社外秘

育児・介護休業規程

一般社団法人日本パラカヌー連盟

社外秘

目　　次

第１章　　目　的 4
（目　的） 4
（会社が講ずる措置） 4
（証明書類の提出） 5
第２章　　育児休業等 5
（育児休業） 5
（パパ･ママ育休プラス） 6
（１歳６か月までの育児休業） 6
（２歳までの育児休業） 6
（育児休業の申出の手続等） 7
（再度の育児休業の申出とパパ休暇の特例） 7
（育児休業期間の変更等） 8
第３章　　介護休業等 9
（介護休業） 9
（介護休業の申出の手続等） 10
第４章　　子の看護休暇及び介護休暇 11
（子の看護休暇） 11
（介護休暇） 11
第５章　　短時間勤務等 12
（育児･介護のための所定外労働の制限） 12
（育児・介護のための時間外労働の制限） 12
（育児・介護のための深夜業の制限） 12
（育児短時間勤務） 13
（介護短時間勤務） 14
第６章　　休業等の期間中の待遇 14
（賃金等の取扱い） 14
（育児休業等期間中の待遇） 15
（復　職） 16
第７章　雑　則 16
（従業員への通知） 16
（育児休業等に関するハラスメントの防止） 16
（相談窓口） 16
（法令との関係） 16

（規程の改廃）……16
附　　則……16

第１章　　目　的

（目　的）

第1条　この規程は、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。

（会社が講ずる措置）

第2条 この規程により、会社が講ずる措置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（従業員本人の出生日以後の産前産後休業の期間を除く。）をいう。

（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）２歳までの育児休業…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２歳に達するまでの間にする育児休業をいう。

（５）パパ休暇…男性従業員が、産休特例期間に限定して行う短期の育児休業をいう。

（６）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。

（７）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。

（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、会社が定める期間、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、会社が定める期間、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、会社が定める期間、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）〇歳に満たない…誕生日の前日までをいう。

（２）〇歳に達する日…〇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）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。

（４）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。

（５）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。

（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。

第２章　　育児休業等

（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６か月（第７条の申出にあっては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。

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、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

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１年以内（１歳６か月または２歳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

（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 保育所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

（２歳までの育児休業）

第7条 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、子の１歳６か月の誕生日応当日に限るものとする。

（１） 従業員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応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

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って育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か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

（育児休業の申出の手続等）

第8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か月を超える育児休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書において、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、これを会社に提出することにより申し出るものとする。

２ 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）（２）、（３）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（従業員本人の出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） ２歳までの育児休業の場合…子が２歳に達する日

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申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

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週間以内に会社に育児休業等対象児出生届を提出しなければならない。なお、この規定は、第15条の育児・介護のための所定外労働の制限、第16条の育児・介護のための時間外労働の制限及び第17条の育児・介護のための深夜業の制限の請求者並びに第18条の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、会社に通知をして、育児休業の申出の撤回をすることができる。

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（第７条各号の事情があるときは、２歳まで）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パパ休暇の特例）

第9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、最初の育児休業がパパ休暇であるときは、この限りでないものとし、パパ休暇の特例として、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に、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、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。

２ 第２条第１項第５号の産休特例期間とは、配偶者が次の各号のいずれかの期間にある期間をいい、パパ休暇とは、これらのいずれかの期間中において最初に行う育児休業とする。

（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

（育児休業期間の変更等）

第10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、この限りではない。

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、または第７条の２歳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し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、２歳までの育児休業の場合は２歳）に達したこと。

（４）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　　介護休業等

（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、３回を限度として、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、有期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こと。

２　介護休業中の有期契約従業員（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

４ 第１項の「要介護状態にある対象家族」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に掲げる者をいう。以下、この規程において同じ。

（１） 配偶者

（２） 父母

（３） 子

（４） 配偶者の父母

（５） 祖父母、兄弟姉妹及び孫

（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書面により会社に申し出なければならない。

２ 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、原則として通算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。

