

育児介護休業規程

株式会社ウェルクス

第1章	総則	3
第1条	(目的)	3
第2条	(適用範囲)	3
第2章	育児休業	3
第3条	(育児休業の対象者)	3
第4条	(育児休業の期間)	3
第5条	(1歳2ヶ月に達するまでの育児休業期間の延長(パパ・ママ育休プラス))	3
第6条	(1歳6ヶ月に達するまでの育児休業期間の延長)	4
第7条	(2歳に達するまでの育児休業期間の特別延長)	4
第8条	(育児休業の終了)	4
第9条	(育児休業の申出手続き)	5
第10条	(育児休業申出の撤回等)	6
第11条	(育児休業開始予定日の繰り上げ変更)	6
第12条	(育児休業終了予定日の繰り下げ変更)	6
第13条	(育児休業開始・終了のその他の変更)	7
第3章	介護休業	7
第14条	(介護休業の対象者)	7
第15条	(介護休業期間)	7
第16条	(介護休業の終了)	7
第17条	(介護休業の申出手続き)	8
第18条	(介護休業申出の撤回等)	8
第19条	(介護休業終了予定日の繰り下げ変更)	9
第20条	(介護休業開始・終了のその他の変更)	9
第4章	所定外労働の制限	9
第21条	(育児のための所定外労働の制限)	9
第22条	(介護のための所定外労働の制限)	9
第23条	(育児、または介護のための所定外労働の制限の適用除外)	9
第24条	(育児、または介護のための所定外労働の制限の申出手続き)	9
第25条	(育児、または介護のための所定外労働の制限の終了)	10
第5章	時間外労働の制限	10
第26条	(育児のための時間外労働の制限)	10
第27条	(介護のための時間外労働の制限)	10
第28条	(育児、または介護のための時間外労働の制限の適用除外)	10
第29条	(育児、または介護のための時間外労働の制限の申出手続き)	11
第30条	(育児、または介護のための時間外労働の制限の終了)	11
第6章	深夜労働の制限	12
第31条	(育児のための深夜労働の制限)	12
第32条	(介護のための深夜労働の制限)	12
第33条	(育児、または介護のための深夜労働の制限の適用除外)	12

第 34 条	(育児、または介護のための深夜労働の制限の申出手続き)	12
第 35 条	(育児、または介護のための深夜労働の制限の終了)	12
第 7 章	所定労働時間の短縮措置	13
第 36 条	(育児のための所定労働時間の短縮措置)	13
第 37 条	(介護のための所定労働時間の短縮措置)	13
第 38 条	(育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の適用除外)	13
第 39 条	(育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の申出手続き)	14
第 8 章	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度	14
第 40 条	(育児のための所定始業時刻、および終業時刻の繰上げ・繰下げ制度)	14
第 41 条	(介護のための所定始業時刻、および終業時刻の繰上げ・繰下げ制度)	14
第 42 条	(所定始業時刻、および所定終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の申出手続き)	14
第 9 章	子の看護休暇	15
第 43 条	(子の看護休暇)	15
第 44 条	(子の看護休暇の申出手続き)	15
第 10 章	介護休暇	15
第 45 条	(介護休暇)	15
第 46 条	(介護休暇の申出手続き)	16
第 11 章	休業・休暇中の労働条件	16
第 47 条	(賃金の取り扱い)	16
第 48 条	(介護休業期間中の社会保険料等の取扱い)	16
第 49 条	(復職)	17
第 12 章	育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止	17
第 50 条	(妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)	17
第 13 章	付則	17
第 51 条	(規程の改廃)	17
第 52 条	(施行日及び改訂履歴)	17

第1章 総則

第1条 (目的)

本育児介護休業規程（以下、「本規程」という。）は、株式会社ウェルクス（以下、「会社」という。）の育児休業、介護休業、育児・介護のための所定外労働、時間外労働、深夜労働の制限、勤務時間短縮措置、および始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度、子の看護休暇、介護休暇等に関する事項を定めることを目的とする。本規程に定めのない場合は、労働基準法、育児・介護休業法、その他法令の定めるところによる。

第2条 (適用範囲)

