | 4 月  | 1 日  | 一部改施 |