

育児介護休業規程

株式会社 テクニケーション

令和6年9月1日 制定

受付

令和6年9月30日

新宿労働基準監督署

第1章 目 的

第1条 目 的

- 1 本規程は、株式会社テクニケーション（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働および深夜業の制限ならびに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。
- 2 本規程に定める子とは、次の各号に掲げるものとする。
 - (1) 実子
 - (2) 養子
 - (3) 従業員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求し同審判手続が係属中であり、かつ、当該従業員が現に監護する者
 - (4) 児童福祉法に基づく養子縁組里親制度により従業員に委託されている児童（養子縁組を希望しているが、事情により、児童福祉法に基づく養育里親制度により従業員に委託されている児童を含む）

第2章 育児休業制度

第2条 育児休業の対象者

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であつて、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、期間を定めて雇用する従業員（以下「有期雇用従業員」という。）にあつては、第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる有期雇用従業員は、申出時点において、子が1歳6か月（第7項および第8項の申出にあつては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者とする。
- 3 第1項、第4項から第8項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの育児休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 申出の日から1年（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
 - (3) 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、または従業員より先に育児休業もしくは出生時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、育児休業期間および出生時育児休業期間の合計が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は、原則とし

受付

令和 6 年 9 月 30 日

新宿労働基準監督署

て子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が本項の休業を子の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。

(1) 従業員また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

(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所、認定こども園または家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、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 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

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

6 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業また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または介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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、原則として、子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項の休業を子の1歳6か月の誕生日応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。

(1) 従業員または配偶者が子の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

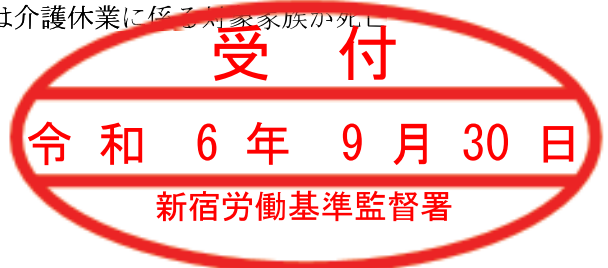
(2) 次のいずれかの事情があること

① 保育所、認定こども園または家庭的保育事業等（以下「保育所等」という。）における保育の利用を希望し、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 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

(3) 子の1歳6か月の誕生日応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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第5項または第6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・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡し



等した従業員は、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。

第3条 育児休業の申出の手続き等

- 1 育児休業を希望する者は、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か月前（第2条第5項から第8項に基づく1歳および1歳6か月を超える休業の場合は、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、育児休業中の有期雇用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出を行うものとする。
- 2 第2条第1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2回までとする。
 - （1）第2条第1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）配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 3 第2条第5項または第6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5項または第6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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第2条第5項または第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または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第7項または第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項または第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
 - （2）産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第2条第7項または第8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または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 会社は、育児休業申出書を受け取るにあたり、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「育休申出者」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かかる子が出生したときは、育休申出者は、出生後速やかに会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。



第4条 育児休業の申出の撤回等

- 1 育休申出者は、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し、第2条第5項または第6項および第7項または第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撤回した者であっても、同条第5項または第6項および第7項または第8項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第5項または第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項または第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かか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、育休申出者は、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条 育児休業の期間等

- 1 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する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。なお、第2条第4項から第8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従業員の申し出た期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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 従業員は、育児休業期間変更申出書により会社に対して、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か月前（第2条第5項から第8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、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 前項の育児休業開始予定日の繰り上げ変更および育児休業終了予定日の繰り下げ変更は、いずれも、原則として1回に限り行うことができる。ただし、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か月に達するまでおよび1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で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。
- 5 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。



6 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かかる子を養育しないこととなった場合

当該事由が生じた日【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で決定した日とする。】

(2) 育児休業にかかる子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第2条第4項に基づく休業の場合を除く。第2条第5項および第6項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第7項および第8項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(3) 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合

当該休業開始日の前日

(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、出生時育児休業期間および育児休業期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

7 前項(1)の事由が生じた場合には、育休申出者は、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6条 出生時育児休業の対象者

1 育児のために休業することを希望する従業員(日雇従業員を除く)であって、産後休業をしておらず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあつては、第2項に定める者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 出生時育児休業ができる有期雇用従業員は、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して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とする。

