

# 育児介護休業規程

初版制定日	平成 24 年 4 月 1 日
版数	第 5 版
最終改定日	令和 3 年 2 月 1 日

株式会社アプトシステム

## 目次

第1章 総則	4
【目的】	4
第2章 育児休業	4
【育児休業の対象者】	4
【育児休業申出の手続き等】	5
【育児休業開始予定日の指定】	5
【育児休業開始予定日の変更】	6
【育児休業終了予定日の変更】	6
【育児休業申出の撤回】	6
【育児休業申出の消滅】	6
【育児休業の期間】	7
第3章 介護休業	7
【介護休業の対象者】	7
【介護休業の申出の手続等】	8
【介護休業の申出の撤回等】	8
【介護休業の期間】	8
【介護休業期間の変更】	8
【介護休業の終了】	8
第4章 子の看護休暇	9
【子の看護休暇】	8
第5章 介護休暇	9
【介護休暇】	9
第6章 所定外労働の制限	10
【育児・介護のための所定外労働の制限】	10
第7章 時間外労働の制限	11
【育児・介護のための時間外労働の制限】	11
第8章 深夜業の制限	12
【育児・介護のための深夜業の制限】	12
第9章 所定労働時間の短縮措置等	13
【育児短時間勤務】	13
【介護短時間勤務】	13
第10章 育児休業等に関するハラスメントの防止	14
【禁止行為】	14
【懲戒】	14
【相談及び苦情への対応】	14
【再発防止の義務】	15
第11章 その他の事項	15
【給与等の取扱い】	15
【介護休業期間中の社会保険料の取扱い】	15
【円滑な取得及び職場復帰支援】	15
【復帰後の勤務】	16

【有給休暇】	16
【休業期間中の解雇】	16
【法令との関係】	17
附 則	17

## 第1章 総則

### 【目的】

第1条 この規程は、従業員（以下、社員という。）の育児・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、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・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す。

## 第2章 育児休業

### 【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社員等で、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ます。
2. 育児休業ができる期間の定めのある社員等（以下、有期契約社員等という。）であって1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申し出時点において、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ます。
    - (1) 入社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期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと（6項の申出にあつては2歳）
  3. 前2項にかかわらず、会社は、労使協定により除外された社員からの休業の申し出は拒むことができます。
  4. 配偶者が社員と同じ日から又は社員より先に育児休業をしている場合、社員は、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ます。
  5. 次のいずれにも該当する社員は、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ます。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歳の誕生日に限られます。
    - (1) 社員又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
      - (イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
      - (ロ) 社員の配偶者であつ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つた者が、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
  6. 次のいずれにも該当する社員は、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ます。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月誕生日応当日とする。
    - (1) 社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
      - (イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

- (ロ)社員の配偶者であつ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つた者が死亡、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

### 【育児休業申出の手続き等】

- 第3条 育児休業をすることを希望する者は、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ヶ月前（前条第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書に必要事項を記入して子の存在または出産予定日を証明する公的書類その他必要書類を添付して、会社に提出して申し出て下さい。
2. 育児休業申出書提出の日をもって申出日とし、会社は速やかに育児休業取扱通知書を本人に通知します。
  3. 申出は、特別な事情がない限り、社員毎に一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなします。ただし、産後休業をしていない社員等が、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、この限りではありません。
  4. 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を提出しなければなりません。

### 【育児休業開始予定日の指定】

- 第4条 育児休業申出書に記載された休業開始予定日と育児休業申出日の提出日との間が1ヶ月に満たないときは、会社は申出の休業開始予定日と提出日の翌日から起算し1ヶ月を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定できます。ただし、育児休業申出書の提出日前に、次に掲げる事由が生じた場合には、育児休業申出書の提出日とその翌日から起算し、1週間を経過する日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定できます。
- (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) 配偶者の心身の状況により休業申出に係る子を養育することが困難になった場合
  - (4) 配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなった場合
  - (5) 申出に係る子が、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世話を必要とする状態になった場合
  - (6) 保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施がされない場合
2. 前項の指定は、申出書提出日の翌日より起算し、3日以内に休業開始予定日指定書の交付をもって行います。ただし、申出書提出日と申出に係る休業開始予定日との間が3日以内のときは、申し出の休業開始予定日までに行います。

