

育児・介護休業規程

株式会社パワーリンク

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、株式会社パワーリンク（以下「会社」という。）の従業員の育児・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制限、育児・介護のための時間外労働・深夜業の制限及び育児・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。

(会社が講ずる制度)

第2条 この規程により、会社が講ずる制度の名称と内容は次のとおりとする。

- (1) 育児休業…この規程に定めるところにより、1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、従業員本人の出産日以後の産前産後休業（労働基準法第65条第1項及び第2項の休業をいう。以下同じ）の期間を除く。この場合において、出産日の翌日から産後6週間を経過した場合であって、本人の請求によって、8週間を経過する前に産前産後休業を終了した場合であっても、8週間を経過するまでは、産前産後休業の期間とみなすものとする。
- (2) パパ・ママ育休プラス…当該従業員と配偶者がともに前号の育児休業をする場合の特例として、1歳2か月に満たない子を養育するため、最長1年間することができる育児休業をいう。
- (3) 1歳6か月までの育児休業…一定の要件を満たす場合に、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する子が1歳6か月に達するまでの間にする育児休業をいう。
- (4) 子の出生後8週間以内の育児休業…産後休業をしていない従業員が、次号の産休特例期間内に限定して、最初に行う短期の育児休業をいう。
- (5) 産休特例期間…次の①、②のいずれかの期間をいう。
 - ① 出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
 - ② 出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
- (6) 子の看護休暇…負傷し、若しくは疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話又は疾病の予防を図るための当該子の世話をする従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

- (7) 介護休業…この規程に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
 - (8) 介護休暇…要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。
 - (9) 所定外労働の制限…3歳に満たない子を養育する従業員の請求により、所定の期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を免除することをいう。
 - (10) 時間外労働の制限…小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、36協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第32条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を1か月について24時間、1年について150時間に制限することをいう。
 - (11) 深夜業の制限…小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、深夜業を免除することをいう。
 - (12) 育児短時間勤務…3歳に満たない子を養育する従業員であって育児休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。
 - (13) 介護短時間勤務…要介護状態にある対象家族を介護する従業員であって介護休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。
- 2 この規程における定義は、次の各号のとおりとする。
- (1) ～歳に満たない…誕生日の前日までをいう。
 - (2) ～歳に達する日…～歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。
 - (3) 支給単位期間…育児休業又は介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間（育児休業終了日又は介護休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日又は介護休業終了日までの期間）をいう。
 - (4) 1歳2か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の2か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。
 - (5) 1歳6か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。
 - (6) 小学校就学の始期に達するまで…6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。

(7) 要介護状態にある対象家族…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に掲げる者（以下「対象家族」という。）をいう。

- ① 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）
- ② 父母
- ③ 子
- ④ 配偶者の父母
- ⑤ 祖父母、兄弟姉妹及び孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者

（証明書類の提出）

第3条 会社は、この規程で定める申出書等を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあり、従業員は、これに協力しなければならない。

- 2 前項の証明書類は、この規程を運用するに当たっての確認又は育児休業給付金、介護休業給付金の申請等限定された用途でのみ用いるものとする。

第2章 育児休業

（育児休業）

第4条 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（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月に満たない子）と同居し、当該子を養育するものは、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間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、育児休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上あること。
 - (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - (3) 子が1歳に達する日から1年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 育児休業中の期間契約従業員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。
 - 3 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。第6条の1歳6か月までの育児休業において同じ。
 - (1) 雇入れ後1年未満の従業員

- (2) 申出の日から1年以内（1歳6か月までの育児休業の申出をする場合は、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
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 育児休業期間中に就業した場合であっても、支給単位期間において、就業した日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間）以下のときは、育児休業期間として取り扱う。

（パパ・ママ育休プラス）

第5条 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・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日までの日としなければならない。

（1歳6か月までの育児休業）

第6条 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の従業員本人又は配偶者の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。））において、次のいずれにも該当する場合は、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（以下「育児休業開始予定日」という。）は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の従業員本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。以下本条において同じ。）とする。

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳の誕生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とき。
 - ① 認可保育所（児童福祉法第35条及び第39条に規定する保育所をいう。以下同じ。）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

（育児休業の申出の手続等）

第7条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前（1歳6か月までの育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を明らかにして、書面により会社に申し出なければならない