本規程は、会社と労働契約を締結した全ての者（以下、「社員」という。）に適用する。

第2章 育児休業

第3条 (育児休業の対象者)

育児のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業を取得することができる。ただし、期間の定めのある労働契約を締結している社員は、育児休業の取得申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において次のいずれの要件も満たす場合に限り育児休業を取得することができる。

- (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年以上である社員
 - (2) 申出日において、子が1歳6ヶ月（本規程に定める育児休業期間の特別延長をする場合は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社員
2. 前項の定めにかかわらず、申出日において別に定める労使協定により育児休業取得の適用除外とされた次のいずれかの要件に該当する場合は、育児休業の取得はできない。
- (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員
 - (2) 申出日から1年（本規程に定める育児休業期間の延長取得、または特別延長をする場合は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - (3) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員

第4条 (育児休業の期間)

育児休業の期間は、原則として子が出生した日（女性の場合は、産後休業の終了日の翌日）から、1歳に達する日（誕生日の前日をいう。以下、同様とする。）までを上限とする。

第5条 (1歳2ヶ月に達するまでの育児休業期間の延長（パパ・ママ育休プラス）)

前条の定めにかかわらず、配偶者が子の1歳に達する日以前のいずれかの日において、育児休業を取得している場合、育児休業期間は原則として子が1歳2ヶ月に達する日

までの間で必要な期間、育児休業を延長して取得（以下、「パパ・ママ育休プラス」という。）することができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合はパパ・ママ育休プラスの取得はできない。

- (1) 社員の育児休業開始予定日が、子の1歳到達日の翌日後である場合
- (2) 社員の育児休業開始予定日が、配偶者のしている育児休業の初日前である場合

2. パパ・ママ育休プラスの取得者における育児休業取得可能期間は、出生日以後の産後休業期間も含め1年間を上限とする。

第6条 (1歳6ヶ月に達するまでの育児休業期間の延長)

次のいずれにも該当する社員は、子が1歳に達する日において、社員、または配偶者が育児休業を取得している場合で、かつ子が1歳を超えても育児休業が特に必要と認められる次の各号のいずれかに該当する場合は、子が1歳6ヶ月に達する日までの間で必要な期間、育児休業を延長して取得（以下、「育児休業期間の延長取得」という。）することができる。

- (1) 子について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場合
 - (2) 常態として子の養育を行う予定であったものが死亡、負傷、疾病、離婚等により、子を養育することができなくなった場合
2. 前項に定める育児休業期間の延長取得の開始日は、子の1歳の誕生日、パパ・ママ育休プラスを取得する場合は1歳誕生日以降のパパ・ママ育休プラス取得終了日の翌日とする。

第7条 (2歳に達するまでの育児休業期間の特別延長)

前条に定める育児休業期間の延長取得をしたもので、1歳6ヶ月に達する日においてもなお前条第1項各号のいずれかに該当する状態にある場合に限り、さらに2歳に達する日までの間で必要な期間、育児休業期間を特別延長して取得（以下、「育児休業期間の特別延長取得」という。）することができる。

2. 前項に定める育児休業期間の特別延長取得を開始しようとする日は、1歳6ヶ月に達する日の翌日に限る。

第8条 (育児休業の終了)

次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、社員の意思にかかわらず育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は次のとおりとする。

- (1) 育児休業終了予定日の前日までに、次の事由に該当することにより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
 - ◆ 子の死亡
 - ◆ 子が養子である場合、離縁、または養子縁組の取消
 - ◆ 子が社員と同居しないこととなった場合
 - ◆ 社員が疾病等により子を養育できない状態になった場合
- (2) 子が1歳（育児休業期間の延長取得の場合は1歳6ヶ月、育児休業期間の特別延長取得をしているものは2歳）に達した場合、当該事由に達した日

- (3) 育児休業中の社員について、産前産後休業、介護休業、または新たな育児休業が開始した場合、当該事由が開始した日の前日
 - (4) パパ・ママ育休プラスを取得するものにおいては、産前産後休業期間と育児休業期間の取得合計期間が1年に達した場合、当該事由に達した日
2. 前項事由が発生した場合には、育児休業取得者は当該事由発生日以後、速やかに会社に報告しなければならない。

