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

令和４年10月１日施行

第１章　総　則

第１条（目的）

この規程は、株式会社キャリア・ブレスユー（以下「会社」という。）の従業員の育児・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・深夜業の制限及び育児・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ある。

第２条（会社が講ずる措置）

１　この規程により、会社が講ずる制度の名称と内容は次のとおりとする。

(1) 育児休業…第 4 条に定めるところにより、１歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。ただし、従業員本人の出産日以後の産前産後休業（労働基準法第 65 条第１項及び第２項の休業をいう。以下同じ。）の期間を除く。この場合において、出産日の翌日から産後６週間を経過した場合であって、本人の請求によって、８週間を経過する前に産前産後休業を終了した場合であっても、８週間を経過するまでは、産前産後休業の期間とみなすものとする。

(2) 出生時育児休業…第 10 条に定めるところにより、産後休業をしていない従業員が、次号に定める子の出生後 8 週間以内の期間内に子を養育するためにする休業（最長 4 週間とする。）をいう。

(3) 子の出生後８週間…次の、①、②のいずれかの期間をいい、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間をいう。

① 出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から当該出産予定日から起算して８週間を経過する日の翌日までの期間

② 出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から当該出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までの期間

(4) パパ・ママ育休プラス…第 5 条に定めるところにより、当該従業員と配偶者がともに前号の育児休業をする場合の特例として、１歳２か月に満たない子を養育するため、最長１年間することができる育児休業をいう。

(5) １歳６か月までの育児休業…第 6 条第１項及び第２項に定めるところにより、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する子が１歳６か月に達するまでの間にする育児休業をいう。

(6) ２歳までの育児休業…第 6 条第３項及び第４項に定めるところにより、１歳６か月までの育児休業に後続する子が２歳に達するまでの間にする育児休業をいう。

(7) 子の看護休暇…第 15 条に定めるところにより、負傷し、若しくは疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話又は疾病の予防を図るための当該子の世話をする従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

(8) 介護休業…第 16 条に定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

(9) 介護休暇…第 18 条に定めるところにより、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の申出により、会社が付与する休暇をいう。

(10)所定外労働の制限…第 19 条及び第 22 条に定めるところにより、3 歳に満たない子を養育する従業員又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を免除することをいう。

(11)時間外労働の制限…第 20 条及び第 23 条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、36 協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第 32 条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を 1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間に制限することをいう。

(12)深夜業の制限…第 21 条及び第 24 条に定めるところにより、小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、所定の期間、深夜業を免除することをいう。

(13)育児短時間勤務…第 25 条に定めるところにより、3 歳に満たない子を養育する従業員であって育児休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

(14)介護短時間勤務…第 27 条に定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護する従業員であって介護休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

2　この規程における定義は、次の各号のとおりとする。

(1) 子…法律上の親子関係がある実子・養子のほか、次の者を含む。

①　特別養子縁組の監護期間中の子

②　養子縁組里親に委託されている子

③　その他これに準ずるもの

(2) ○歳に満たない…誕生日の前日までをいう。

(3) ○歳に達する日…○歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

(4) 支給単位期間…育児休業又は介護休業を開始した日から起算した 1 か月ごとの期間（育児休業終了日又は介護休業終了日を含む場合は、その育児休業終了日又は介護休業終了日までの期間）をいう。

(5) 1 歳 2 か月に達するまで…1 歳の誕生日から、誕生日の属する月の 2 か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

(6) 1歳6か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。

(7) 2歳に達するまで…1歳6か月の誕生日応当日から2歳の誕生日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

(8) 小学校就学の始期に達するまで…6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。

(9) 要介護状態にある対象家族…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にある次に掲げる者（以下「対象家族」という。）をいう。

① 配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）

② 父母

③ 子

④ 配偶者の父母

⑤ 祖父母

⑥ 兄弟姉妹

⑦ 孫

3 日雇従業員には、この規程は適用しない。

第3条（証明書類の提出）

1 会社は、この規程で定める申出書等を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあり、従業員は、これに協力しなければならない。