ない。

- 2 申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに当該申出者に対し、育児休業の開始日、終了日及び休業期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。
- 3 育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から育児休業終了予定日までの期間とする。
 - (1) 次の各号以外の育児休業の場合…子が1歳に達する日
 - (2) パパ・ママ育休プラスの場合…子が1歳2か月に達する日と休業を開始してから1年（従業員本人の誕生日以後の産前産後休業期間の日数及び育児休業をした日数を含む。）を経過した日のうちいずれか早い日
 - (3) 1歳6か月までの育児休業の場合…子が1歳6か月に達する日
- 4 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週間以内に当該子の出生年月日、氏名、本人との続柄、及び養子の場合の縁組成立年月日を会社に通知しなければならない。なお、この規定は、第14条（育児のための所定外労働の制限）、第15条（育児のための時間外労働の制限）及び第16条（育児のための深夜業の制限）の請求者並びに第19条（育児短時間勤務）の申出者について準用する。
- 5 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに会社に書面で申し出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。
- 6 育児休業の申出を撤回した者は、次条第1項各号に掲げる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、休業の申出を撤回した者であっても、第6条各号の事情があるときは、1歳6か月までの育児休業の申出をすることができる。

（再度の育児休業の申出と出産後8週間以内の育児休業の特例）

第8条 育児休業をしたことがある従業員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、次の各号に掲げる事情がある場合でなければ、再度の育児休業の申出をすることができない。ただし、最初の育児休業が産後8週間以内の育児休業であるときは、この限りでないものとし、産後8週間以内の育児休業の特例として、理由のいかんにかかわらず再度の育児休業の申出を認める。

- (1) 当初の申出に係る育児休業期間が新たな育児休業又は産前産後休業の開始により期間途中で終了した場合に、新たな育児休業又は産前産後休業に係る子が死亡又は当該申出をした従業員と同居しないこととなったとき。

- (2) 当初の申出に係る育児休業期間が介護休業の開始により期間途中で終了した後、介護休業に係る対象家族が死亡又は当該申出をした従業員と同居しないこととなったとき。
- (3) 配偶者が死亡したとき。
- (4) 配偶者が負傷・疾病等により子を養育することが困難な状態となったとき。
- (5) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- (6) 申出に係る子が負傷又は疾病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世話を必要とする状態となったとき。
- (7) 申出に係る子について、認可保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。

(育児休業期間の変更等)

第9条 育児休業の申出をした従業員は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合又は生じるおそれのある場合には、当初の育児休業開始予定日、育児休業開始希望日及び申出の事由を書面で会社に提出することにより、1回に限り、育児休業開始予定日の繰上げを申し出ることができる。なお、育児休業開始予定日とされた日の繰下げは、原則として、認めない。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと。
 - (2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと。
 - (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
- 2 前項の申出は、原則として、当初の申出に係る育児休業開始予定日の1週間前までに行わなければならない。ただし、会社がやむを得ないと認めるときは、この限りでない。
- 3 育児休業申出をした従業員は、育児休業終了予定日とされた日の1か月前（第6条の1歳6か月までの育児休業の場合は2週間前）までに、当初の育児休業終了予定日、育児休業終了希望日及び申出の事由を書面で会社に提出することにより、当初の申出に係る育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、次項各号に掲げる日を超えることはできない。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、当該事情が生じた日（第4号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号及び第2号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と従業員が話し合いのうえ決定した日とする。

- (1) 育児休業申出に係る子の死亡、又は子が養子である場合における離縁若しくは養子縁組の取消
 - (2) 育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。
 - (3) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月、1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月）に達したこと。
 - (4) 育児休業申出をした従業員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、当該育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月、1歳6か月までの育児休業の場合は1歳6か月）に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと。
 - (5) パパ・ママ育休プラスにより子の1歳到達日の翌日以後の日に育児休業をする場合において、従業員の配偶者が育児休業をしていないこと（当該育児休業開始予定日が当該配偶者のしている育児休業期間の初日と同じ日である場合を除く）。
 - (6) 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした従業員について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったこと。
- 5 従業員は、前項各号の事由が生じたときは、遅滞なくその旨を会社に届け出なければならない。
- 6 従業員は、第4項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

第3章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第10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、申出により、負傷し、若しく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若しくは健康診断を受けさせるために、一年度につき5日間（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

- (1) 雇入れ後6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ休暇の取得日と休暇の取得理由を書面で会社に申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを

得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。

- 3 子の看護休暇は、就業規則第20条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。
- 4 子の看護休暇は、半日又は時間を単位として取得することができるものとする。