### 【育児休業開始予定日の変更】

- 第5条 育児休業を取得する社員等は、その休業開始予定日（前条により会社の指定を受けたときはその指定日）の1週間までに前条第1項ただし書きの各号に掲げる事由により、休業開始予定日を変更しようとするときは育児休業期間変更申出書を提出して変更することができます。
2. 会社は、前項の休業開始予定日変更に係る申出書の提出を受けた場合、その申出書(写)に承認印を押し、申出者に交付します。ただし、申し出の休業開始予定日が申出書提出日の翌日から起算して1週間に満たないときは、申し出の休業開始予定日と申出書提出日の翌日から起算して1週間を経過する日との間のいずれかの日を新たな休業開始予定日として指定することができます。この場合の指定の手続きは前条第2項によります。

### 【育児休業終了予定日の変更】

- 第6条 申出者は、育児休業を終了しようとする日（以下休業終了予定日といいます。）の1ヶ月前までに育児休業期間変更申出書を会社に提出することにより、1回に限り休業終了予定日を後の日に変更することができます。
2. 会社は前項の申し出を受けたとき、その申出書（写）に承認印を押し、申出者に交付するものとします。

### 【育児休業申出の撤回】

- 第7条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業申出撤回届を会社に提出することにより、育児休業の申し出を撤回することができます。
2. 前項の届出を会社が受理した後は、次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育児休業の申し出をすることはできません。
    - (1) 配偶者が死亡した場合
    - (2) 配偶者の心身の状況により休業申出に係る子を養育することが困難になった場合
    - (3) 婚姻解消その他の事情により配偶者が休業申出に係る子と同居しなくなった場合
    - (4) 申し出に係る子が、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世話を必要とする状態になった場合
    - (5) 保育所における保育の実施を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施がされない場合

### 【育児休業申出の消滅】

- 第8条 休業開始予定日の前日までに、次に掲げる事情が生じ、申出者が申し出に係る子を養育しないことになった場合には、育児休業の申し出はされなかったものとみなします。
- (1) 休業申し出に係る子の死亡
  - (2) 休業申し出に係る子が養子である場合の離縁又は養子縁組の取り消し
  - (3) 休業申し出に係る子が養子となったことやその他の事情により、休業申し出した社員等とその子が同居しないことになったとき
  - (4) 休業申し出をした社員等が心身の状況により、休業申し出に係る子が1歳に達する

- までの間、その子を養育することが困難になったとき
2. 前項の場合、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りません。

#### 【育児休業の期間】

- 第9条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（誕生日の前日）を限度として育児休業申出書に記載された期間とします。ただし、子が1歳を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が1歳6ヶ月（第2条6にあたっては2歳）まで延長することもできます。
2. 次の各号のいずれかの事情が生じた場合には、前項の規程にかかわらず、当該各号に掲げる日をもって育児休業期間の終了とします。
    - (1) 前条各号に掲げる事情が生じたときは、その発生日
    - (2) 育児休業に係る子が1歳(1歳6ヶ月)(第2条6にあたっては2歳)に達したときは、当該日
    - (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は、その開始日の前日
    - (4) 育児休業が終了することになったときは、原則として当該事情が発生した日から2週間以内であって、会社が指定した日

### 第3章 介護休業

#### 【介護休業の対象者】

- 第10条 要介護状態にある家族を介護する社員（以下介護休業対象社員という。）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ます
2. この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（以下対象家族といいます。）にある次の者をいいます。
    - (1) 配偶者
    - (2) 父母
    - (3) 子
    - (4) 配偶者の父母
    - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
    - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者
  3. 介護休業ができる期間の定めのある社員等は、申出時点において、次のいずれにも該当する者としてします。
    - (1) 入社1年以上の者
    - (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。
  4. 第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申し出は拒むことができます。
    - (1) 入社1年未満の社員
    - (2) 申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな社員
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