第9条 (育児休業の申出手続き)

育児休業の取得を希望する者は、原則として育児休業を取得しようとする日（以下、「育児休業開始予定日」という。）の1ヶ月前までを申出期限として、「育児休業申出書」を会社に提出しなければならない。（育児休業期間の延長取得、または育児休業期間の特別延長取得をする場合においては、2週間前まで。）ただし、次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業開始予定日の1週間前までの申出期限とする。

- (1) 出産予定日前に子が出生した場合
 - (2) 配偶者が死亡した場合
 - (3) 配偶者が負傷、または疾病により子を養育することが困難になった場合
 - (4) 配偶者と子が同居しなくなった場合
 - (5) 子が負傷・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世話を必要とする状態になった場合
 - (6) 子について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場合
2. 前項の定めにもかかわらず、「育児休業申出書」の申出期限までに育児休業の申出がなされなかった場合は、育児休業開始予定日から「育児休業申出書」の提出日の翌日から起算して1ヶ月経過する日までの間のいずれかの日を、育児休業開始日として会社が指定することができる。育児休業開始日として会社が指定する場合は、申出日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定日を明示する。
3. 育児休業申出は、特別の事情がない限り一子につき1回限りとし、双子以上の場合も一子とみなす。次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、同じ子について、再度育児休業申出をすることができる。
- (1) 当初申し出た育児休業が、産前産後休業・新たな育児休業の開始で終了した後に、産前産後休業・新たな育児休業に係る子が、死亡、または同居しなくなった場合
 - (2) 当初申し出た育児休業が、介護休業の開始で終了した後に、介護休業に係る家族が死亡、または親族関係がなくなった場合
 - (3) 配偶者が死亡した場合
 - (4) 配偶者が負傷、疾病、身体上・精神上の障害により、子を養育することが困難となった場合
 - (5) 婚姻の解消等により、配偶者が子と同居しないこととなった場合

- (6) 子が負傷、疾病、身体上・精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり世話が必要となった場合
 - (7) 子について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場合
 - (8) 育児休業期間の延長取得、または育児休業期間の特別延長取得の申出をする場合
 - (9) 育児休業をしている期間の定めのある労働契約を締結している社員であって、労働契約の更新後も引き続き育児休業をすることを希望するものが、更新後の労働契約期間の初日を休業開始予定日とする申出をする場合
 - (10) 子が生まれた日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に父親である社員が育児休業を取得している場合
4. 会社は、「育児休業申出書」を受領するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 5. 「育児休業申出書」が提出された場合は、会社は速やかに次の各号に定める内容を書面等により明示し、育児休業の取得を認める場合は「育児休業取扱通知書」を交付すると共に育児休業の取扱いに関し説明する。
 - (1) 育児休業申出を受領した旨
 - (2) 育児休業開始予定日、および育児休業終了予定日
 - (3) 育児休業の申出を拒む場合には、その旨、およびその理由

第10条 (育児休業申出の撤回等)

育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、「育児休業撤回届」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. 育児休業の申出を撤回した者は、前条第3項(3)から(8)に該当する事情がある場合を除き、同一の子については再度の申出をすることはできない。
3. 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休業申出者が育児休業申出にかかわる子を養育しないことになった場合は、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した後、速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

第11条 (育児休業開始予定日の繰り上げ変更)

育児休業申出者は、育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を1回に限りを行うことができる。

2. 育児休業申出者は、会社に「育児休業期間変更申出書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業開始予定日の前までに本人に通知する。

第12条 (育児休業終了予定日の繰り下げ変更)

育児休業申出者は、育児休業終了予定日の1ヶ月までに申出ることにより、子が1歳に達するまで(育児休業期間の延長取得する者においては1歳6ヶ月に達するまで、特別延長取得する者においては2歳に達するまで)の期間内で育児休業終了予定日の繰り下げ変更を1回に限りを行うことができる。

2. 育児休業申出者は会社に「育児休業期間変更申出書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。
3. 育児休業期間の延長取得、または育児休業期間の特別延長取得をしているものにおいては、2週間までに「育児休業期間変更申出書」を提出しなければならない。

第13条 (育児休業開始・終了のその他の変更)

