

育児休業規程

第1条 本規程は従業員の育児（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、育児のための所定外労働、時間外労働及び育児短時間勤務並びに柔軟な働き方を実現するための措置等に関する取扱いについて定めるものである。ただし、この規程に定めのない事項については育児・介護休業等に関する法律（以下「法」という）の定めによるものとする。

第2条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、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、有期雇用従業員にあつては、2) に定める者に限る。
- 2) 育児休業ができる有期雇用従業員は、申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第6項又は第7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 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使の間で締結された育児休業に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の従業員はこの限りではない。
 - 一 入社1年未満の従業員
 - 二 申出の日から1年以内（本条第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また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ヶ月に達する日までの間で、出生日以降の産前・産後休業期間及び出生時育児休業期間と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。
 - 一 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
 - 二 次のいずれかの事情があること
 - イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

- ロ 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
 - 三 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ヶ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。
- 一 従業員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
 - 二 次のいずれかの事情があること
 - イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ 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ヶ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
 - 三 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。

第3条（育児休業の申出の手続等）

- 1 育児休業を希望する者は、原則として休業開始予定日の1ヶ月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6ヶ月を超える休業の場合は、2週間前）までに、希望する休業期間を明らかにして、育児休業申出書により申し出なければならない。ただし、出産予定日前に子が出生したことその他の突発事由が生じた場合には、1週間前までに申し出ることができる。
- 2 前項所定の期日後に申出がなされた場合は、法の定めるところにより会社が休業開始日の指定を行うものとする。なお、育児休業中の有期雇用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し出を行うものとする。

- 3 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。
 - 一 第2条第1項に基づく休業をした者が本条2項後段の申出をしようとする場合
 - 二 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 4 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。
 - 一 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2項後段の申出をしようとする場合
 - 二 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
- 5 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。
 - 一 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2項後段の申出をしようとする場合
 - 二 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
- 6 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。
- 7 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に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第4条（育児休業の期間等）

- 1 育児休業の期間は、原則として子が満1歳に達するまでの間において従業員が申し出た期間（第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達するまで、及び同条第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達するまで）とする。
- 2 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 ただし、次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合は、育児休業期間はその事情が生じた日（三の場合はその前日）に終了するものとする。
 - 一 子の死亡その他の理由により子を養育しなくなったことまたは労働者が傷病もしくは心身の障害のため、子が満1歳に達するまでの間、子を養育できない

状態になったこと

- 二 子が満1歳に達したこと（第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達したこと、第2条第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達したこと）
- 三 従業員について産前・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
- 四 第2条第2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

第5条（育児休業の期間変更）

育児休業の期間は、次の各号に限り変更できるものとする。

育児休業期間の変更は、育児休業期間変更申出書によるものとする。

- 一 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。
- 二 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。
- 三 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を交付する。

第6条（育児休業の申出の撤回等）

- 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）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項又は5項及び第5項又は第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4項又は第5項及び第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児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、育児申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人会社にその旨を通知しなければならない。

第7条（出生時育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあつては、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

第8条（出生時育児休業の申出の手続等）

- 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の1か月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7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、出生時育児申出者は、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を提出しなければならない。

第9条（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 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7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。

第10条（出生時育児休業の期間等）

- 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。
 - 一 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。）
 - 二 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

三 子の誕生日（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

子の誕生日（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

四 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

第11条

1 育児休業中の賃金は支給しない。

2 育児休業中の昇給は行わない。ただし、復職後、スタッフ就業規則30条により昇給することがある。

第12条 育児休業中の社員の労働保険及び社会保険の被保険者資格は休業期間中も継続する。

第13条（復職）

1 復職に際しては、原則として休業直前の職場・職務に復帰させる。ただし、業務または本人の状況を勘案し、これにより難い事情がある場合は、本人と協議の上、他の職場・職務に配置することがある。この場合は、1ヶ月前までに通知するものとする。

2. 復職は原則として、休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情により休業期間の途中で復職する場合は、その都度会社と本人との協議によって勤務開始日を定める。

第14条 復職後の賃金及び資格については、現職復帰については休業前の水準を下回らないものとする。現職復帰者以外の者については、その都度定める。

第15条 年次有給制度、退職金制度及びその他の従業員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、育児休業の期間は、これを勤続年数に算入する。

第16条 育児休業中及び育児休業を終えて復職する従業員について、業務上必要と認めた

場合は、業務訓練その他円滑な就業に必要な措置を講ずるものとする。

第 17 条（育児のための所定外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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請求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

第 18 条（育児のための時間外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、1 ヶ月 24 時間、1 年 150 時間を超える時間外労働をさせないものとする。
- 2 本条 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - 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

第 19 条（育児短時間勤務）

- 1 3 歳に満たない子を養育する従業員は、申し出により、スタッフ就業規則第 12 条の所定労働時間について、休憩時間を除き、1 日 7 時間 15 分から 6 時間の間で従業員の希望する時間に変更することができる。ただし、日雇従業員及び 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員からの育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。
- 2 労使間で締結された育児休業協定により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員からの育児短時間勤務の申し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 育児短時間勤務を希望する者は、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 ヶ月までに、育児短時間勤務申出書により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を交付する。

第 20 条 育児短時間勤務期間中の賃金は、給与規定に基づく基本給、及び役付手当、業務手当、技能手当、営業手当は、勤務時間割合に応じて減額した金額とその他の諸手当の金額を支給する。

第 21 条 育児短時間勤務期間中の賞与は、算定期間における給与を基礎として算定する。

第 22 条 定期昇給の算定に当たっては、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 23 条 (子の看護等休暇)