2 前項の証明書類は、この規程を運用するに当たっての確認又は育児休業給付金、介護休業給付金の申請等限定された用途でのみ用いるものとする。

第2章 育児休業

第4条（育児休業）

育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月に満たない子）と同居し、当該子を養育するものは、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（1歳6か月を超える休業に係る申出にあっては2歳）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者に限り、当

該申出をすることができる。

1　育児休業中の有期契約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を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）として、再度の申出を行わなければならない。

2　前1項にかかわらず、会社は、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。1歳6か月（2歳までの育児休業の申出にあっては2歳）までの育児休業において同じ。

(1) 雇入れ後1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年以内（1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業の申出をする場合は、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

3　育児休業期間中に就業した場合であっても、支給単位期間において、就業した日数が10日（10日を超える場合にあっては、就業していると認められる時間が80時間）以下のときは、育児休業期間として取り扱う。

第5条（パパ・ママ育休プラス）

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又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、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日までの日としなければならない。

第6条（1歳6か月までの育児休業、2歳までの育児休業）

1　育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の本人又は配偶者の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。））において、次のいずれにも該当する場合は、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1歳6か月までの育児休業の申出（次項に該当するほか1回に限る。）をすることができる。この場合において育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の従業員本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。）とする。ただし、従業員の配偶者が本項に基づく休業を子の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育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が子の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とき。

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 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以降に本項の休業をしたことがないこと。

2 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより育児休業（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又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。

3 従業員は、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、次のいずれにも該当する場合は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について2歳までの育児休業の申出（次項に該当するほか1回に限る。）をすることができる。この場合において、育児休業開始予定日は、子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の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育児休業開始予定日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月に達する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とき。

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 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以降に本項の休業をしたことがないこと。

4 前項にかかわらず、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより1歳6か月までの育児休業（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又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。

5 本条による育児休業の手続等については、育児休業に準じて取り扱う。

第7条（育児休業の申出の手続等）

1 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前（1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業の場合は、2週間前）までに、「（出生時）育児休業申出書」（様式第1号）において、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。

2 育児休業中の有期契約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を開始しようとする日（以下「育

児休業開始予定日」という。）として、再度の申出を行わなければならない。

3　第1項の申出期日を遅滞したときは、会社は、当該申出があった日から1か月を経過した日を育児休業開始予定日として指定することができる。

4　育児休業の申出は、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（育児休業開始予定日の前日までに、育児休業の申出を撤回した場合は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。）とする。

(1) 申出をした有期契約従業員が当該休業期間の途中で有期労働契約を更新する場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

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書を提出した者（以下本章において「育児休業申出者」という。）に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第2号）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、育児休業申出者は、出生後2週間以内に会社に「〔育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届」（様式第3号）を提出しなければならない。なお、この規定は、出生時育児休業、育児のための所定外労働の制限、育児のための時間外労働の制限及び育児のための深夜業の制限の請求者並びに育児短時間勤務の申出者について準用する。

第8条（申出の撤回等）

1　育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、「〔育児・介護〕休業申出撤回届」（様式第4号）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届を提出した者に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第2号）を交付する。

3　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す。1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児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、育児休業の申出を撤回した者であっても、1歳6か月までの育児休業及び2歳までの育児休業の申出をすることができ、1歳6か月までの育児休業の申出を撤回した者であっても、2歳までの育児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、子の死亡等により育児休業申出者が育児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、育児休業申出者は、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（育児休業の期間等）

1　育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日（申出が遅滞したは会社が指定した日）から、（出生時）育児休業申出書に記載された育児休業終了予定日までの期間とする。