育児休業開始予定日の繰り下げ、育児休業終了予定日の繰り上げ変更は、原則として認めない。ただし、会社が特別に認めた場合はこの限りではない。

第3章 介護休業

第14条 (介護休業の対象者)

介護のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く。）であって、要介護状態にある家族を介護する者は、本規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。ただし、期間の定めのある労働契約を締結している社員は、介護休業の申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において次のいずれの要件も満たす場合に限り介護休業を取得することができる。

- (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年以上である社員
 - (2) 申出日において、介護休業開始予定日起算で93日経過日から6ヶ月を経過する日までの間に、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社員
2. 前項の定めにかかわらず、申出日において別に定める労使協定により介護休業取得の適用除外とされた次のいずれかの要件に該当する場合は、介護休業の取得はできない。
 - (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員
 - (2) 申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - (3) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員
 3. 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（以下、「対象家族」という。）をいう。
 - (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母
 - (6) 兄弟姉妹
 - (7) 孫

第15条 (介護休業期間)

介護休業の期間は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態ごとに1回、通算93日間までを上限とする。

第16条 (介護休業の終了)

次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、社員の意思にかかわらず介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は次のとおりとする。

- (1) 対象家族が死亡した場合、当該事由が発生した日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いの上決定した日
 - (2) 社員と対象家族との家族関係が消滅した場合、当該事由が発生した日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いの上決定した日
 - (3) 社員が対象家族を介護できない状態になった場合、当該事由が発生した日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いの上決定した日
 - (4) 介護休業中の社員について新たな介護休業が開始した場合、当該事由が開始した日の前日
2. 前項事由が発生した場合には、介護休業申出者は当該事由発生日以後、速やかに会社に通知しなければならない。

第17条 (介護休業の申出手続き)

介護休業の取得を希望する者は、原則として介護休業を取得しようとする日（以下、「介護休業開始予定日」という。）の2週間前までに、「介護休業申出書」を会社に提出しなければならない。

2. 前項の定めにもかかわらず、「介護休業申出書」の申出期限までに介護休業の申出がなされなかった場合は、介護休業開始予定日から「介護休業申出書」の提出日の翌日から起算して2週間経過する日までの間のいずれかの日を、介護休業開始日として会社が指定することができる。介護休業開始日として会社が指定する場合は、申出日の翌日から起算して3日を経過する日までに、指定日を明示する。
3. 介護休業申出は、特別の事情がない限り、対象家族一人につき要一介護状態に至るごとに、通算93日間を最大3回まで分割して取得できる。
4. 会社は、「介護休業申出書」を受領するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
5. 「介護休業申出書」が提出されたときは、会社は速やかに次の各号に定める内容を書面等により明示し、介護休業の取得を認める場合は「介護休業取扱通知書」を交付すると共に介護休業の取扱いに関し説明する。
 - (1) 介護休業申出を受領した旨
 - (2) 介護休業開始予定日、および介護休業終了予定日
 - (3) 介護休業の申出を拒む場合には、その旨、およびその理由

第18条 (介護休業申出の撤回等)

介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、「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. 同一の対象家族について2回連続して介護休業開始予定日前に介護休業の撤回をした者については、当該家族について再度の介護休業申出はすることはできない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合にはこの限りではない。
3. 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係わる家族の本章に定める介護休業の終了事由発生により、介護休業申出者が介護をしないことになった場合は、介護休業の申

出はされなかったものとみなす。この場合、介護休業申出者は、原則として当該事由が発生した後、速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

第19条 (介護休業終了予定日の繰り下げ変更)

介護休業申出者は、介護休業終了予定日の2週間までに申出ることにより、一の要介護状態ごとに通算93日間までの期間内で、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を1回に限りを行うことができる。

2. 介護休業申出者は、会社に「介護休業期間変更申出書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた休業終了予定日の前までに本人に通知する。

第20条 (介護休業開始・終了のその他の変更)

介護休業開始予定日の繰り上げ、または繰り下げ、介護休業終了予定日の繰り上げ変更は、原則として認めない。ただし、会社が特別に認めた場合はこの限りではない。

第4章 所定外労働の制限

第21条 (育児のための所定外労働の制限)

