

派遣社員及び無期派遣社員に係る
育児・介護休業等に関する規程

株式会社キャリア・ブレスユース

平成30年10月10日 施行

第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する無期派遣社員であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、派遣社員にあつては、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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 子が1歳6か月（4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こと
- 2 配偶者が無期派遣社員又は派遣社員（以下 総称してスタッフという）と同じ日から又はスタッフより先に育児休業をしている場合、スタッフは、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。
- 3 次のいずれにも該当するスタッフは、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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - (1) スタッフ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
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) スタッフ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
- 4 次のいずれにも該当するスタッフは、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か月誕生日応当日とする。
 - (1) スタッフ又は配偶者が子の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
 - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) スタッフ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
- 5 育児休業をすることを希望するスタッフは、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3及び4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 6 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。ただし、

産後休業をしていないスタッフが、子の誕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) 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業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
- 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育児休業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。

第2条（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する無期派遣社員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、派遣社員にあつては、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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 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こと
- 2 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。
配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫
- 3 介護休業をすることを希望するスタッフは、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
- 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第3条（子の看護休暇）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ（日雇のスタッフを除く）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、派遣社員就業規則第18条または無期派遣社員就業規則第19条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 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

第4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スタッフ（日雇のスタッフを除く）は、派遣社員就業規則第18条または無期派遣社員就業規則第19条に規定する年次有給休暇とは別に、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 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

第5条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 1 3歳に満たない子を養育するスタッフ（日雇のスタッフを除く）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スタッフ（日雇のスタッフを除く）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ない。
- 2 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、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人事担当者に提出するものとする。

第6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スタッフ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スタッフが当該家族を介護するために申し出た場合には、派遣社員就業規則第17条または無期派遣社員就業規則第18条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 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当するスタッフは育児のための時間外労働の制限及び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。
 - 一 日雇のスタッフ
 - 二 入社1年未満のスタッフ
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
- 3 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、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人事担当者に提出するものとする。

第7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スタッフ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スタッフ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、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフは深夜業の制限を申し出ることができない。
 - 一 日雇のスタッフ
 - 二 入社1年未満のスタッフ
 - 三 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当するスタッフ
 - 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
 - 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
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
 - 五 所定労働時間の全部が深夜にあるスタッフ
- 3 申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申出書を人事担当者に提出するものとする。

第8条（育児短時間勤務）

- 1 3歳に満たない子を養育するスタッフは、申し出ることにより、個別の雇用契約の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

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（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。）。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフからの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇のスタッフ
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下であるスタッフ
- 3 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1か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第9条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある家族を介護するスタッフは、申し出ることにより、個別の雇用契約の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
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 1にかかわらず、日雇スタッフからの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から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、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

第10条（育児のための時差出勤の制度）

- 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、申し出ることにより、始業及び終業の時刻について、配属される派遣先の状況に応じて、柔軟に対応するものとする。
- 2 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに希望する時差出勤の始業及び就業時刻を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤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、育児時差出勤取扱通知書を交付する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 4 定期昇給がある場合、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11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勤務先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勤務先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勤務先の変更、または勤務先部署や職務の変更、これに伴う諸条件の変更を行うことがある。

第12条（給与等の取扱い）

基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおり。

- 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
- 二 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
- 三 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、個別の雇用契

約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する。

第13条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべてのスタッフは第1条～第9条の制度の申出・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 1の言動を行ったと認められるスタッフに対しては、派遣社員就業規則第37条または無期派遣社員就業規則第42条に基づき、厳正に対処する。

第14条（育休復帰プランによる支援）

会社は、育児休業の取得を希望する従業員に対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために、当該従業員ごと育休復帰プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、育児休業を取得する従業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15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の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、この規則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

- (1) 本規程は、平成30年6月11日から適用する。
- (2) 本規程は、平成30年9月1日から適用する。
- (3) 本規程は、平成30年10月10日から適用する。