(1) 次の各号以外の育児休業の場合…子が 1 歳に達する日

(2) パパ・ママ育休プラスの場合…子が 1 歳 2 か月に達する日と休業を開始してから 1 年（従業員本人の出生日以後の産前産後休業期間の日数及び育児休業（出生時育児休業を含む。）をした日数を含む。）を経過した日のうちいずれか早い日

(3) 1 歳 6 か月までの育児休業の場合…子が 1 歳 6 か月に達する日

(4) 2 歳までの育児休業の場合…子が 2 歳に達する日

2　前項のほか、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業期間は、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第 1 号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、会社と従業員が話合いのうえ決定した日とする。

(1) 子の死亡等育児休業に係る子を養育しないこととなった場合

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が 1 歳（パパ・ママ育休プラスの場合は 1 歳 2 か月､1 歳 6 か月までの育児休業の場合は 1 歳 6 か月、2 歳までの育児休業の場合は 2 歳）に達したこと。

(3) 育児休業申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったこと。

3　前項第 1 号の事由が生じた場合には、育児休業申出者は、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。

4　育児休業申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合又は生じるおそれのある場合には、休業開始予定日の前日までに、「〔育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第 5 号）を会社に提出することにより、休業 1 回につき 1 回に限り、当初の申出に係る育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業等の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 育児休業申出に係る子が負傷又は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とき。

(6) 育児休業申出に係る子について､保育所等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とき。

5　育児休業申出者は、育児休業開始予定日とされた日を繰り下げることはできない。ただし、会社が必要と認めるときは、この限りではない。

6　育児休業申出者は、育児休業終了予定日とされた日の 1 か月前（1 歳 6 か月までの育児休業、2 歳までの育児休業の場合は 2 週間前）までに、「〔育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第 5 号）を会社に提出することにより、休業 1 回につき 1 回に限り（1 歳 6 か月までの育児休業の場合は、育児休業とは別に、子が 1 歳から 1 歳 6 か月に達するまでの期間内で 1 回、2 歳までの育児休業の場合は、育児休業及び 1 歳 6 か月までの育児休業とは別に、子が 2 歳に達するまでの期間内で 1 回）、当初の申出に係る育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、第 2 項各号に掲げる日を超えることはできない。

7　育児休業申出者は、第 2 項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

8　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・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

第 10 条（出生時育児休業）

1　育児のために休業することを希望する従業員であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業とは別に、出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、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に限り、申出をすることができる。

2　前項にかかわらず、会社は、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 雇入れ後 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 11 条（出生時育児休業の申出の手続等）

1　出生時育児休業をすること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 1 か月前までに、「（出生時）育児休業申出書」（様式第 1 号）において、出生時育児休業開始予定日と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。）を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。また、出生時育児休業中の有期契約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わなければならない。

2　出生時育児休業の申出は、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。

3　（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書を提出した者（以下「出生時育休申出者」という。）に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第 2 号）を交付する。

第 12 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、〔育児・介護〕休業申出撤回届（様式第 4 号）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〔育児・介護〕休業申出撤回届を提出した者に対し、〔育児・介護〕休業取扱通知書（様式第 2 号）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 13 条（出生時育児休業の期間等）

1　出生時育児休業の期間は、子の出生後 8 週間以内のうち 4 週間（暦日で 28 日）を限度として、出生時育児休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から出生時育児休業終了予定日までの期間とする。

2　前項のほか、次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業期間は、当該事由が生じた日（第 4 号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第 1 号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から 2 週間以内であって、会社と従業員が話合いのうえ決定した日とする。

(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

(2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の出生日の翌日又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

(3) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、子の出生日（出産予定日後に出産した場合は、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

(4) 出生時育休申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まったこと。

3　前項第１号の事由が生じた場合には、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。

4　出生時育休申出者は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合又は生じるおそれのある場合には、休業開始予定日の前日までに、「〔育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第５号）を会社に提出することにより、休業１回につき１回に限り、当初の申出に係る育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。