育児のための所定外労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において3歳に満たない子を養育する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。

第22条 (介護のための所定外労働の制限)

家族の介護のための所定外労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点において要介護状態にある対象家族を介護する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。

第23条 (育児、または介護のための所定外労働の制限の適用除外)

育児、または介護のための所定外労働の制限は、別に定める労使協定により除外された次の社員からの所定外労働の制限の適用は拒むことができる。

- (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員
- (2) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員

第24条 (育児、または介護のための所定外労働の制限の申出手続き)

育児、または介護のための所定外労働の制限の申出しようとする者は、申出1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「所定外制限期間」という。）について、所定外労働の制限を開始しようとする日（以下、「所定外労働の制限開始予定日」という。）、および所定外労働の制限を終了しようとする日（以下、「所定外労働の制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として所定外労働の制限開始予定日の1ヶ月前までを申出期限として、「育児のための所定外労働制限申出書」、または「介護のための所定外労働制限申出書」を会社に提出しなければならない。この場合において、所定外労働制限期間は次章にさだめる時間外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。

2. 会社は、「育児のための所定外労働制限申出書」、または「介護のための所定外労働制限申出書」を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
3. 育児、または介護のための所定外労働の制限の申出には、要件に該当する限り取得回数
の制限は設けない。

第25条 (育児、または介護のための所定外労働の制限の終了)

育児、または介護のための所定外労働制限の適用を受けている社員が、次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働制限期間は終了するものとし、当該所定外労働制限期間の終了日は次とおりとする。

- (1) 育児のための所定外労働の制限終了予定日前日までに、次の事由に該当することにより子を養育しないこととなった場合
 - ◆ 子の死亡
 - ◆ 子が養子である場合、離縁、または養子縁組の取消
 - ◆ 子が社員と同居しないこととなった場合
 - ◆ 社員が疾病等により子を養育できない状態になった場合
 - (2) 育児のための所定外労働の制限終了予定日前日までに、子が3歳に達した場合
 - (3) 育児のための所定外労働の制限終了予定日前日までに、産前産後休業、介護休業、または新たな育児休業が開始した場合
 - (4) 介護のための所定外労働の制限終了予定日前日までに、対象家族を介護しないこととなった場合
 - (5) 介護のための所定外労働の制限終了予定日前日までに、育児休業、産前産後休業、または新たな介護休業が開始した場合
2. 育児、または介護のための所定外労働制限の適用を受けている社員は、原則として当該事由が生じた日以後、速やかに会社に通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

第26条 (育児のための時間外労働の制限)

育児のための時間外労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、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させることはない。

第27条 (介護のための時間外労働の制限)

家族の介護のための時間外労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点において要介護状態にある対象家族を介護する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、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させることはない。

第28条 (育児、または介護のための時間外労働の制限の適用除外)

育児、または介護のための時間外労働の制限は、次の各号のいずれかに該当する社員からの申出は拒むことができる。

(1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員

(2) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員

第29条 (育児、または介護のための時間外労働の制限の申出手続き)

育児、または介護のための時間外労働の制限の申出をしようとする者は、申出1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「時間外労働制限期間」という。）について、時間外労働の制限を開始しようとする日（以下、「時間外労働の制限開始予定日」という。）、および所定外労働の制限を終了しようとする日（以下、「時間外労働の制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として時間外労働の制限開始予定日の1ヶ月前までを申出期限として、「育児のための時間外労働制限申出書」、または「介護のための時間外労働制限申出書」を会社に提出しなければならない。この場合において、時間外労働制限期間は前章にさだめる所定外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。

2. 会社は、「育児のための時間外労働制限申出書」、または「介護のための時間外労働制限申出書」を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
3. 育児、または介護のための時間外労働の制限の申出には、要件に該当する限り取得回数制限は設けない。

第30条 (育児、または介護のための時間外労働の制限の終了)

育児、または介護のための時間外労働の制限の適用を受けている社員が、次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、時間外労働の制限期間は終了するものとし、当該時間外労働の制限期間の終了日は次とおりとする。

