

育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規程

株式会社シンプルメーカー

育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に関する規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、就業規則の育児・介護休業及び育児・介護短時間勤務に定めるところにより、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免除、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 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、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取得することができる。ただし、期間の定めのある従業員にあっては、第2項に定める者に限り、育児休業を取得することができる。

2 期間の定めのある従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する場合に限り、育児休業を取得することができる。

(1) 会社に引き続き雇用されている期間が1年以上であること

(2) 子が1歳6か月に達する日までに労働契約（労働契約が更新される場合には、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

3 前2項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員は育児休業を取得することができない。

(1) 会社に引き続き雇用されている期間が1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年以内（第3条第1項又は同条第2項に規定する休業の申出をする場合は、それぞれ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 育児休業の対象となる子は、次のいずれかの者とする。

(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ており（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る）、当該従業員が現に監護する者

(4) 里親である従業員に委託されている児童のうち、当該従業員が養子縁組によって養親となることを希望している者

(5) その他法令等に定める者

- 5 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ときは、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年を限度として、育児休業をすることができる。ただし、当該従業員の申出の日が、子の1歳の誕生日の翌日以降の場合を除くものとする。

(1歳6か月までの育児休業対象者)

第3条 前条の育児休業対象者が、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次のいずれにも該当する場合に限り、その事業主に申し出ることにより、育児休業をすることができる。

(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

- 2 第2条第1項ただし書、同条第2項及び前項の規定は、前項の規定により育児休業を取得することを申し出た従業員が、その養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について、育児休業を取得することを申し出る場合について準用する。この場合において、第2条第2項第2号中「1歳6か月」とあるのは「2歳」と、前項第2号中「1歳」とあるのは「1歳6か月」と読み替えるものとする。

(育児休業の申出の手続等)

第4条 育児休業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か月前（前条第1項の1歳6か月までの育児休業の場合、同条第2項の2歳までの育児休業の場合は、それぞれ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。

2 育児休業中の期間の定めのある従業員が労働契約を更新するにあたり、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 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回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が第3条第1項に基づく休業の申出をしようとする場合

(2) 第3条第1項に基づく休業をした者が同条2項に基づく休業の申出をしようとする場合

(3) 前項の申出をする場合

(4) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

4 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。

- 5 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「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 6 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、会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

- 第5条 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 育児休業の申出を撤回した従業員は、特別の事情がない限り同一の子については再度の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第3条第1項に基づく休業の申出を、第2項第1項若しくは第3条第1項のいずれか又はいずれの申出を撤回した者であっても、第3条第2項に基づく休業の申出をすることができる。
 - 3 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6条 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5項並びに第3条第1項及び同条第2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、育児休業申請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、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3条第1項及び同条第2項に基づく休業をしている場合は、それぞれ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下げ変更を行うことができる。育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第3条第1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か月に達するまでの期間内で、1回、第3条第2項に基づく休業の場合には、第2条第1項及び第3条第1項に基づくそれぞれの休業とは別に、子が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下げ変更を行うことができる。
 - 4 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) 育児休業にかかる子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第3条第1項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、第3条第2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、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、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期間との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

5 前項第1号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 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第7条 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。

2 期間の定めのある従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する場合に限り、介護休業をすることができる。

(1) 会社に引き続き雇用されている期間が1年以上であること

(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)から6か月を経過する日までに労働契約(労働契約が更新される場合には、更新後のもの)が満了することが明らかでないこと

3 前2項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員は介護休業をすることができない。

(1) 会社に引き続き雇用されている期間が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でない従業員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

4 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的の障害により、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(事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む)

(2) 父母

(3) 子

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母

(6) 兄弟姉妹

(7) 孫

(8) 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 8 条 介護休業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。

2 介護休業中の期間の定めのある従業員が労働契約を更新するにあたり、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。

3 申出は、特別の事情がない限り、対象家族 1 人につき 1 要介護状態ごとに 93 日を限度として 3 回までとする。ただし、前項の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

4 会社は、介護休業申出書を受け取るにあたり、最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。

5 介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した従業員（以下「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 9 条 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 同一の対象家族について介護休業の申出が撤回され、撤回後最初の介護休業の申出も撤回された場合、その後の介護休業の申出については、会社は拒むことができる。

3 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 10 条 介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、通算 93 日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日までをいう）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、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本規程の介護短時間勤務等の措置に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。