(1) 出産予定日前に子が出生したこと。

(2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者が死亡したこと。

(3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業等の申出に係る子を養育することが困難になったこと。

(4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと。

(5) 育児休業申出に係る子が負傷又は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とき。

(6) 育児休業申出に係る子について、保育所等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とき。

5　出生時育休申出者は、育児休業開始予定日とされた日を繰り下げることはできない。ただし、会社が必要と認めるときは、この限りではない。

6　出生時育休申出者は、育児休業終了予定日とされた日の２週間前までに、「〔育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第５号）を会社に提出することにより、休業１回につき１回に限り、当初の申出に係る育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。ただし、第２項各号に掲げる日を超えることはできない。

7　出生時育休申出者は、第２項各号に掲げる理由によるほかは、育児休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

8　「〔育児・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〔育児・介護〕休業期間変更申出書を提出した者に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第２号）を交付する。

第 14 条（出生時育児休業期間中の就業）

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・変更申出書」（様式第６号）を休業開始予定日の１週間前までに会社に提出しなければならない。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。

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（就業日がない場合はその旨）を申出書を提出した従業員に対して「出生時育児休業中の就業日等の提示について」（様式第７号）により提示する。

3　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」（様式第８号）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。この場合において、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」（様式第9号）を交付する。

4　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又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

5　第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の「就業可能日等申出・変更申出書」（様式第6号）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」（様式第6号2）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、「出生時育児休業中の就業日等通知書」（様式第9号）により、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

6　第3項で同意した就業日等を全部又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」（様式第8号2）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又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」（様式第9号）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、疾病又は身体上若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、疾病又は身体上若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　子の看護休暇

第15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従業員は、申出により、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若しくは健康診断を受けさせるために、一年度につき5日間（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、子の看護休暇を取得する

ことができる。ただし、労使協定により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

2 前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、「〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書」（様式第 11 号）を会社に提出することにより、申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。

3 子の看護休暇は、就業規則第 67 条、パートナー社員就業規則第 24 条、無期派遣社員就業規則第 36 条若しくは有期社員就業規則第 38 条で定める年次有給休暇とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。

4 子の看護休暇は、時間（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間に限る。）を単位として取得することができるものとする。

第 4 章　介護休業

第 16 条（介護休業）

1 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、のべ 93 日間までの範囲内で 3 回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、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者に限り、当該申出をすることができる。

2 前項にかかわらず、会社は、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 雇入れ後 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 17 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」（様式第 10 号）において、介護休業開始予定日と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。）を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出なければならない。

2 介護休業中の有期契約従業員（前項ただし書に該当する者に限る。）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、再度の申出を行わなければならない。

3　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、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第2号）を交付する。

4　介護休業の期間は、当該申出に係る対象家族1人につき、原則として、通算93日の範囲内で、介護休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から介護休業終了予定日までの期間とする。

5　申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、「〔育児・介護〕休業申出撤回届」（様式第4号）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。

6　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を提出した者に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第2号）を交付する。

7　同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者については、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、会社が認めた場合には、申し出ることができる。

8　介護休業開始予定日の前日までに、家族の死亡等により申出者が介護休業申出に係る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。

9　申出者は、介護休業終了予定日とされた日の2週間前までに、「〔育児・介護〕休業期間変更申出書」（様式第4号）を提出することにより、当初の申出に係る介護休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。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日間の範囲を超えないものとする。

10　申出者は、第12項各号に掲げる理由によるほかは、介護休業終了予定日とされた日を繰り上げることはできない。

11　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申出者に対し、「〔育児・介護〕休業取扱通知書」（様式第2号）を交付する。

12　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、当該事由が生じた日（第2号の場合は、その前日）に終了する。この場合において、第1号に該当したときは、当該従業員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と従業員が話し合いのうえ決定した日とする。