第4章 介護休業

（介護休業）

第11条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間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。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上あること。
 - (2) 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）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
 - (3) 93日経過日から1年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 介護休業中の期間契約従業員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。
- 3 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。
- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (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従業員
 - (3) 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12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、介護休業開始予定日と介護休業終了予定日を明らかにして、書面により会社に申し出なければならない。

- 2 申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに当該申出者に対し、介護休業の開始日、終了日及び休業期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。
- 3 介護休業の期間は、当該申出に係る対象家族1人について、すでに介護休業をした日数と勤務時間の短縮その他の措置が講じられた日数を合算し93日を限度として、介護休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から介護休業終了予定日までの期間とする。ただし、次の各号のいずれかに該当するときは、当初の介護休業を再開するため、再度の介護休業の申出をすることができる。
 - (1) 当初の申出に係る介護休業期間が新たな介護休業の開始により期間途中で中断した後に新たな介護休業に係る対象家族を介護しなくなったとき。
 - (2) 当初の申出に係る介護休業期間が産前産後休業又は育児休業の開始により期間途中で中断した後に産前産後休業又は育児休業に係る子を養育しなくなったとき。
- 4 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに会社に書面で申し出ることにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 5 介護休業申出をした従業員は、介護休業終了予定日とされた日の2週間前までに、当初の申出に係る介護休業終了予定日とされた日の繰り下げを申し出ることができる。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日間の範囲（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合、又は介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数の範囲とする。）を超えないものとする。
- 6 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、当該事由が生じた日（第2号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と従業員が話し合いのうえ決定した日とする。
 - (1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合
 - (2) 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こと。
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、遅滞なくその旨を、会社に届け出なければならない。
- 8 従業員は、第6項各号に掲げる理由によるほかは、介護休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第13条 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、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を行う従業員は、申出により、一年度につき5日間（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、介護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

- (1) 雇入れ後6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、休暇の取得日と休暇取得理由を書面で会社に申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。
- 3 介護休暇は、就業規則第20条（年次有給休暇）とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。
- 4 介護休暇は、半日又は時間を単位として取得することができるものとする。

第6章 育児のための所定外労働の制限等

（育児のための所定外労働の制限）

第14条 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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。なお、この場合において、当該制限期間は、次条に定める時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
- 3 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

（育児のための時間外労働の制限）

第15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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1か月について24時間、1年について150時間を限度とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。
 - (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項に定める時間外労働の制限を請求しようとする従業員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
- 4 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

(育児のための深夜業の制限)

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、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、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。
 - (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (2) 請求に係る子の16歳以上の同居の家族等が次のいずれにも該当する従業員
 - ① 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。
 - ② 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 第1項に定める深夜業の制限を請求しようとする従業員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。
- 4 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

第7章 介護のための時間外労働の制限等

(介護のための時間外労働の制限)

第17条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1か月について24時間、1年について150時間を限度とする。

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後1年未満の従業員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 第1項に定める時間外労働の制限を請求しようとする従業員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。

4 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

(介護のための深夜業の制限)

第18条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護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、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、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後1年未満の従業員

(2) 請求に係る対象家族の16歳以上の同居の家族等が次のいずれにも該当する従業員

① 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。

② 心身の状況が請求に係る対象家族の介護をすることができる者であること。

③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 第1項に定める深夜業の制限を請求しようとする従業員は、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、1回につき、1か月以上6か月以内の期間に

ついて、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、書面により会社に請求しなければならない。

4 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

第8章 育児短時間勤務

(育児短時間勤務)

第19条 従業員（1日の所定労働時間が6時間以下である者を除く。次条において同じ。）

であって、その3歳に満たない子を養育するものは、申出により、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、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は除く。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 育児短時間勤務制度の適用を受けた従業員の1日の所定労働時間は、次の各号のいずれかから本人が選択した時間とする。

- (1) 5時間
- (2) 6時間
- (3) 7時間

3 育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。

4 第1項に定める申出をしようとする従業員は、原則として、短縮を開始しようとする日の1か月前までに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、書面により会社に申し出なければならない。申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間及び当該期間中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。

5 1歳に満たない子を育てる女性従業員については、第1項に加えて就業規則第26条（育児時間）に基づき、1日2回（1回当たり30分）の育児時間の請求をすることができる。

第9章 介護短時間勤務

(介護短時間勤務)