3 第1項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの出生時育児休業の申出は拒むことができる。

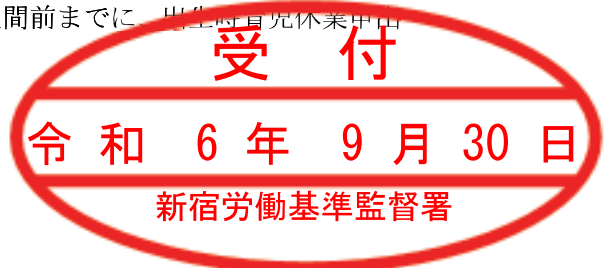
(1) 入社1年未満の従業員

(2) 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

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第7条 出生時育児休業の申出の手続き等

1 出生時育児休業を希望する者は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)の2週間前までに、出生時育児休業申出



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雇用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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 第1項の申出は、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回分まとめて申し出ることとする。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あたり、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、速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 出生時育児休業の申出の日後に当該申出にかかる子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後速やかに会社に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第8条 出生時育児休業の申出の撤回等

- 1 出生時育休申出者は、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 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、子の死亡等により出生時育休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、出生時育休申出者は、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。

第9条 出生時育児休業の期間等

- 1 出生時育児休業の期間は、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 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により、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終



了予定日」という。)の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。

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) 子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

子の出生日の翌日また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、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合

当該休業開始日の前日

6 前項(1)の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は、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条 出生時育児休業中の就業

1 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ものとする。

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ものとする。

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を、申出書を提出した従業員に対して提示する。

この場合、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ものとし、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上（1日未満の端数切り捨て）
 - (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上
 - (3) 出生時育児休業開始予定日また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
- 4 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申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を休業前日までに会社に提出するものとする。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 第2項で同意した就業日等を全部また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ものとする。
- 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または一部を撤回することができるものとする。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、疾病または身体上も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、疾病または身体上も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3章 介護休業制度

第11条 介護休業の対象者

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、この規程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、有期雇用従業員にあっては、第2項に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる有期雇用従業員は、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から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とする。
- 3 この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、兄弟姉妹または孫
 - (6) その他会社が必要と認めた者
- 4 第1項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの介護休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社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

第12条 介護休業の申出の手続等

- 1 介護休業をすることを希望する者は、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、介護休業中の有期雇用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、特別の事情がない限り、対象家族1人につき、通算93日の範囲内で3回を上限としてすることができる。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、回数の上限は適用しない。
- 3 会社は、介護休業申出書を受取るにあたり、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。

第13条 介護休業の申出の撤回等

- 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 介護休業の申出を2回連続して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、特別の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、2回を超えて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、申出にかか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生じた日に、会社にその旨を通知しなければならない。



第14条 介護休業の期間等

- 1 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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会社に対して、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週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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、会社は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かかる家族を介護しないこととなった場合
当該事由が生じた日【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で決定した日とする。】
 - （2）申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業が始まった場合
当該休業開始日の前日
- 6 前項（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もその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

第15条 子の看護休暇

- 1 小学校3年生修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等への対応、入園（入学）式、卒園式への参加のため、就業規則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年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き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 前項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
 - （1）入社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



- 3 子の看護休暇を取得できる従業員は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して、時間単位でこれを取得することができる。ただし、「従業員代表との労使協定により除外された、業務の性質もしくは業務の実施体制に照らして、時間単位の子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務」に従事する従業員からの時間単位の子の看護休暇の申出は拒むことができる。
- 4 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書を会社に提出して申し出なければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申出るものとし、事後速やかに子の看護休暇申出書を提出するものとする。
- 5 会社は、子の看護休暇申出書を受け取るにあたり、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 子の看護休暇を取得した日または時間は無給とする。

第5章 介護休暇

第16条 介護休暇

- 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（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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 前項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社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
- 3 介護休暇を取得できる従業員は、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して、時間単位でこれを取得することができる。ただし、「従業員代表との労使協定により除外された、業務の性質もしくは業務の実施体制に照らして、時間単位の介護休暇を取得することが困難と認められる業務」に従事する従業員からの時間単位の介護休暇の申出は拒むことができる。
- 4 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に介護休暇申出書を会社に提出して申し出なければならない。ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申し出るものとし、事後速やかに介護休暇申出書を提出するものとする。
- 5 会社は、介護休暇申出書を受け取るにあたり、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 介護休暇を取得した日または時間は無給とする。