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、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は通算 93 日（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

又は本規程の介護短時間勤務等の措置に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、93日からその日数を控除した日数)の範囲を超えないことを原則とする。

4 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、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

5 前項第1号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4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第11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、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や健康診断を受けさせるために、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 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は子の看護休暇を取得することができない。

(1) 会社に引き続き雇用されている期間が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) 業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、半日単位で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(半日単位で取得しようとする者に限る)

3 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

4 子の看護休暇は、1日又は半日単位(所定労働時間の2分の1(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し、1日の所定労働時間数又は1年における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切上げるものとする))で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の従業員は、半日単位での取得をすることができない。

5 前項にかかわらず、労使協定の定めにより次の事項を定めた場合は、第1号に掲げる従業員の範囲に属する従業員について、第2号に掲げる時間数を半日とすることができる。

(1) この項の規程による時間数で子の看護休暇を取得することができる従業員の範囲

(2) 子の看護休暇の取得の単位となる時間数(1日の所定労働時間数に満たないものに限る)

- (3) 子の看護休暇1日当たりの時間数(1日の所定労働時間数を下回らないものとする)
- 6 子の看護休暇を取得しようとする者は、事前に会社に申し出るものとする。ただし、緊急の場合には事後速やかに申し出なければならない。
- 7 子の看護休暇中の賃金は支給しない。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

- 第12条 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、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 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員は介護休暇を取得することができない。
 - (1) 会社に引き続き雇用されている期間が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) 業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして、半日単位で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(半日単位で取得しようとする者に限る)
 - 3 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
 - 4 介護休暇は、1日又は半日単位(所定労働時間の2分の1(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し、1日の所定労働時間数又は1年における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切上げるものとする))で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の従業員は、半日単位での取得をすることができない。
 - 5 前項にかかわらず、労使協定の定めにより次の事項を定めた場合は、第1号に掲げる労働者の範囲に属する労働者について、第2号に掲げる時間数を半日とすることができる。
 - (1) この項の規程による時間数で介護休暇を取得することができる労働者の範囲
 - (2) 介護休暇の取得の単位となる時間数(1日の所定労働時間数に満たないものに限る)
 - (3) 介護休暇1日当たりの時間数(1日の所定労働時間数を下回らないものとする)
 - 6 介護休暇を取得しようとする者は、事前に会社に申し出るものとする。ただし、緊急の場合には事後速やかに申し出なければならない。
 - 7 介護休暇中の賃金は支給しない。

第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第13条 3歳に満たない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、業務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 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員は、所定外労働の免除を申し込むことができない。
- (1) 会社に引き続き雇用されている期間が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項に定める所定外労働の免除を申し出る従業員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下、本条において「免除期間」という）について、免除を開始しようとする日（以下、本条において「免除開始予定日」という）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、免除開始予定日の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。この場合において、免除期間は、次条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、所定外労働免除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できる。
- 5 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、3歳に満たない子を養育する所定外労働免除申出書を提出した従業員（以下、本条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
- 6 免除開始予定日の前日までに、申出にかかる子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合又は申出にかかる対象家族の死亡等により申出者が対象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 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
- (1) 子の死亡等免除にかか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
- (2) 免除にかかる子が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
- (4) 対象家族の死亡等免除に係る対象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
- 8 前項第1号及び第4号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7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14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、就業規則の時間外、休日勤務及び深夜業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 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、育児又は介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇従業員

(2) 会社に引き続き雇用されている期間が1年未満の従業員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 時間外労働の制限を申し出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（以下、本条において「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、本条において「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、会社に提出するものとする。

4 会社は、時間外労働制限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できる。

5 申出の日後に申出にかか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従業員（以下、本条において「申出者」という）は、出生後2週間以内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、申出にかかる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になった場合には、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。

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) 家族の死亡等制限にかか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) 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 前項第1号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 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

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、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、就業規則の時間外、休日勤務及び深夜業の規定に関わらず、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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、深夜業の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇従業員

(2) 会社に引き続き雇用されている期間が1年未満の従業員

(3) 申出にかかる家族の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

(イ) 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

(ロ) 心身の状況が申出にかか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つては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

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(5) 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従業員は、1回につき1か月以上6か月以内の期間（以下、本条において「制限期間」という）について、深夜業の制限を開始しようとする日（以下、本条において「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か月前までに、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できる。