### 【介護休業の申出の手続等】

- 第 11 条 介護休業を希望する者は、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します。当該申し出が遅れた場合にあっては、会社は、介護休業開始予定日を申し出の日から 2 週間以内の日に指定することができます。
2. 介護休業の申し出は、対象家族 1 人につき 3 回までとします。
  3. 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
  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します。

### 【介護休業の申出の撤回等】

- 第 12 条 前条の申出者は、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、介護休業の申し出を撤回することができます。
2. 同一対象家族について 2 回連続して介護休業の申し出を撤回した者について、当該家族について再度の申し出はすることができません。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとします。
  3. 介護休業開始予定日の前日までに、申し出に係る家族の死亡、離婚等親族関係の終了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、介護休業の申し出はされなかったものとみなします。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りません。

### 【介護休業の期間】

- 第 13 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 日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とします。
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ます。

### 【介護休業期間の変更】

- 第 14 条 社員等は、介護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ことにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができます。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します。
2. 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します。

### 【介護休業の終了】

- 第 15 条 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します。
- (1) 家族の死亡等介護休業に係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します）
- (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
2. 前項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りません。

## 第4章 子の看護休暇

### 【子の看護休暇】

- 第16条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員等は、負傷し、又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、就業規則（有期契約社員等就業規則も含む、以下同じ）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ます。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とします。ただし労使協定によって除外された社員からの子の看護休暇の申出は拒むことができます。
2. 子の看護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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ます。もしくは、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ます。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である社員は1日単位とします。
3. 取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書を事前に会社に申し出るものとします。
4. 賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。

## 第5章 介護休暇

### 【介護休暇】

第17条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員等は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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ます。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とします。ただし、労使協定によって除外された社員からの介護休暇の申出は拒むことができます。

2. 介護休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）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ます。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である社員は1日単位とします。

もしくは、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ます。

3. 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書を事前に会社に申し出るものとします。
4. 賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。

## 第6章 所定外労働の制限

### 【育児・介護のための所定外労働の制限】

第18条 3歳に満たない子を養育する社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社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、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ありません。

2. 前項にかかわらず、育児・介護休業等に関する労使協定により、会社が所定労働時間の制限の申し出を拒むことのできる者としている社員等は取得することはできません。
3. 申し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（以下この条において「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・介護のための所定外労働制限申出書を会社に提出しなければなりません。この場合において、制限期間は、次条第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りません。
4. 会社は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

5. 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければなりません。
6. 制限開始予定日の前日までに、申し出に係る子又は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、申し出されなかったものとみなします。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りません。
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します。
  - (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は当該事由が発生した日
  - (2) 制限に係る子が3歳に達した場合は当該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は、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りません。

## 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19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員等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社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ありません。
2. 前項にかかわらず、次の社員等は時間外労働の制限を請求することはできません。
    - (1) 日々雇用される者
    - (2) 入社1年未満の社員等
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員等
  3. 申し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（以下この条において「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しなければなりません。この場合において、制限期間は、前条第2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りません。
  4. 会社は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

5. 申し出の日後に申し出に係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者（以下この条において「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りません。
6. 制限開始予定日の前日までに、申し出に係る子又は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、申し出されなかったものとみなします。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りません。
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します。
  - (1) 子又は家族の死亡等制限に係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) 制限に係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条 深夜業の制限

### 【育児・介護のための深夜業の制限】

- 第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社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社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、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ありません。
2. 前項にかかわらず、次の社員等は深夜業の制限の申出をすることはできません。
    - (1) 日々雇用される者
    - (2) 入社1年未満の社員等
    - (3) 申出に係る子又は家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する社員
      - 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心身の状況が申出に係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。
      - ③6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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日以下の社員
    - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある社員
  3. 申し出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（以下この条において「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しなければなりません。

4. 会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
5. 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(以下この条において「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りません。
6. 制限開始予定日の前日までに、申し出に係る子又は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、申し出されなかったものとみなします。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りません。
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します。
  - (1) 子又は家族の死亡等制限に係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) 制限に係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りません。
9. 制限期間中の給与については、別途定める給与規定(有期契約社員等給与規程を含む)に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給します。
10. 深夜業の制限を受ける社員等に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがあります。

