

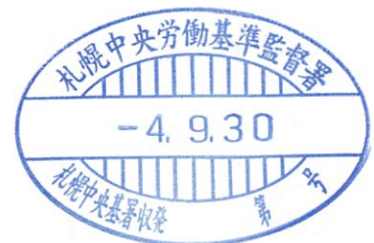


株式
会社

クリーン☆アップ[®]

<http://www.clean-up.co.jp>

育児介護休業等規定



育児介護休業等規程

第1章 目的

(目的)

第1条

本規程は、従業員の育児・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、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・出生時育児休業・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

第2章 育児休業制度

(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、就業規則第3条3号から6号に定める従業員（以下「**有期契約労働者**」という）にあつては、2に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる**有期契約労働者**は、申出時点において、子が1歳6か月（本条第7又は第8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。
- 3 本条第1項および第2項、第4項から第8項にかかわらず、労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。
 - (イ) 入社1年未満の従業員
 - (ロ) 申出の日から1年（本条第5項から第8項の申出にあつては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
 - (ハ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 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・産後休業期間と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。
- 5 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
 - 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 従業員の配偶者であつ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つた者が、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
- 6 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職員は、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。
- 7 次のいずれにも該当する職員は、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ヶ月の誕生日に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項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日に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) 職員又は配偶者が原則として子の1歳6ヶ月の誕生日の前日に育児休業していること

(D) 次のいずれかの事情があること

- 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 職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
 - ③ 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと
- 8 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・産後休業に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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ヶ月前（第2条第5項から第8項の場合は、2週間前）までに育児休業申出書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労働者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 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回限りとする。
 - (1) 第2条第1項に基づく休業をした職員が本条第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5項又は第6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した場合
- 4 第2条第7項又は第8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7項又は第8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
- 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「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週間以内に会社に遅滞なく申し出なければならぬ。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条

- 1 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5項又は第6項及び第7項又は第8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することができ、第2条第5項又は第6項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第7項又は第8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、会社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

- 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に記載された期間とする。
- 2 1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ヶ月前（第2条第4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1回に限り行うことができるが、第2条第5項から第8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ヶ月に達するまでの期間内で及び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2項）に基づく休業の場合を除く。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日
 - (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4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 5（1）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3章 出生時育児休業制度（産後パパ育休）

（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、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、有期契約労働者は、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日から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。
 - (イ) 入社1年未満の従業員
 - (ロ) 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
 - (ハ) 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ヶ月前までに育児休業申出書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労働者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、育児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、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育児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、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、申出者は、出生後2週間以内に会社に遅滞なく申し出なければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第8条

- 1 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を交付する。
- 3 出生時育児休業申出の撤回は、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、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 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 1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。
- 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(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) 出生時育児休業申出者について、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開始日の前日

- 6 5(1)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。

(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従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書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について申出書を提出した従業員に対して提示する。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。

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日未満の端数切捨て)

② 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

③ 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

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届出書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。

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を交付する。

- ① 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病又は身体上若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こと
- 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こと
- ④ 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4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第10条

- 1 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、有期契約労働者にあつては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる有期契約労働者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。)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者に限り介護休業をすることができる。
- 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。
 - イ 入社1年未満の従業員
 - ロ 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
 - ハ 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11条

- 1 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、介護休業中の有期契約労働者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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、1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を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第12条

- 1 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

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算1年間(歴日365日)の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、有期契約労働者は通算93日間の範囲内とする。
 - 2 1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が通算1年間(歴日365日)の範囲を超えないことを原則とする。ただし、有期契約労働者は通算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、会社お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。

(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) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

- 6 5(1)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5章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第14条

- 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45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日から翌年3月31日までの期間とする。
- 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 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
- 4 賞与、昇給及び退職金の算定に当たっては取得期間中通常勤務したものとみなす。
- 5 子の看護休暇の制度の適用を受けた日については、無給とする。

第6章 介護休暇

(介護休暇)

第15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は、就業規則第45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 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 取得しようとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
- 4 賞与、昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第7章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条

- 1 3歳に満たない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 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ヶ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書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。
- 3 会社は、所定外労働制限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 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に遅滞なく申し出なければならない。
- 5 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。
- 6 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。
 - (1) 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
 - (2) 制限に係る子が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
- 7 6(1)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8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17条

- 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、就業規則第39条（時間外及び休日労働）の規定及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 1にかかわらず、次の一から三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 日雇従業員
 - 二 入社1年未満の従業員
 - 三 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ヶ月以上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、時間外労働制限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。
- 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週間以内に会社に遅滞なく申し出なければならない。
- 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。

(1) 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

(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 7(1)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 会社が必要と認めた場合、育児・介護のための時間外労働の制限の適用を受ける者は、みなし残業の適用を除外できるものとする。

第9章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第18条

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、就業規則第39条(時間外及び休日労働)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 1にかかわらず、次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 日雇従業員

二 入社1年未満の従業員

三 申出に係る子又は家族の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。

四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

五 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ヶ月以上6ヶ月以内の期間(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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を会社に提出するものとする。

4 会社は、深夜業制限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。

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週間以内に会社に遅滞なく申し出なければならない。

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。

(1) 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

(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 7(1)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10章 所定労働時間の短縮措置等

(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で育児休業をしない者について、子の養育を容易にするための措置を希望する場合は、申し出を行なうことにより、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。

