

育兒介護休業等規程



有限会社管建

育兒介護休業等規程

有限会社管建

第 1 章 育児休業・出生時育児休業

第 1 条 (育児休業対象者)

育児のために休業することを希望する従業員（日々雇用者、および従業員の過半数を代表する者と育児休業・介護休業等の適用除外者に関する労使協定（以下「適用除外者に関する労使協定」という）を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）であって、1歳（第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第3項による育児休業の場合は2歳）に満たない子（子の範囲は、育児介護休業法による）と同居し養育する従業員は、育児休業をすることができる。

ただし、期間雇用者にあつては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（第5条第3項の申出にあつては2歳）に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限る。

2. 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または出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヶ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。

第 2 条 (育児休業の申出・回数)

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ヶ月前（出産予定日前の子の出生など特別な事情がある場合は1週間前、1歳6ヶ月・2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、希望する育児休業期間を明らかにして育児休業申出書により会社へ申し出なければならない。

2. 育児休業中の期間雇用従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望する場合は、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、同一の子につき2回までとする。
 1. 育児休業をした者が第2項の申出をしようとする場合
 2. 配偶者の死亡等特別な事情がある場合
4. 第5条第1項または第2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、同一の子につき1回限りとする。
 1. 第5条第1項または第2項に基づく休業をした者が本条第2項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5条第1項または第2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. 第5条第3項または第4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、同一の子につき1回限りとする。
 1. 第5条第3項または第4項に基づく休業をした者が本条第2項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5条第3項または第4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
6. 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られることがある。

7. 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。
8. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児休業申出者は、出生後2週間以内に会社に申し出なければならない。

第3条 (育児休業期間)

育児休業期間は、原則として子が1歳(第1条第2項による育児休業の場合は1歳2ヶ月、第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第3項による育児休業の場合は2歳)に達するまでの間において従業員が申し出た期間とする。ただし、子の死亡その他特別な事情が生じた場合は、育児休業期間は当初の終了予定日前であっても原則としてその事情が生じた日をもって終了するものとする。

第4条 (育児休業期間の変更)

育児休業期間は、次の場合に限り、育児休業期間変更申出書により申し出ることによって変更することができる。

1. 育児休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別な事情が生じた場合に限り、1週間前までに申し出ることにより育児休業申出毎に1回に限り繰り上げることができる。
2. 育児休業終了予定日は、1ヶ月前までに申し出ることにより育児休業申出毎に1回に限り1歳に達するまでを限度として繰り下げることができる。
2. 1歳6ヶ月・2歳までの育児休業における育児休業終了予定日は、2週間前までに育児休業期間変更申出書により申し出ることによってそれぞれ1回に限り、子が1歳6ヶ月に達する日までの育児休業の場合は1歳6ヶ月に達するまで、子が2歳に達する日までの育児休業の場合は2歳に達するまでを限度として繰り下げることができる。
3. 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申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第5条 (1歳以降の育児休業)

子が1歳に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ、子が1歳に達する日の翌日以降に本項の休業をしたことがない場合で、次のいずれかの事情がある従業員(日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く)は、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、原則として子が1歳に達する日の翌日を開始日として育児休業をすることができる。

ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項に基づく休業を子が1歳に達する日の翌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. 保育所等入所を希望しているが、入所できない場合
2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
2. 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1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ヶ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。
3. 子が1歳6ヶ月に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ、子

が1歳6ヶ月に達する日の翌日以降に本項の休業をしたことがない場合で、次のいずれかの事情がある従業員（日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）は、子が2歳に達するまでを限度として、原則として子が1歳6ヶ月に達する日の翌日を開始日として育児休業をすることができる。

ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に基づく休業を子が1歳6ヶ月に達する日の翌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. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6ヶ月以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
4. 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業または新たな育児休業が始まったことにより第1条第1項、本条第1項または第2項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了または介護休業が始まったことにより本条第1項または第2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6条（育児休業申出の撤回）

育児休業の申出は、育児休業開始予定日の前日までに限り、育児休業申出撤回届を会社に提出して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届出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
3. 第1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5条第1項・第3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1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5条第1項・第3項に基づく休業の申出をすることができ、第5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5条第3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その他特別な事情により育児休業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、当該申出者は、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7条（出生時育児休業の対象者）

育児のために休業することを希望する従業員（日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）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、養育する従業員は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。

ただし、期間雇用者にあつては、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8週間を経過する日の翌日から6ヶ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従業員に限り、出生時育児休業をすることができる。

第8条（出生時育児休業の申出の手続等）

- 出生時育児休業を希望する従業員は、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（従業員の過半数を代表する者と出生時育児休業の申出期限に関する労使協定を締結している場合は労使協定で定める期限）までに希望する出生時育児休業期間を明らかにして出生時育児休業申出書により会社へ申し出なければならない。
2. 出生時育児休業中の期間雇用者が労働契約を更新するにあたり、引き続き出生時育児休業を希望する場合は、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。
 3. 同一の子についての出生時育児休業の申出は、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し、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。
 4. 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。
 5. 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申出者に対し、出生時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、出生時育児休業申出者は、出生後2週間以内に会社へ申し出なければならない。

