

## 【スタッフ 育児休業規程】

第1条 本規程はスタッフの育児休業に関する事項を定める。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

- 1) 育児のために休業することを希望するスタッフであって、1歳に満たない子と同居し、養育する者のうち、2) に定めるものに限り、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。
- 2) 育児休業ができるスタッフは、申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第4項の申出にあたっては2歳）にな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こと。
- 3) 2) 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スタッフはこの限りではない。
  - 一. 入社1年未満の者
  - 二. 申出の日から1年以内（本条第3項及び第4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
  - 三. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
2. 配偶者がスタッフと同じ日から、またはスタッフより先に育児休業をしている場合、スタッフは、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。
3. 育児休業中のスタッフ、又は配偶者が育児休業中のスタッフは、次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、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。
  - (1) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
  - (2) スタッフ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
4. 次のいずれにも該当するスタッフは、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、子の1歳6ヶ月の誕生日当日とする。
  - (1) スタッフ又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日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) スタッフ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

第3条 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3項及び第4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、育児休業中の期間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し出を行うものとする。
3. 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 育児休業の期間は、原則として子が満1歳に達するまでの間においてスタッフが申し出た期間（第2条第3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4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（3）の場合はその前日）に終了するものとする。
  - 1) 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、またはスタッフ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
  - 2) 子が満1歳に達したこと（第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達したこと、及び同条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達したこと）
  - 3) スタッフについて産前産後休暇、または新たな育児休業又は介護休業が始まったこと
  - 4) 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期間との合計が1年に達したこと

第5条 同一の子についての休業は原則として1回とする。ただし、産後休業をしていないスタッフが、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。

第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第3項及び第4項に基づく休業の申出をしようとする場合は、この限りでない。また法の定める特別の事情がある場合はこの限りではない。

- 第6条 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。
- 1) 休業開始予定日は、出産予定日前に子が出生したことその他の法の定める突発事由が生じた場合、1週間前迄に申し出ることにより、1回に限りこれを繰り上げることができる。
  - 2) 休業終了予定日は、1ヶ月前までに申し出ることにより、1回に限りその子が満1歳に達するまでを限度として延長することができる。  
また、第2条第3項に基づく休業の場合は2週間前までに申し出ることにより、1回に限りその子が1歳6ヶ月に達するまで（同条4項に基づく休業の場合は、その子が2歳に達するまで）を限度として延長することができる。
2. 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7条 休業開始予定日の前日までの間に限り、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. 休業の申出を撤回した場合、その子については配偶者の死亡等法の定める特別の事情がある場合を除いて、再度の休業申出はできないものとする。ただし、第2条第1項1)に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項及び第4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、子の死亡その他の子を養育しないこととなった事由として法の定める事由が生じた場合は、休業申出はされなかったものとみなす。
- 第8条 育児休業中の賃金は支給しない。
- 第9条 育児休業中のスタッフの労働保険、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10条 復職に際しては、原則として休業直前の就業先・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、これにより難しい事情がある場合は、本人と協議の上、他の就業先・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11条 復職後の賃金については、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12条 年次有給制度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13条 育児休業中及び育児休業を終えて復職するスタッフについて、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14条 3歳に満たない子（実子または養子、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）を養育するスタッフ（日々雇用される者を除く）が、育児休業に代えて、子の養育を容易にするための措置を希望する場合は、会社は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。

第15条 3歳に満たない子を養育するスタッフは、申し出により所定労働時間について、休憩時間を除き、1日7時間30分から6時間の間でスタッフの希望する時間に変更することができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下であるスタッフからの育児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スタッフ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年未満の者

二. 1週間の所定労働日数が2日以下の者

2. 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16条 育児短時間勤務期間中の賃金は、実労働時間分を支給する。

第17条 小学校就学前の子を養育するスタッフ（日々雇用される者を除く）が請求した場合には、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。

第18条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフが希望する場合は、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。

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ（日々雇用される者を除く）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、就業規則第14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。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次のスタッフはこの限りでない。

イ 入社6ヶ月未満の者

ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

2. 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。
3. 取得しようとするスタッフは、原則として、事前に申し出るものとする。
4. 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20条 会社は、スタッフ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、当該スタッフに対して、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）当該スタッフ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） スタッフに対して育児休業に係る研修を実施する。

附 則 この規程は、平成27年 4月 1日より実施する。

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