(1) 育児のための時間外労働の制限終了予定日前日までに、次の事由に該当することにより子を養育しないこととなった場合

- ◆ 子の死亡
- ◆ 子が養子である場合、離縁、または養子縁組の取消
- ◆ 子が社員と同居しないこととなった場合
- ◆ 社員が疾病等により子を養育できない状態になった場合

(2) 育児のための時間外労働の制限終了予定日前日までに、子が小学校就学の始期に達した場合（6歳に達した日の属する年度の3月31日）

(3) 育児のための時間外労働の制限終了予定日前日までに、産前産後休業、介護休業、または新たな育児休業が開始した場合

(4) 介護のための時間外労働の制限終了予定日前日までに、対象家族を介護しないこととなった場合

(5) 介護のための時間外労働の制限終了予定日前日までに、育児休業、産前産後休業、または新たな介護休業が開始した場合

2. 育児、または介護のための時間外労働の制限の適用を受けている社員は、原則として当該事由が生じた日以後、速やかに会社に通知しなければならない。

第6章 深夜労働の制限

第31条 (育児のための深夜労働の制限)

育児のための深夜労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、22時00分から5時00分までの間（以下、「深夜」という。）において深夜労働させることはない。

第32条 (介護のための深夜労働の制限)

家族の介護のための深夜労働の制限を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点において要介護状態にある対象家族を介護する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜労働させることはない。

第33条 (育児、または介護のための深夜労働の制限の適用除外)

育児、または介護のための深夜労働の制限は、次の各号のいずれかに該当する社員からの申出は拒むことができる。

- (1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員
- (2) 深夜に常態として養育ができる同居の家族がいる社員
 - 同居の家族とは、16歳以上であって次のいずれにも該当する者を指す
 - (ア) 深夜に就労していないこと（深夜の就労が1ヶ月に3日以下）
 - (イ) 負傷、疾病、または心身の障害により保育が困難でないこと
 - (ウ) 産前産後期間中でないこと
- (3) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある社員

第34条 (育児、または介護のための深夜労働の制限の申出手続き)

育児、または介護のための深夜労働の制限の申出しようとする者は、申出1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下、「深夜労働制限期間」という。）について、深夜労働の制限を開始しようとする日（以下、「深夜労働の制限開始予定日」という。）、および深夜労働の制限を終了しようとする日（以下、「深夜労働の制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として深夜労働の制限開始予定日の1ヶ月前までを申出期限として、「育児のための深夜業制限申出書」、または「介護のための深夜業制限申出書」を会社に提出しなければならない。

2. 会社は、「育児のための深夜業制限申出書」、または「介護のための深夜業制限申出書」を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求められることがある。
3. 育児、または介護のための深夜労働の制限の申出には、要件に該当する限り取得回数
の制限は設けない。

第35条 (育児、または介護のための深夜労働の制限の終了)

育児、または介護のための深夜労働の制限の適用を受けている社員が、次の各号に定めるいずれかの事由が生じた場合には、深夜労働の制限期間は終了するものとし、当該深夜労働の制限期間の終了日は次とおりとする。

- (1) 育児のための深夜労働の制限終了予定日前日までに、次の事由に該当することにより子を養育しないこととなった場合
 - ◆ 子の死亡
 - ◆ 子が養子である場合、離縁、または養子縁組の取消
 - ◆ 子が社員と同居しないこととなった場合
 - ◆ 社員が疾病等により子を養育できない状態になった場合
 - (2) 育児のための深夜労働の制限終了予定日前日までに、子が小学校就学の始期に達した場合（6歳に達した日の属する年度の3月31日）
 - (3) 育児のための深夜労働の制限終了予定日前日までに、産前産後休業、介護休業、または新たな育児休業が開始した場合
 - (4) 介護のための深夜労働の制限終了予定日前日までに、対象家族を介護しないこととなった場合
 - (5) 介護のための深夜労働の制限終了予定日前日までに、育児休業、産前産後休業、または新たな介護休業が開始した場合
2. 育児、または介護のための深夜労働の制限の適用を受けている社員は、原則として当該事由が生じた日以後、速やかに会社に通知しなければならない。