第9条（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 出生時育児休業の申出は、出生時育児休業開始予定日の前日までに限り、出生時育児休業申出撤回届を会社に提出して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届出者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
 3. 出生時育児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、みなしを含め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その他特別な事情により出生時育児休業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、当該申出者は、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10条（出生時育児休業の期間等）

- 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。ただし、子の死亡その他特別な事情が生じた場合は、出生時育児休業は当初の終了予定日前であっても原則としてその事情が生じた日をもって終了するものとする。
2. 前項の定めにかかわらず、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申出者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

第11条（出生時育児休業中の就業）

従業員が出生時育児休業中の就業を希望するときは、会社は従業員の過半数を代表する者と出生時育児休業中の就業に関する労使協定を締結し、従業員の申出に基づき出生時育児休業の期間内に従業員を就業させる場合がある。

2. 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前日までに会社へ申し出なければならない。ただし、就業日の調整のため、できる限り休業開始予定日の1週間前までに申し出るものとする。
3. 会社は、前項の申出があった場合は、速やかに申出の範囲内の就業日等（就業日がない場合はその旨）を出生時育児休業申出者に対して提示し、同意を得るものとする。
4. 申出者は前項に基づき提示された就業日等について、休業前日までに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しなければならない。休業前日までに同意がない場合は、休業中に就業することはできないものとする。
5. 会社は前項の同意を得たとき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。
6. 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下（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下
 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
7. 第2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しなければならない。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。
8. 第4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しなければならない。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。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12条（育児休業および出生時育児休業期間中の給与等取扱い）

育児休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

- 1 給 与 育児休業および出生時育児休業期間中の賃金は支払わない。ただし、第11条の規定に基づき出生時育児休業期間中に就業した従業員については、当該就業にかかる賃金を支給する。
- 2 定期昇給 育児休業および出生時育児休業期間中は行わないが、復職後

3	賞 与	の昇給において育児休業前の勤務実績を加味調整する。 賞与の算定にあたり、その算定対象期間に育児休業および出生時育児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払う。
4	所 属	原則として育児休業および出生時育児休業前の所属とする。
5	勤 続 年 数	退職金およびその他の制度の適用においては、育児休業および出生時育児休業期間は勤続年数に通算しない。
6	年次有給休暇	年次有給休暇取得に関しては、育児休業および出生時育児休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす。
7	社 会 保 険 料	育児休業および出生時育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分について、法の定める手続きにより免除される。

第 1 3 条 （円滑な育児休業および出生時育児休業取得支援）

会社は、従業員から本人または配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、育児休業および出生時育児休業の取得が円滑に行われるようにするための、当該従業員に対する育児休業および出生時育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱いなど）の周知および制度利用の意向確認を実施する。

2. 育児休業および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の措置として、従業員に対して次のいずれかを実施する。
 1. 育児休業・出生時育児休業に係る研修を実施する。
 2. 育児休業・出生時育児休業に関する相談窓口を設置する。
 3. 従業員の育児休業・出生時育児休業取得事例を収集し提供する。
 4. 従業員の育児休業・出生時育児休業に関する制度および育児休業取得促進に関する方針の周知を実施する。

第 1 4 条 （復職時の取扱い）

原則として育児休業前の職場および職務に復帰させる。ただし、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、職場および職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。
3. 給与および賞与の算定に当たっては、育児休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第 1 5 条 （育児短時間勤務等）

3歳に満たない子を養育する従業員は、会社に申し出て勤務時間の短縮等の適用を受けることができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則1日の所定労働時間を6時間とする制度をいう。始業・終業時刻および休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、労務提供の無い時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支払う。
4. 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。

5. 本条の措置の手続きについては、育児休業に関する手続きを準用する。

第 2 章 介 護 休 業

第 16 条 (対 象 者)

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫（以下「対象家族」という）であって、要介護状態（2週間以上にわたり常時介護を要する状態をいう）にある者を介護する従業員（日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）は、介護のための休業をすることができる。

ただし、期間雇用者にあつては、申出時点において、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）から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者に限る。

第 17 条 (介護休業の申出)

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、介護休業申出書により会社へ申し出なければならない。なお、介護休業中の期間雇用従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護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. 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申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第 18 条 (介護休業期間・休業回数)

介護休業期間は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日以内とする。ただし、当該対象家族の死亡その他特別な事情が生じた場合は、介護休業期間はその事情の生じた日をもって終了する。

2. 介護休業の回数は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日間までの範囲で3回を上限とする。

第 19 条 (介護休業期間の延長)

介護休業の期間は、介護休業終了予定日の2週間前までに介護休業期間変更申出書により申し出ること、1回の申出毎の介護休業につき1回に限り、通算93日の範囲内で延長することができる。

第 20 条 (介護休業申出の撤回等)

介護休業を申し出た者は、介護休業開始予定日の前日までに限り、介護休業申出撤回届を提出して申出を撤回することができる。ただし、同一の対象家族について介護休業の申出が2回連続して撤回された場合には、会社は、当該対象家族についてその後の介護休業申出を拒むことができる。