(1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象家族を介護しないこととなった場合

(2) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まったこと。

13　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 5 章　介護休暇

第 18 条（介護休暇）

1　要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話を行う従業員は、申出により、一年度につき 5 日間（要介護状態にある対象家族が 2 人以上の場合にあっては、10 日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、介護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

2　前項の休暇を取得しようとする従業員は、あらかじめ、「〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書」（様式第 11 号）を会社に提出することにより、申し出なければならない。この場合において、緊急かつやむを得ないと認めるときは、電話での申出を認めるものとするが、事後遅滞なくその旨を届け出なければならない。

3　介護休暇は、就業規則第 67 条、パートナー社員就業規則第 24 条、無期派遣社員就業規則第 36 条若しくは有期社員就業規則第 38 条で定める年次有給休暇とは別に付与する休暇とする。ただし、その期間は、無給とする。

4　介護休暇は、時間（始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間に限る。）を単位として取得することができるものとする。

第 6 章　育児のための所定外労働の制限等

第 19 条（育児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従業員が当該子を養育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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

2　前項に定める所定外労働の制限を請求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（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請求書」（様式第 12 号）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、次条に規定する時間外労働の制限に係る制限期

間と重複しないようにしなければならない。

3　請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、請求書を提出した者（以下本条から第21 条までにおいて「請求者」という。）として、第 7 条（育児休業の申出の手続等）第 6 項を準用する。以下本条から第 21 条までにおいて同じ。

4　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

5　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、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。

(2) 制限に係る子が 3 歳に達したとき。

(3) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

6　前項第 1 号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 20 条（育児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が当該子を養育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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を限度とする。

2　前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後 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 項に定める時間外労働の制限を請求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（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請求書」（様式第 13 号）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、前条に規定する所定外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

5　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、当該事由が生じた日（第 3 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。
(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
(3) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

6 前項第1号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21条（育児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が当該子を養育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、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請求することができない。
(1) 雇入れ後1年未満の従業員
(2) 請求に係る子の16歳以上の同居の家族等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係る子の保育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っては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
(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 第1項に定める深夜業の制限を請求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請求書」（様式第14号）を会社に提出しなければならない。

4 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

5 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、当該事由が生じた日（第3号の場合は、その前日）に終了する。
(1) 子の死亡等、制限に係る子を養育しないこととなったとき。
(2) 制限に係る子が小学校就学の始期に達したとき。
(3) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

6　前項第 1 号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　介護のための所定外労働の制限等

第 22 条（介護のための所定外労働の制限）

1　要介護状態にある対象家族の介護をする従業員が当該対象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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

2　前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、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請求書」（様式第 12 号）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、次条に規定する時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

3　制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求書を提出した者（以下この条から第 24 条までにおいて「請求者」という。）が家族を介護しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

4　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(2) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

5　前項第 1 号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 23 条（介護のための時間外労働の制限）

1　要介護状態にある対象家族を介護する従業員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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を限度とする。

2　前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後 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 項に定める時間外労働の制限を請求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（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請求書」（様式第 13 号）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、前条に規定する所定外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければならない。

4　制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が家族を介護しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

5　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。当該制限の事由が消滅した場合には、直ちに制限期間を終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(2) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

6　前項第 1 号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 24 条（介護のための深夜業の制限）

1　要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象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、深夜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、深夜業の制限を請求することができない。

(1) 雇入れ後 1 年未満の従業員

(2) 請求に係る対象家族の 16 歳以上の同居の家族等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係る対象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っては、14 週間）以内に出産する予定であるか又は産後 8 週間を経過しない者でないこと。

(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　第 1 項に定める深夜業の制限を請求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請求書」（様式第 14 号）を会社に提出しなければならない。

4　制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が家族を介護しないこととなった場合には、請求し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発生した日に、会社にその旨を通知しなければならない。

5　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、当該事由が生じた日（第 2 号の場合は、その前日）に終了する。