第7章 所定労働時間の短縮措置

第36条 （育児のための所定労働時間の短縮措置）

育児のため所定労働時間の短縮措置を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時点（以下、本章においては「申出日」という。）において3歳に達するまでの子を養育する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間の短縮措置（以下、「育児短時間勤務」という。）を適用させる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下のものは適用除外とする。

2. 育児短時間勤務後の所定労働時間については原則として1日6時間とし、社員の希望等を考慮したうえで始業・終業時刻を協議して決定する。
3. 育児短時間勤務により短縮した時間は無給とする。

第37条 （介護のための所定労働時間の短縮措置）

家族の介護のための所定労働時間の短縮措置を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時において要介護状態にある対象家族を介護する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間の短縮措置（以下、「介護短時間勤務」という。）を適用させる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下のものは適用除外とする。

2. 介護短時間勤務は、対象家族1人あたり介護短時間勤務適用開始日から3年間の間で2回までの範囲内で適用できる。
3. 介護短時間勤務後の所定労働時間については原則として1日6時間とし、社員の希望等を考慮したうえで始業・終業時刻を協議して決定する。
4. 介護短時間勤務により短縮した時間は無給とする。

第38条 （育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の適用除外）

育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置は、別に定める労使協定により除外された次の社員からの所定労働時間の短縮措置の適用は拒むことができる。

(1) 申出日において、継続して雇用された期間が1年未満である社員

(2) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員

第39条 (育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の申出手続き)

育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の申出しようとする者は、申出1回につき、1ヶ月以上1年以内（介護の場合は3年以内）の期間について、所定労働時間の短縮措置を開始しようとする日（以下、「所定労働時間の短縮措置開始予定日」という。）、および所定労働時間の短縮措置を終了しようとする日（以下、「所定労働時間の短縮措置終了予定日」という。）を明らかにして、原則として所定労働時間の短縮措置開始予定日の1ヶ月前までを申出期限として、「育児短時間勤務申出書」、または「介護短時間勤務申出書」を会社に提出しなければならない。

2. 会社は、「育児短時間勤務申出書」、または「介護短時間勤務申出書」を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
3. 会社は、「育児短時間勤務申出書」、または「介護短時間勤務申出書」を受領し短時間勤務の適用要件を満たしている社員に対し、「育児短時間勤務取扱通知書」、または「介護短時間勤務取扱通知書」を交付し、その取扱いを通知する。
4. 育児、または介護のための所定労働時間の短縮措置の申出には、要件に該当する限り取得回数制限は設けない。

第8章 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度

第40条 (育児のための所定始業時刻、および終業時刻の繰上げ・繰下げ制度)

育児のため、就業規則に定める所定始業時刻、および所定終業時刻の繰上げ、または繰下げ（以下、「繰上げ・繰下げ制度」という。）を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時（以下、本章においては「申出日」という。）においてに小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、繰上げ・繰下げ制度の適用を認める事がある。

第41条 (介護のための所定始業時刻、および終業時刻の繰上げ・繰下げ制度)

家族の介護のため、繰上げ・繰下げ制度を希望する社員（日雇社員を除く。）であって、取得申出日時において要介護状態にある対象家族を介護する社員は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、繰上げ・繰下げ制度の適用を認める事がある。

第42条 (所定始業時刻、および所定終業時刻の繰上げ・繰下げ制度の申出手続き)

育児、または介護のための繰上げ・繰下げ制度の申出しようとする者は、申出1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、繰上げ・繰下げ制度を開始しようとする日（以下、「繰上げ・繰下げ制度開始予定日」という。）、および繰上げ・繰下げ制度を終了しようとする日（以下、「繰上げ・繰下げ制度終了予定日」という。）を明らかにして、原則として繰上げ・繰下げ制度開始予定日の1ヶ月前までを申出期限として、「育児のための繰上げ・繰下げ制度申出書」、または「介護のための繰上げ・繰下げ制度申出書」を会社に提出しなければならない。

2. 会社は、「育児のための繰上げ・繰下げ制度申出書」、または「介護のための繰上げ・繰下げ制度申出書」を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
3. 育児、または介護のための繰上げ・繰下げ制度の申出には、要件に該当する限り取得回数の制限は設けない。