第20条 従業員であって、要介護状態にある対象家族を介護するものは、申出により、会

社の所定労働時間を、1日当たり6時間とする介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員を除く。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 介護短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、介護の状況を勘案し、個人ごとに定める。
- 3 第1項に定める申出をしようとする従業員は、原則として、短縮を開始しようとする日の2週間前までに対象家族1人につき93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務制度の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）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、書面により会社に申し出なければならない。申出に係る書面が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、短時間勤務の期間及び当該勤務中の取扱い等について書面を交付することにより通知する。

第10章 休業等の期間中の待遇

（賃金等の取扱い）

第21条 基本給その他の月毎に支払われる賃金の取扱いは次の各号に規定するとおりとする。

- (1) 育児休業（パパ・ママ育休プラス、1歳6か月までの育児休業を含む。）又は介護休業をした期間…就業した時間を除き、無給とする。
 - (2) 子の看護休暇の日又は時間…就業しなかった時間につき、無給とする。
 - (3) 介護休暇の日又は時間…就業しなかった時間につき、無給とする。
 - (4) 深夜業の制限の適用を受けた期間…深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1日当たりの不就労時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。
 - (5) 育児短時間勤務、介護短時間勤務の適用を受けた期間…1日当たりの短縮時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。
- 2 賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を休業終了後の最初の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。

- 3 前項の場合において、短時間勤務をした期間については、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。
- 4 定期昇給は、育児休業又は介護休業の期間中は行わないものとし、当該休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 5 退職金の算定に当たっては、育児休業又は介護休業をした期間並びに短時間勤務をした期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。
- 6 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、育児休業又は介護休業の期間は、出勤したものとして取り扱う。

(育児休業期間中の待遇)

第22条 社会保険の被保険者資格は、産前産後休業及び育児休業期間中であっても継続する。この場合において、産前産後休業及び育児休業期間中の社会保険料は、会社が保険者等に申出をすることにより、その全額が免除となる。

- 2 住民税の扱いについては、会社と当該従業員との間の協議により、次のいずれかの方法を選択することができる。
 - (1) 特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収を行わない。
 - (2) 従業員が休業前に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。
- 3 財形貯蓄については、産前産後休業及び育児休業期間中は、その払い込みを中止する。ただし、払い出し又は解約は、当該期間中であっても行うことができる。
- 4 従業員が返済中の貸付金については、その返済は、産前産後休業及び育児休業期間中は、これを猶予する。ただし、貸付利息の扱いについては、別途協議する。また、育児休業期間中は、会社は、新たな貸付けは行わないものとする。

(介護休業期間中の待遇)

第23条 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中であっても継続する。

- 2 介護休業により賃金の支払われない月における社会保険の被保険者負担分保険料並びに毎月の賃金より控除されるべきものがある場合は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、会社が指定する日までに支払うものとする。
- 3 前項のほか、住民税、労使協定に定める控除金等は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、会社が指定する日までに支払うものとする。

(復 職)

第24条 育児休業期間又は介護休業期間が終了したときは、直ちに復職するものとし、育

- 児休業終了日又は介護休業終了日の翌日より勤務を命ずる。
- 2 育児休業期間後又は介護休業期間後の勤務は、原則として、育児休業期間開始前又は介護休業期間開始前の部門及び職務で行うものとする。ただし、会社は、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部門及び職務の変更を行うことがある。この場合は育児休業期間終了予定日又は介護休業期間終了予定日の1か月前に正式に決定し通知する。
 - 3 復職後の賃金額は、原則として、育児休業前又は介護休業前の賃金額を下回らないものとする。

第11章 雑 則

(従業員への通知)

第25条 会社は、この規程に定める制度について、労使協定に基づき、従業員の申出又は請求を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

(支給手続)

第26条 育児休業及び介護休業に伴う雇用保険法に基づく給付金の支給手続は、労使協定で定めるところにより、会社が行うものとする。

- 2 前項の規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続を行うことを妨げるものではない。

(支給手続への協力)

第27条 前条の手続に関し、従業員は、期限までの申請書への記載及び各種証拠書類の収集に協力しなければならない。この場合において、本人の過失により、当該給付金が不支給となったときは、会社はその責めを負わない。

(相談窓口)

第28条 この規程に関する相談又は苦情は、総務部に設置する相談窓口が、これに対応する。

(法令との関係)

第29条 この規程の措置に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

(改 廃)

第30条 この規程は、関係諸法規の改定及び会社状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改訂することがある。