5 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した従業員（以下、本条において「申出者」という）は、出生後2週間以内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、申出にかかる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。

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) 家族の死亡等制限にかか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) 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 前項第1号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 制限期間中の給与については、時給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。
- 10 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 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第16条 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、所定労働時間を6時間に短縮することができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、育児短時間勤務を申し出ることができない。

(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) 労使協定により除外される次のいずれかの従業員

(イ) 会社に引き続き雇用されている期間が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

3 育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、育児の状況を踏まえて、個別に定める。

4 1歳に満たない子を育てる女性従業員は、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。

5 育児短時間勤務の申出を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、短縮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か月前までに、育児短時間勤務申出書を会社に提出しなければならない。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。その他の適用のための手続等については、第4条から第6条までの規定(第4条第3項及び第5条第2項を除く)を準用する。

6 育児短時間勤務期間中の給与については、時給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

(業務上育児短時間勤務の困難な従業員に対する代替措置)

第16条の2 前条第2項第3号(ハ)の従業員は、申し出ることにより、次に掲げる各号のいずれかの制度を利用することができる。

(1) 子が3歳に達するまでの間の育児休業(手続その他の事項については、第2章に定める育児休業に準ずるものとする。ただし、第4条第3項及び第5条第2項の規定は準用しない。)

(2) フレックスタイム制

(3) 始業・終業の時刻の繰上げ、繰下げの制度

2 前項第2号及び第3号の適用を受ける間の具体的な就業形態、その他の労働条件については、会社は従業員との個別協議により決定をする。ただし、給与については、時給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

(介護短時間勤務等の措置)

第17条 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)であって介護休業をしていない者は、申し出ることにより、会社の業務状況及び従業員の介護状況を考慮して会社は、次のうちいずれかの措置(以下、本条において「勤務時間短縮等の措置」という)を講ずるものとする。ただし、利用回数は、第1号ないし第3号は、2回まで、第4号は、1回を限度とする。

(1) 短時間勤務の制度

(2) フレックスタイム制

(3) 始業・終業時刻の繰上げ、繰下げの制度

(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、介護短時間勤務を申し出ることができない。

(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) 労使協定により除外される次のいずれかの従業員

(イ) 会社に引き続き雇用されている期間が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

3 申出をしようとする者は、利用開始の日から3年間の間で2回までの範囲で勤務時間短縮等の措置を受けることができる。ただし、第1項第4号については1回までとする。

4 従業員が、勤務時間短縮等の措置の(1)から(3)の適用を受けた場合は、開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として、開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書により所属長を経て会社に申し出なければならない。その他適用のための手続等については、第8条から第10条までの規定を準用する。

5 会社は、前項の措置の適用につき、具体的な就業形態、その他の労働条件については、個別に協議の上で決定するものとする。ただし、給与については、時給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

第10章 その他の事項

（賃金等の取扱い）

第18条 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給与は支払われない。

（賞与の取扱い）

第19条 従業員が夏季・冬季の算定期間につき全部休業した場合には、賞与は原則として支給しない。

2 従業員は算定期間の一部を育児・介護休業した場合には、その休業した期間、勤務した期間の実績、その他諸事情を勘案し、相当額を支給するが、原則として出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

（定期昇給の取扱い）

第20条 育児・介護休業を取得している期間中に定期昇給のある場合には、会社はその休業している従業員に対しては定期昇給を行わない。

2 前年度に育児・介護休業を取得した従業員については、定期昇給が行われる場合の昇給率については、前年度の育児・介護休業期間の程度に応じて昇給率を調整する。

（退職金の取扱い）

第21条 育児・介護休業を取得した従業員の退職金の算定に関する勤続年数については、1ヶ月単位で控除して計算する。ただし、育児・介護休業期間が1か月に満たない部分については控除の対象としない。

（年次有給休暇の取扱い）

第22条 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、以下のとおりとする。

（1）育児・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

（2）子の看護休暇の日及び介護休暇を取得した日は、欠勤したものとみなす。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第23条 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は、各月に会社が納付した額を翌月末日までに当該従業員は、会社に支払わなければならない。

（復職後の勤務）

第24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。

2 前項にかかわらず、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は、部署及び職務の変更を行う。

(附則)

本規程は、令和 2年 9月 1日から施行する。