第9章 子の看護休暇

第43条 (子の看護休暇)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員を除く。）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするため、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年度につき小学校就学前の子が1人の場合には5日間、小学校就学前の子が2人以上の場合には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。この場合の1年度とは、4月1日から3月31日までの期間とする。

2. 前項にかかわらず、別に定める労使協定により除外された次の社員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 申出日において、継続して雇用された期間が6ヶ月未満である社員
 - (2) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員
3. 子の看護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。
4. 子の看護休暇は1日、または時間を取得可能単位とする。子の看護休暇を時間単位取得する場合は、所定始業時刻から連続、または所定終業時刻まで連続して取得することができる。
5. 子の看護休暇を時間単位で取得する場合、1日の看護休暇に相当する時間数は当該社員の1日の所定労働時間数とする。なお、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とする。1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする。
6. 前項の時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。
7. 年度の途中で所定労働時間が変更となった場合、日単位に満たない時間数は変更後の所定労働時間の変動に比例して変更する。

第44条 (子の看護休暇の申出手続き)

子の看護休暇を取得しようとする社員は、当該日の所定始業時刻前までに所定の方法により申し出なければならない。

2. 会社は、子の看護休暇の申出を受けた際、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。

第10章 介護休暇

第45条 (介護休暇)

要介護状態にある対象家族を介護している社員は、その世話をするために、1年度につき要介護状態にある対象家族が1人の場合には5日間、要介護状態にある対象家族が2人以上の場合には10日間を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年度とは、4月1日から3月31日までの期間とする。

2. 前項にかかわらず、別に定める労使協定により除外された次の社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 申出日において、継続して雇用された期間が6ヶ月未満である社員
 - (2) 申出日において、1週間の所定労働日数が2日以下の社員
3. 介護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。
4. 介護休暇は1日、または時間を取得可能単位とする。介護休暇を時間単位取得する場合は、所定始業時刻から連続、または所定終業時刻まで連続して取得することができる。
5. 介護休暇を時間単位で取得する場合、1日の介護休暇に相当する時間数は当該社員の1日の所定労働時間数とする。なお、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とする。1年間における総所定労働時間数が決まっていない場合には、所定労働時間数が決まっている期間における1日平均所定労働時間数とする。
6. 前項の時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。
7. 年度の途中で所定労働時間に変更となった場合、日単位に満たない時間数は変更後の所定労働時間の変動に比例して変更する。

第46条 (介護休暇の申出手続き)

介護休暇を取得しようとする社員は、当該日の所定始業時刻前までに所定の方法により申し出なければならない。

2. 会社は、介護休暇の申出を受けた際、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。

第11章 休業・休暇中の労働条件

第47条 (賃金の取り扱い)

育児休業取得期間、介護休業取得期間、子の看護休暇取得日、介護休暇取得日については、無給扱いとする。

2. 育児休業期間中、介護休業期間中に賃金改定日が到来した者については、賃金改定を実施しないものとする。ただし、会社が必要と認める場合には、復職後に実施する場合がある。
3. 育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇取得日、介護休暇取得日は、年次有給休暇の算定年数、および勤続年数に通算する。

第48条 (介護休業期間中の社会保険料等の取扱い)

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等の本人負担分は、各月に会社が納付した額を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。

第49条 (復職)

育児・介護休業後の復職の際には、原則として休職直前の部署、および職務に復職させる。ただし、社員の希望、および会社のやむをえない事情により休職直前の職務に復職させることができない場合は、他の職務に配置する場合がある。社員は正当な事由なくこれを拒むことはできない。

第12章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止

第50条 (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為の禁止)

社員は、本規程に定める制度の申出、または利用に際し、社員に対する嫌がらせ、利用を阻害する言動等の就業環境を害する行為を行ってはならない。

2. 前項に定める禁止行為を行った社員に対しては、会社は就業規則の定めに基づき厳格に対処する。

第13章 付則

第51条 (規程の改廃)

本規程の改廃は、規程等管理規程によるものとする。

第52条 (施行日及び改訂履歴)

- (1) 本規程は、平成30年10月1日より改訂、施行する。
- (2) 令和3年1月1日付で改訂する。
- (3) 令和3年4月1日付で改訂する。