

# 育児・介護休業等に関する規程

## 第1章 目 的

(目的)

第1条 本規程は社員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。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免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

## 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社員であつて、1歳に満たない子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）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、有期契約社員にあつては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（第6項または第7項の申出をする場合は2歳）に達するまでに雇用契約期間が満了し、更新されることが明らかである者に限り、育児休業をすることができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 申出の日から1年以内（第4項から第7項の申出をする場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 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または出生時育児休業をしている場合、社員は子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休業期間、育児休業期間およ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. 子の1歳の誕生日の前日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業の終了予定

日)において本人または配偶者が育児休業中であって、子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがない社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、子が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、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(前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日)に限るものとする。ただし、子が1歳6ヶ月に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 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

5. 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第1項に基づく育児休業(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また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。

6. 子の1歳6ヶ月の誕生日応当日の前日において本人または配偶者が育児休業中であって、子の1歳6ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがない社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、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ヶ月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、子が2歳に達するまでの育児休業を原則の開始日から配偶者がする場合には、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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 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ヶ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

7. 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第1項、第4項または第5項に基づく育児休業(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第4項または第5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また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3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を開始しようとする

日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（前条第4項から第7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社員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用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. 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) 育児休業中の有期契約社員が、前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4項または第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) 育児休業中の有期契約社員が、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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第4項または第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または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4. 前条第6項または第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) 育児休業中の有期契約社員が、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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第6項または第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また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あたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。

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「申出者」という。）に対し、育児休業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、申出者は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届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 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を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撤回届を提出した者に対し、育児休業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4項または第5項、および第6項または第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4項または第5項、および第6項または第7項に基づく休業の申出をすることができ、同条第4項または第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6項または第7項に基づく休業の申出をすることができる。

4. 休業開始予定日の前日までに子の死亡等により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、申出者は原則として当該事由が発生した日に、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に記載された期間とする。

2. 前項にかかわらず、休業開始予定日の1ヶ月前（第2条第4項から第7項に基づく休業の場合は、2週間前）までに申出がなされなかった場合には、会社は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1ヶ月（第2条第4項から第7項に基づく休業の場合は、2週間）を経過する日までの間のいずれの日とする。
3. 社員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、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「休業終了予定日」という。）の1ヶ月前まで（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）に申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。いずれの変更も原則として第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ヶ月に達するまで、および1歳6ヶ月から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、会社は速やかに申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
5. 次の各号のいずれかに該当する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（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項または第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日。第2条第6項または第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
- (3) 申出者について産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まった場合  
産前産後休業、出生時育児休業、介護休業また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、育児休業期間および出生時育児休業期間との合計が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、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 出生時育児休業制度

(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社員であつて、産後休業をしておらず、子の誕生日また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、有期契約社員にあつては、申出時点において、子の誕生日また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ヶ月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されることが明らかである者に限り、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、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、出生時育児休業をすることができない。
- (1) 入社1年未満の者
- (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者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(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（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申出書を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社員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用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. 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで休業期間を分割できる。ただ

し、休業期間を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、まとめて申し出がされなかった場合、会社は後の申出を拒むことができる。

3. 会社は、出生時育児休業申出書を受け取るにあたり、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週間以内に出生時育児休業対象児出生届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撤回届を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、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申出書に記載された期間とする。

2. 前項にかかわらず、休業開始予定日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、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. 社員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、出生時育児休業期間変更申出書により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（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) 子の出生日の翌日また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

子の出生日の翌日また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) 出生時育児休業申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業また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、介護休業また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、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に、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 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提出することにより申し出るものとする。申出の期限は原則として休業開始予定日の1週間前とするが、休業開始予定日前日までは受け付ける。

2. 会社は、前項の申出があった場合は、申出のあった範囲内で会社が希望する就業日等を当該申出者に対して提示するものとし、希望する就業日がない場合もその旨を通知する。

3. 前項により会社から就業日等の提示を受けた場合、当該申出者は会社から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・不同意書を提出しなければならない。この場合において、休業開始予定日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。なお、会社と申出者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。

4. 出生時育児休業中の就業に係る上限は、次のとおりとする。

(1) 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（1日未満の端数は切り捨て）

(2) 就業日における労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下

(3) 出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当

該日の労働時間数は、当該日の所定労働時間数未満

5. 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を、休業開始予定日前日までに提出しなければならない。なお、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。
6. 第2項で同意した就業日等の全部または一部を撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業開始予定日前日までに提出しなければならない。出生時育児休業開始後は、次のいずれかに該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。
  - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したとき
  - (2) 配偶者が負傷、疾病または身体上もしくは精神上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とき
  - (3) 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とき
  - (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上もしくは精神上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なお、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を交付する。

## 第4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

- 第10条 要介護状態にある家族を介護する社員は、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、有期契約社員にあつては、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。）より93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されることが明らかである者に限り、介護休業をすることができる。
2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休業をすることができない。
    - (1) 入社1年未満の者
    - (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者
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者



(介護対象となる家族)