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育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。

一 日雇従業員

二 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

三 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

(ハ) 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する者

3 申し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ヶ月前までに、育児短時間勤務申し出書により会社に申し出なければならない。申し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項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程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。また、みなし残業の適用は除外するものとする。

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 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も通常の勤務をしているものとみなす。

(育児のための時差出勤の制度)

第19条の2

育児短時間勤務期間中の従業員は、申し出ることにより、就業規則の規定にかかわらず、次のいずれかにより選択することができる。

一 9時

二 9時30分

三 10時

また、終業時刻は始業時刻に労働時間と休憩時間を加えた時刻とする。なお、休憩時間・時刻は勤務事業所のルールに従うものとする。

(育児短時間勤務時の年次有給休暇の取扱い)

第19条の3

短時間勤務期間中の年次有給休暇は、第19条第1項で示した勤務時間をもって1日とする。

ただし、時間単位の取得は、登録された始・終業時刻から第19条第1項で定めた労働時間とする。

(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年の間で2回までの範囲内で、就業規則第37条の所定労働時間について、1日の所定労働時間を6時間とすることができる。

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介護短時間勤務の申し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 申し出をしようとする者は、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2週間前までに、介護短時間勤務申し出書により会社に申し出なければならない。申し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7条から第9条までの規定を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程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 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も通常の勤務をしているものとみなす。

(介護のための時差出勤の制度)

第20条の2

介護短時間勤務期間中の従業員は、申し出ることにより、就業規則の規定にかかわらず、次のいずれかにより選択することができる。

- 一 始業時間 9時
- 二 始業時間 9時30分
- 三 始業時間 10時

また、終業時刻は始業時刻に労働時間と休憩時間を加えた時刻とする。なお、休憩時間・時刻は勤務事業所のルールに従うものとする。

2 第1項一、二、三の時間以外を希望する従業員は、会社に申し出ることにより、会社は出勤時間について配慮する。

(介護短時間勤務時の年次有給休暇の取扱い)

第20条の3

短時間勤務期間中の年次有給休暇は、第20条第1項で示した勤務時間をもって1日とする。

ただし、時間単位の取得は、登録された始・終業時刻から第20条第1項で定めた労働時間とする。

第11章 育児休業等に関する ハラスメントの防止

(禁止行為)

第21条

すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ①部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ②部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④部下である従業員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第22条

次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

①第21条①～④の行為を行った場合

就業規則第67条第一項から第六項までに定める訓戒、減給、出勤停止、降格、昇給停止または諭旨解雇

②前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合

就業規則第67条第七項に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第23条

育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口はハラスメント相談窓口で設けることとし、その責任者は総務部長とする。総務部長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知する。

- 2 育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。
- 3 総務部長及び窓口担当者は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 総務部長は問題解決のための措置として、第22条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
- 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第24条

総務部長は、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第12章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第25条

育児・介護休業、介護休暇および育児目的休暇の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

- 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤月数により月割りで計算した額を支給する。
- 昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に昇給対象者となった場合については、復職後に昇給させるものとする。
- 退職金の掛け金並びにその期間については、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして取り扱うものとする。

(育児・介護休業期間中の社会保険料等の取扱い)

第26条

育児休業により給与が支払われない月における育児休業対象者に対する立替金（住民税等）については発生月の月末までに会社指定の口座へ振り込むものとする。

第26条2

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及び立替金（住民税等）については、発生月の月末までに会社指定の口座へ振り込むものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第27条

会社は、育児休業、出生時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、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下①②の措置を実施する。また、育児休業および出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、③の措置を実施する。

- 当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、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・介護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・介護休業中及び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。
- 当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づき措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
- 職員に対して育児休業（出生時育児休業含む）に係る研修を実施する。

(復職後の勤務)

第28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。

- 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ヶ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29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。

(育児目的休暇)

第30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（日雇従業員を除く）は、養育のために就業規則第43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3日、2人以上の場合は1年間につき6日を限度として、育児目的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 取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書を事前に総務部長に申し出るものとする。

(育児休業等に関する制度周知の実施)

第31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、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、従業員やその配偶者が妊娠・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（育児休業中・休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス及びその他の両立支援制度など）の周知を実施するとともに休業取得についての意向確認を行うものとする。

(法令との関係)

第32条

育児・出生時育児休業、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制限、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。

(附則)

本規則は、平成14年4月1日から適用する。

本規則は、平成28年4月1日より改定する。

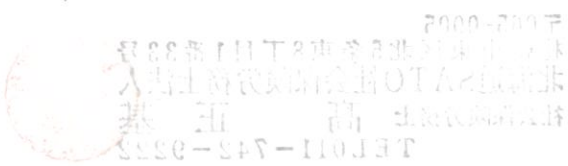
本規則は、平成29年1月1日より改定する。

本規則は、平成29年10月1日より改定する。

本規則は、平成31年3月1日より改定する。

本規則は、令和4年10月1日より改定する。

・「育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務に関する規程」と「介護休業、介護休暇、介護のための時間外及び深夜業の制限並びに介護短時間勤務に関する規程」を統合し「育児介護休業等規程」とする。



〒065-0005
札幌市東区北5条東8丁目1番33号
北海道SATO社会保険労務士法人
社会保険労務士 高 正 基
TEL011-742-9222