2. 介護休業開始予定日の前日までに当該介護休業にかかる対象家族が死亡した場合その他特別な事情が生じた場合は、介護休業の申出はなかつたものとみなす。
3. 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届出者に対し、介護

休業取扱通知書を交付する。

第 2 1 条 (介護休業期間中の給与等取扱い)

介護休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

- 1 給 与 介護休業期間中の賃金は支払わない。
- 2 定期昇給 介護休業期間中は行わないが、復職後の昇給において介護休業前の勤務実績を加味調整する。
- 3 賞 与 賞与の算定にあたり、その算定対象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で計算した額を支払う。
- 4 所 属 原則として介護休業前の所属とする。
- 5 勤続年数 退職金およびその他の制度の適用においては、介護休業期間は勤続年数に通算しない。
- 6 年次有給休暇 年次有給休暇取得に関しては、介護休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす。
- 7 社会保険料 介護休業期間中の従業員の負担すべき社会保険料は、会社が立替払いするものとし、従業員は会社に対して、毎月の指定期日までに、会社指定の方法により払い込むものとする。

第 2 2 条 (復職時の取扱い)

原則として介護休業前の職場および職務に復帰させる。ただし、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、職場および職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。
3. 給与および賞与の算定に当たっては、介護休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第 2 3 条 (介護短時間勤務等)

家族を介護する従業員は、要介護状態にある対象家族 1 人につき従業員の申出に基づく利用開始の日から連続する 3 年間のうちに 2 回を限度として、勤務時間の短縮の適用を受けることができる。ただし、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の者、日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則 1 日の所定労働時間を 6 時間とする制度をいう。始業・終業時刻および休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、労務提供の無い時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支払う。
4. 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 本条の手続き等については介護休業に関する手続きを準用する。

第 3 章 時 間 外 労 働 の 制 限

第 2 4 条 (育児および介護のための時間外労働の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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を行わせない。

2. 前項の定めにかかわらず、次の1から3のいずれかに該当する従業員は、育児および介護のための時間外労働の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 入社1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 4 章 深 夜 業 の 制 限

第 2 5 条 （育児および介護のための深夜業の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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）に勤務させることはない。

2. 前項の定めにかかわらず、次の1から5のいずれかに該当する従業員は、育児および介護のための深夜業の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 入社1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 4. 申出に係る子（介護の場合にあっては対象家族）の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する者
 - ①深夜において就業していない者（1ヶ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養育（介護の場合にあっては家族の介護）をすることができる者であること
 - ③6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定あるいは出産後8週間以内でない者であること
 5. 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 深夜業の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 5 章 所 定 外 労 働 の 制 限

第 2 6 条 （育児および介護のための所定外労働の制限）

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、または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が当該対象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勤務をさせることはない。

2. 前項の定めは、日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 所定外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 6 章 子 の 看 護 の た め の 休 暇

第 27 条 (子の看護のための休暇)

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、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に、年次有給休暇とは別に、毎年7月1日を起算日とした1年につき当該子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。

2. 前項の定めは、日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。ただし、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものとする。
4. 看護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
5. 看護休暇中の賃金は支払わない。
6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、看護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、看護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第 7 章 介 護 の た め の 休 暇

第 28 条 (介護のための休暇)

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は、年次有給休暇とは別に、毎年7月1日を起算日とした1年につき、当該対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2. 前項の定めは、日々雇用者、および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 介護休暇は、時間単位で取得することができる。ただし、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものとする。

4. 介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
5. 介護休暇中の賃金は支払わない。
6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、介護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第 8 章 そ の 他

第 29 条 (ハラスメントの防止)

すべての者は、本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する者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者に対しては、厳正に対処する。

第 30 条 (そ の 他)

育児休業、介護休業および関連する措置について、この規程に定めのない事項については、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

1. 本規程は令和 6 年 1 月 1 日より施行する。
2. 本規程を改廃する際は、従業員代表の意見を聴取して行う。

(別紙)

職場におけるハラスメントは、従業員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題である。

妊娠・出産・育児休業（出生時育児休業を含む）等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業（出生時育児休業を含む）等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあるため、十分に注意しなければならないことから、本別紙にて周知する。

- 1 妊娠・出産・育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業等に関するハラスメントは次のものである。
 - ①妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - ②妊娠・出産、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
 - ③妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 2 本別紙の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての従業員である。
- 3 従業員が妊娠・出産・育児休業（出生時育児休業を含む）・介護休業等に関するハラスメントを行った場合、就業規則に従い、下記の事項を考慮のうえ、懲戒処分を科すことがある。
 - ①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ②当事者同士の関係（職位等）
 - ③被害者の対応（告訴等）・心情等
- 4 ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口を設置し、別途周知する。相談には、現にハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントが生じるおそれがある場合も含め、適切に相談に応じる。なお、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーに配慮し対応する。
- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した者にも不利益な取扱いを行わない。
- 6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置および再発防止策を講じる等適切に対処する。