第6章 所定外労働の制限

第17条 育児・介護のための所定外労働の制限

- 1 小学校就学前の子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
- 2 前項の規定にかかわらず、従業員代表との労使協定により除外された、以下の従業員からの所定外労働の免除の請求は拒むことができる。
 - （1）入社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 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この章において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という）および制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を会社に提出するものとする。この場合において、制限期間は第18条第3項の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、所定外労働制限請求書を受け取るにあたり、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 請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この章において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求にかかる家族の死亡等により請求者が子の養育または家族の介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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。
- 7 次の（1）から（3）のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための所定外労働の制限期間は終了するものとし、次の（1）および（3）のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための所定外労働の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - （1）子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由を生じた日
 - （2）制限にかかる子が3歳に達した場合、当該3歳に達した日
 - （3）請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日
- 8 前項（1）の事由が生じた場合には、請求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7章 時間外労働の制限

第18条 育児・介護のための時間外労働の制限

- 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（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定およ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か月について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 前項の規定にかかわらず、以下の従業員からの育児または介護のための時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - （1）入社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 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という。）および制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を会社に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、前条第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。
- 4 会社は、時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、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 請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この章において「請求者」という。）は、出生後速やかに会社に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求にかかる家族の死亡等により請求者が子を養育または介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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。
- 7 次の（1）から（3）のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための時間外労働の制限期間は終了するものとし、次の（1）および（3）のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための時間外労働の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - （1）子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由を生じた日
 - （2）制限にかか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

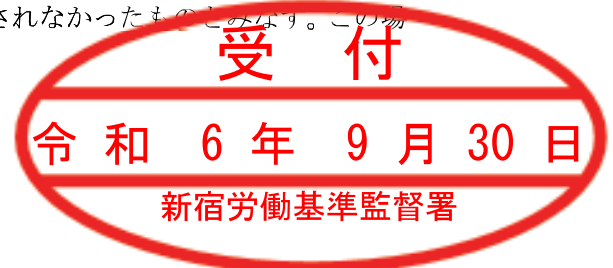


- (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日
- 8 前項(1)の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社はその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

第19条 育児・介護のための深夜業の制限

- 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（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則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、22時から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 前項の規定にかかわらず、以下の従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 請求にかかる家族の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
 - 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日数が3日以下の者を含む）であること。
 - ② 心身の状況が請求にかかる子の保育または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つては14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること。
 - (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 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という。）および制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の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 会社は、深夜業制限請求書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求める事がある。
- 5 請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この章において「請求者」という。）は、出生後速やかに会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求にかかる家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場



合において、請求者は、原則として当該事由が生じた日に、会社はその旨を通知しなければならない。

- 7 次の(1)から(3)のいずれかの事由が生じた場合には、育児のための深夜業の制限期間は終了するものとし、次の(1)または(3)のいずれかの事由が生じた場合には、介護のための深夜業の制限期間は終了するものとする。また、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 子または家族の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合、当該事由が生じた日

(2) 制限にかか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) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合、当該休業開始日の前日

- 8 前項(1)の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、会社はその旨を通知しなければならない。

- 9 深夜業の制限を受ける従業員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第9章 短時間勤務制度等

第20条 育児短時間勤務制度

従業員で3歳に達するまでの子と同居し、養育する者は、申し出ることにより、就業規則に規定する1日の所定労働時間について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は原則として12時から13時までとし、交代制をとる場合は、労使協定に基づくものとする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性社員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 前項の規定にかかわらず、以下の従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 日雇従業員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

- 3 1項の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日および短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書を会社に提出すること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。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項および第4条第3項を除く）を準用する。



- 4 本制度の適用期間中の賃金については、基本給および諸手当について労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。ただし、通勤手当については控除せずに支給する。
- 5 賞与を支給する場合においては、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間があるときは、その短縮した時間数に応じて按分計算して支給する。
- 6 定期昇給および退職金がある場合においては、その算定にあたり、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第 21 条 介護短時間勤務制度