- 1 小学校第 3 学年終了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が希望する場合は、会社は諸般の事情を勘案して本制度に準じ、必要かつ可能と認める措置を講ずるように努めるものとする。具体的な措置内容は事情に応じ、その都度個別に定める。
- 2 小学校第 3 学年終了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第 52 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 3 月 31 日までの期間とする。
 - 一 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話
 - 二 当該子に予防接種や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当該子の世話
 - 四 当該子の入園（入学）式、卒園式の参加ただし、労使間によって締結された育児休業協定により除外された、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。
- 3 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 取得しようとする従業員は、原則として、事前に申し出るものとする。
- 5 子の看護休暇日の給与は支給しない。ただし、年次有給制度及びその他の従業員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、子の看護休暇日は、通常の勤務をしたものとみなす。

第 24 条 会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下(1)の措置を実施する。また、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(2)

の措置を実施する。

(1) 当該従業員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他 の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(2) 従業員に対して育児休業に係る研修を実施する。

第 25 条（柔軟な働き方を実現するための措置）

1 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従業員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 養育両立支援休暇

2 1にかかわらず、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

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 1の二に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第53条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援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。

二 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

三 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書を事前に会社に申し出るものとする。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用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、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。

付 則 この規程は 平成 4年 4月 1日より実施する。
平成 6年 4月 1日より改正実施
平成 9年 8月 1日より改正実施
平成18年 8月 1日より改正実施
平成22年 6月30日より改正実施
平成26年12月 1日より改正実施
平成29年 1月 1日より改正実施
平成29年10月 1日より改正実施
令和 3年 1月 1日より改正実施
令和 4年 4月 1日より改正実施
令和 4年10月 1日より改正実施
令和 5年 4月 1日より改正実施
令和 7年 4月 1日より改正実施

介護休業及び介護短時間勤務に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、就業規則第17条に基づき、従業員の介護休業及び介護短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

(介護休業の対象者)

第2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）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。
2. 前項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の認めたる者
3. 介護休業ができる期間契約従業員は申出時点において次のいずれにも該当する者とする。
 - 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日を経過する日「93日経過日」から6ヶ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。
4. 1. 2. 3にかかわらず、労使間で締結された介護休業に関する労使協定（以下「介護休業協定」という。）により介護休業の対象から除外することとされた次の従業員はこの限りではない。
 - 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

(介護休業の申出の手続等)

第3条

1. 介護休業をすることを希望する者は、原則とし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。）の2週間前までに、所定の様式により申請するものとする。

これより遅れた場合にあつては、会社は、育児休業、介護休業等育児又は、家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）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。
2. 申出は、特別の事情がない限り、対象家族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。
3. 会社は、介護休業申出を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求

めることがある。

4. 介護休業申出が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出を提出した者（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4条

1. 申出者は介護休業開始予定日までは、介護休業撤回届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. 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
3. 介護休業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5条

1. 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、3回まで、通算して93日の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
2. 従業員は、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93日の範囲を越えないことを原則とする。
3. 従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
4. 次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。
 - (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（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) 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
5. 4(1)の事由が生じた場合には、従業員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。

（給与等の取扱い）

第6条

1. 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給与は支給しない。
2. 賞与については、その算定対象期間に介護休業をした期間が含まれる場合には、

勤務実績に応じて算定支給する。

3. 定期昇給は、介護休業の期間には行わないものとするが、復職後の給与は、介護休業前の給与を下回らないものとする。
4. 退職金の算定に当っては、介護休業期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料の取扱い)

第 7 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、毎月会社所定の口座へ振り込むものとする。

(教育訓練)

第 8 条

1. 1 ヶ月以上の介護休業をする従業員で、介護休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
2. 会社は別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が介護休業をしている間、同プログラムを行う。
3. 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

(復職後の取扱い)

第 9 条

1. 介護休業後の勤務は、原則として、休職直前の部署及び職務で行うものとする。
2. 1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、介護休業終了 2 週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第 10 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、介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(所定外労働の制限)

第 11 条

1. 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日々雇用される者を除く）が申し出た場合には、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ない等の措置を講ずるものとする。

(時間外労働の制限)

第 12 条

1. 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日々雇用される者を除く）が申し出

た場合には、1ヶ月24時間、1年間150時間を超える時間外労働をさせないものとする。

2. 時間外労働の制限を希望する者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、制限開始予定日の1ヶ月前までに、介護時間外労働制限申出書により申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

第13条

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は、会社に申し出て、介護休業とは別に、利用開始日から3年間で2回までの範囲内で介護短時間勤務の適用を受けることができる。
1日の所定労働時間において2時間を越えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する制度とし、ただし、1日の所定労働時間が6時間以下である従業員からの介護短時間勤務の申し出は拒むことができる。
2. 1にかかわらず、労使間によって締結された介護休業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従業員はこの限りでない。
3. 短時間勤務を希望する者は、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により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を交付する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。
5. 賞与は、その算定対象期間に1ヶ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に短縮した時間に応じて、減額を行うものとする。
6. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(介護休暇)

第14条

1. 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（日雇従業員を除く）は、就業規則第52条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き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3月31日までの期間とする。ただし、労使間によって締結された介護休業協定により除外された次の従業員はこの限りではない。
一 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又は終業時刻まで連続して取得することができる。
3. 取得しようとする従業員は、原則として、事前に申し出るものとする。
4. 介護休暇日の給与は支給しない。ただし、賞与、年次有給制度、退職金制度及びそ

の他の従業員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、介護休暇日は、通常の勤務をしたものとみなす。

(法令との関係)

第15条 介護休業及び短時間勤務に関して、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。

附 則 本規則は、平成14年4月1日から適用する。

平成15年 8月20日より改正実施

平成18年 8月 1日より改正実施

平成22年 6月30日より改正実施

平成29年 1月 1日より改正実施

令和 3年 1月 1日より改正実施

令和 7年 4月 1日より改正実施