第11条 この要介護状態にある家族とは、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、兄弟姉妹または孫
- (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、介護休業申出書を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社員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項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あたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
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「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第13条 申出者は、介護休業の申出ごとに、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を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。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について会社は拒むことができる。

2. 介護休業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撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
3. 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、その旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第14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、

介護休業申出書に記載された期間とする。

2. 前項にかかわらず、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、会社は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 社員は介護休業期間変更申出書により、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週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
4. 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
5. 次の各号のいずれかに該当する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（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、出生時育児休業また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、出生時育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

## 第5章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第15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、または要介護状態にある家族を介護する社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させることはない。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員についてはこの限りでない。
  - (1) 入社1年未満の者
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「免除開始予定日」という。）および免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1ヶ月前まで

- に、育児・介護のための所定外労働免除申出書を提出しなければならない。この場合において、免除期間は次条第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、所定外労働免除申出書を受け取るにあたり、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. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
  6. 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、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生じた日にその旨を通知しなければならない。
  7. 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
    - (1) 子または家族の死亡等免除に係る子を養育また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) 免除に係る子が3歳に達した場合  
当該3歳に達した日
    - (3) 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、出生時育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

## 第6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、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定およ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ヶ月について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. 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員は育児・介護のための時間外労働の制限を申し出ることはできない。
    - (1) 入社1年未満の者

- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を提出しなければならない。この場合において、制限期間は前条第3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申出書を受け取るにあたり、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. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に時間外労働制限対象児出生届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または家族を介護しないこととなった場合には、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生じた日にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号のいずれかに該当する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) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 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、出生時育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則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（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、次の各号のいずれかに該当する社員は深夜業の制限を申し出ることができない。

- (1) 入社1年未満の者
  - (2) 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者
    - イ) 深夜において就業していない者（1ヶ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養育また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つては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。
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
  - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を提出しなければならない。
4. 会社は深夜業制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に深夜業制限対象児出生届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または家族を介護しないこととなった場合には、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生じた日にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号のいずれかに該当する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) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 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、出生時育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日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社員に対して、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8章 短時間勤務制度

### (育児短時間勤務)

第18条 3歳に達するまでの子と同居し養育する社員は、申し出ることによって、原則1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。ただし、1日の所定労働時間を5時間から7時間の間で30分単位とし本人の希望で選択できるものとする。また、1歳に満たない子を養育する女性社員は、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. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は育児短時間勤務をすることができない。

(1) 1日の所定労働時間が6時間以下である者

(2) 労使協定によって適用除外とされた次の者

イ) 入社1年未満の者

ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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1ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書を提出しなければならない。

4. 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項から第4項、および第4条第3項を除く。）を準用する。

5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める雇用契約に基づき、時間給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を支給する。

6. 別途賞与が支給される者については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。

7. 給与の改定にあたっては、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。

### (介護短時間勤務)

第19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って、原則1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。ただし、1日の所定労働時間を5時間から7時間の間で30分単位とし本人の希望で選択できるものとする。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護短時間勤務をすることができない。

(1) 入社1年未満の者

- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申出をしようとする者は、短時間勤務開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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、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を提出しなければならない。
  4. 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を交付する。その他適用のための手続等については、第12条から第14条までの規定を準用する。
  5. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める雇用契約に基づき、時間給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を支給する。
  6. 別途賞与が支給される者については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。
  7. 給与の改定にあたっては、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。

## 第9章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

- 第20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、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や健康診断を受けさせるために、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は10日）を限度として、子の看護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。
2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、子の看護休暇を取得することができない。
    - (1) 入社6ヶ月未満の者
    - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
  3. 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。
  4. 給与の改定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第10章 介護休暇

(介護休暇)

- 第21条 要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護

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する社員は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は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、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休暇を取得することができない。
  - (1) 入社6ヶ月未満の者
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 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。
4. 給与の改定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第11章 その他の事項

(賃金等の取扱い)

- 第22条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる賃金は支給しない。
2. 子の看護休暇取得日および介護休暇取得日については、不就労分とし、賃金は支給しない。
  3. 給与の改定は育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。

(社会保険料の取扱い)

- 第23条 当規程に定めた休業により社会保険料が控除できない場合は、各月に会社が納付した額または差額を翌月10日までに社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。但し、育児休業期間中で社会保険料が免除されるものを除く。

(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および職務とする。
2. 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更、派遣先の都合等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務または派遣先の変更を行うことがある。

(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あたっては、育児・介護休業



をした日ならびに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第26条 すべての社員は、第2条から第21条に定める制度の申出・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、就業規則に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第27条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護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および深夜業の制限、育児・介護短時間勤務に関して、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。

(相談窓口の設置)

第28条 育児・介護休業等に関する相談は、本社管理部に相談窓口を設け、これに対応する。

相談窓口：株式会社ビリーフ

電話番号：049-226-2035

受付時間：平日 8:30～17:00

## 附 則

(施行日)

本規程は、2023年4月1日より施行する。