要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申し出ることにより、就業規則に規定する 1 日の所定労働時間について、所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、以下の従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員
- 3 1 項の申出は、当該家族 1 人当たり利用開始の日から起算して 3 年間の間に 2 回まで利用できるものとする。
- 4 1 項の申出をしようとする者は、1 回につき、短縮を開始しようとする日およ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、適用開始予定日の 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書を会社に提出すること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、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 1 2 条から第 1 4 条までの規定を準用する。
- 5 本制度の適用期間中の賃金については、基本給および諸手当について労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。ただし、通勤手当については控除せずに支給する。
- 6 賞与を支給する場合においては、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間があるときは、その短縮した時間数に応じて按分計算して支給する。
- 7 定期昇給および退職金がある場合においては、その算定にあたり、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第 10 章 育児休業等に関するハラスメントの防止

第 22 条 育児休業等に関するハラスメントの防止

- 1 すべての従業員は、第 1 章から第 9 章までの制度の申出・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、就業規則の規定に基づき、厳正に対処する。
- 3 会社は、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を設けることとし、育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての社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。
- 4 会社は、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 11 章 その他の事項

第 23 条 育児・介護休業期間中の賃金等の取扱い

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる賃金は支給しない。
- 2 賞与を支給する場合においては、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、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 3 定期昇給がある場合、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。

第 24 条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い

介護休業により賃金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は、原則として会社は毎月従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに会社指定の口座に支払うものとする。

第 25 条 育児・介護休業期間中の住民税の取扱い

育児・介護休業の期間の住民税の特別徴収については、育児休業の期間中は原則として普通徴収に切り替えることとし、介護休業の期間中は原則として会社が毎月従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに会社指定の口座に支払うものとする。

第 26 条 育児休業期間中の現況の報告

育児休業・出生時育児休業の期間中、少なくとも毎月 1 回は現況を会社に報告しなければならない。

第 26 条の 2 育児休業・出生時育児休業に係る雇用環境の整備

会社は、育児休業・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、「育児休業・出生時育児休業に関する相談体制の整備」「自社の従業員の育児休業・出生時育児休業の取得事例の収集・提供」の措置を講ずる。



第 26 条の 3 妊娠・出産についての申出があった場合における措置

- 1 会社は、従業員が、本人またはその配偶者が妊娠・出産したことを申し出たときは、その従業員に個別に次の事項を周知するとともに、育児休業・出生時育児休業の申出に係るその従業員の意向を確認するものとする。
 - (1) 育児休業・出生時育児休業に関する制度
 - (2) 育児休業・出生時育児休業の申出先
 - (3) 雇用保険から支給される育児休業給付に関すること
 - (4) 従業員が育児休業・出生時育児休業の期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
- 2 前項の周知および意向確認は、面談／書面の交付／電子メール等の送信により行う。

第 26 条の 4 円滑な取得及び職場復帰支援

会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する社員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

- (1) 社員やその配偶者が妊娠・出産したことや社員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その社員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。
- (2) 当該社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、同プランに基づく措置は、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社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。

第 27 条 復職後の勤務

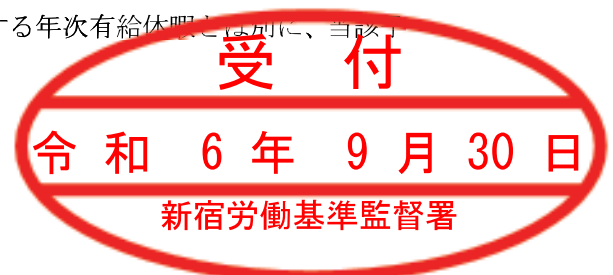
- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、あらかじめ本人に通知し部署および職務の変更を行うことがある。

第 28 条 年次有給休暇

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第 28 条の 2 育児目的休暇

- 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、当該子に係る育児（出産の準備を含む。）に関する目的のために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該



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5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、事前に育児目的休暇申出書を会社に提出して申し出るものとする。ただし、緊急かつやむを得ない事情がある場合には、当日始業時刻迄に電話連絡等により申し出るものとし、事後速やかに育児目的休暇申出書を提出するものとする。

3 育児目的休暇を取得した日は無給とする。

第29条 法令との関係

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、時間外労働および深夜業の制限ならびに短時間勤務等の措置に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

附則

本規程は、平成29年5月1日から適用する。

本規程は、平成29年10月1日に改訂する。

本規程は、令和6年9月1日に改訂する。