３ 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。

４ 介護休業の申出を撤回する場合、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、介護休業の申し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、当初の介護休業終了予定日、介護休業終了希望日及び申し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４章　　子の看護休暇及び介護休暇

（子の看護休暇）

第13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39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、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。

（介護休暇）

第14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 介護休暇は、就業規則第39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、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。

第５章　　短時間勤務等

（育児･介護のための所定外労働の制限）

第15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、又は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、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かか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、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、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、育児のための所定外労働免除申出書を会社に提出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・介護のための時間外労働の制限）

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、又は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、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、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、育児・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。

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・介護のための深夜業の制限）

第17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、又は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歳以上の同居の対象家族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又は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、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、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、育児・介護のための深夜業制限請求書を会社に提出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。

（育児短時間勤務）

第18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

（３）業務の性質又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に従事する従業員

２ 前項第３号による適用除外者については、会社は次のいずれかの措置を代替措置として講ずる。

（１）始業及び終業時刻の繰上げ又は繰下げ（時差出勤）

（２） フレックスタイム制

（３）事業所内託児施設の設置又はベビーシッターの費用負担等

（４）子が３歳に達するまでの育児休業

３ 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

４ 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。

５ 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書面にして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。

６ 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52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。

（介護短時間勤務）

第19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、対象家族１人につき適用開始から３年の間で２回までの範囲内で、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、短縮を開始しようとする日の２週間前までに介護短時間勤務申出書により、会社に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。その他の手続等は、介護休業に準ずるものとする。

第６章　　休業等の期間中の待遇

（賃金等の取扱い）

第20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か月までおよび２歳までの育児休業を含む。）及び介護休業をした期間…無給とする。

（２）子の看護休暇、介護休暇の日…無給とする。

（３）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賃金規程第16条（欠勤等の場合の時間割計算等）の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

（４） 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賃金規程第15条（欠勤等の場合の時間割計算等）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、育児休業及び介護休業の期間中に支給日がある場合は、支給しない。ただし、育児休業開始前に賞与算定対象期間があるときは、その計算期間（出勤日数）により日割り計算した額を支給する。また、賞与の算定期間に介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割り計算した額を支給する。また、短時間勤務をした期間が含まれるときは、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。

3 定期昇給は、育児休業及び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。

4 退職金の算定に当たっては、育児休業及び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。

5 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、育児休業及び介護休業の期間は、出勤したものとして取り扱う。

（育児休業等期間中の待遇）

第21条 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中及び介護休業期間中であっても継続する。この場合において、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 育児休業及び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（育児休業期間中を除く。）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う。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 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。

4 財形貯蓄については、育児休業期間中及び介護休業期間中は、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。

5 従業員が返済中の貸付金については、その返済は、育児休業期間中及び介護休業期間中は、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、育児休業期間中及び介護休業期間中は、会社は、新たな貸付けは行わないものとする。

6 育児休業及び介護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。この場合において、従業員は支給手続に係る確認書類等の収集に協力しなければならない。

7 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。

（復　職）

第22条 育児休業期間及び介護休業期間（以下本条において「休業期間」という。）が終了したときは、直ちに復職するものとし、休業期間終了日の翌日より勤務を命ずる。

2 休業期間後の勤務は、原則として、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、休業前の賃金額を下回らないものとする。

第７章　雑　則

（従業員への通知）

第23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。

（育児休業等に関するハラスメントの防止）

第24条 すべての従業員はこの規程に定める制度の申出・ 利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては就業規則第66条（セクシャルハラスメント等の禁止）に基づき、厳正に対処する。

（相談窓口）

第25条 この規程に関する相談又は苦情は、会社がこれに対応する。

（法令との関係）

第26条 第２条の措置に関して、本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。

（規程の改廃）

第27条 この規程は、関係諸法規の改定及び会社状況及び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正することがある。

附　　則

１　この規程を改廃する場合は、従業員の代表者の意見を聴いて行う。

２　この規程は令和３年４月１日から施行する。

2024年7月18日　改訂