## 第9条 所定労働時間の短縮措置等

### 【育児短時間勤務】

- 第21条 3歳に満たない子を養育する社員等は、申し出ることにより、就業規則に定める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、午前12時から午後1時までの1時間とします。)の6時間(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ます。)と変更することができます。
2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は育児短時間勤務の申し出はできません。
    - (1) 日々雇用される者
    - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である社員等
    - (3) 入社1年未満の社員等
    - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員等

3. 申し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により会社に申し出なければなりません。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、育児短時間勤務扱通知書を交付します。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定（有期契約社員等給与規程を含む）に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給します。
5. 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。
6. 退職金の算定に当たっては、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します。

### 【介護短時間勤務】

- 第22条 要介護状態にある家族を介護する社員等は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則に定める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、午前12時から午後1時までの1時間とします。）の6時間と変更することができます。
2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は介護短時間勤務の申し出はできません。
    - (1) 日々雇用される者
    - (2) 入社1年未満の社員等
    - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
  3. 申し出をしようとする者は、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会社に申し出なければなりません。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します。
  4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給します。
  5. 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しません。
  6. 退職金の算定に当たっては、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します。

## 第10条 育児休業等に関するハラスメントの防止

### 【禁止行為】

- 第23条 すべての社員は、他の社員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはなりません。
- (1) 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動

- (2) 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 部下である社員が (1) から (3) の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

### 【懲戒】

第 24 条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 前条(1)から(3)の行為を行った場合  
就業規則第 106 条第 1 項 2 号から 5 号までに定めるけん責、減給、出勤停止又は降給・降格
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合  
就業規則第 106 条第 1 項 7 号に定める懲戒解雇

### 【相談及び苦情への対応】

- 第 25 条 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は各部に設けることとし、その統括責任者は社長とします。社長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行います。
2. 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ます。
  3. 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、社長へ報告します。報告に基づき、社長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の社員等に事実関係を聴取します。
  4. 前項の聴取を求められた社員は、正当な理由なくこれを拒むことはできません。
  5. 対応マニュアルに沿い、上司は社長に事実関係を報告し、社長は、問題解決のための措置として、第 24 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じます。
  6. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いはありません。

### 【再発防止の義務】

第 26 条 社長は、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ます。

## 第 11 章 その他の事項

### 【給与等の取扱い】

- 第 27 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給しません。
2. 賞与については、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します。
  3. 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算します。

### 【介護休業期間中の社会保険料の取扱い】

- 第 28 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社員等に請求するものとし、社員等は会社が指定する日までに支払うものとします。

### 【円滑な取得及び職場復帰支援】

- 第 29 条 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、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します。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、これを実施します。

### 【復職後の勤務】

- 第 30 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します。
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には、部署及び職務の変更を行うことがあります。この場合は、育児休業終了予定日の 1 か月前又は介護休業終了予定日の 2 週間前までに正式に決定し通知します。
  3. 会社の都合によって復職の時期を遅らせる場合には、会社は、その期間について休業の平均賃金の 60%の休業手当を支給します。
  4. 復職の時期が到来したのにもかかわらず、正当な理由なく復職しないときは、自己都合退職したものとみなします。

### 【年次有給休暇】

- 第 31 条 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなします。

### 【休業期間中の解雇】

- 第 32 条 育児・介護休業の申し出をしたことあるいは育児・介護休業を取得したことをもって解雇することはありません。ただし、就業規則に記載されている理由がある場合にはこの限りではありません。



### 【法令との関係】

第 33 条 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の制限、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ります。

## 附 則

- 1 この規程は平成 24 年 4 月 1 日より施行します。
- 2 この規程および各規程の改廃にあたっての責任者は、社長とします。
- 3 この規程および各規程の解釈適用について、懷疑または紛議が生じたときの解釈の決定および紛議の解決は、社長が責任者としてこれを決定します。
- 4 この規程は令和 3 年 2 月 1 日より改訂・施行します。(第 16 条 17 条時間単位追加)