(1) 家族の死亡等、制限に係る家族を介護しないこととなったとき。

(2) 請求者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まったとき。

6　前項第 1 号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 8 章　育児短時間勤務及び時差出勤

第 25 条（育児短時間勤務）

1　従業員（1 日の所定労働時間が 6 時間以下である者を除く。次条において同じ。）であって、その小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものは、申出により、育児短時間勤務制度を利用することができる。ただし、労使協定により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

(1) 雇入れ後 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

2　育児短時間勤務制度を利用する従業員の 1 日の所定労働時間は、次の各号のいずれかから本人が選択した時間とする。

(1) 6 時間

(2) 7 時間

3　育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。

4　第 1 項に定める申出をしようとする従業員は、制度の利用を開始しようとする日及び利用を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制度の利用を開始しようとする日の 1 か月前までに、「育児短時間勤務申出書」（様式第 15 号）を提出することによ

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・介護〕短時間勤務取扱通知書」（様式第 17 号）を交付する。その他の手続等は、育児休業に準ずるものとする。

5　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、第 7 条（育児休業の申出の手続等）第 6 項を準用する。

6　1 歳に満たない子を育てる女性従業員については、第 1 項に加えて就業規則第 79 条、パートナー社員就業規則第 30 条、無期派遣社員就業規則第 45 条若しくは有期社員就業規則第 46 条で定める育児時間に基づき、1 日 2 回（1 回当たり 30 分）の育児時間の請求をすることができる。

第 26 条（育児のための時差出勤制度）

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（様式第 18 号）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（様式第 19 号）を交付する。

第 9 章　介護短時間勤務

第 27 条（介護短時間勤務）

1　従業員であって、要介護状態にある対象家族を介護するものは、申出により、当該対象家族 1 人につき、利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、会社の所定労働時間を、1 日当たり 6 時間とする介護短時間勤務制度を利用することができる。ただし、労使協定により、介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員を除く。

(1) 雇入れ後 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

2　介護短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、介護の状況を勘案し、個人ごとに定める。

3　第 1 項に定める申出をしようとする従業員は、利用を開始しようとする日及び利用を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制度の利用を開始しようとする日の 2 週間前までに、「介護短時間勤務申出書」（様式第 16 号）を提出することにより、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・介護〕短時間勤務取扱通知書」（様式第 17 号）を交付する。その他の手続

等は、介護休業に準ずるものとする。

第 10 章　制度利用中の待遇等

第 28 条（賃金等の取扱い）

1　基本給その他の月毎に支払われる賃金の取扱いは次の各号に規定するとおりとする。

(1) 育児休業（パパ・ママ育休プラス、1 歳 6 か月までの育児休業、2 歳までの育児休業を含む。）又は介護休業をした期間…就業した時間を除き、無給とする。ただし、子の出生後 8 週間以内の期間に、男性が育児休業を取得する場合、2 日間を有給とし、3 日目以降は、基本給その他の月ごとに支払われる給与は支給しない。なお、本項で定める男性育児休業の期間は、暦日で連続して取得する必要はない。

(2) 子の看護休暇の日又は時間…就業しなかった時間につき、無給とする。

(3) 介護休暇の日又は時間…就業しなかった時間につき、無給とする。

(4) 深夜業の制限の適用を受けた期間…深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1 日当たりの不就労時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

(5) 育児短時間勤務、介護短時間勤務制度を利用した期間…1 日当たりの短縮時間につき就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算等の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。

2　賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは支給しない。

3　前項の場合において、短時間勤務をした期間については、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。

4　定期昇給は、育児休業又は介護休業の期間中は行わないものとし、当該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。

5　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、育児休業又は介護休業の期間は、出勤したものとして取り扱う。

第 29 条（育児休業等期間中の待遇）

1　社会保険の被保険者資格は、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中であっても継続する。この場合において、産前産後休業及び育児休業期間（出生時育児休業期間を含む。）中の社会保険料は、会社が保険者等に申出をすることにより、その全額が免除となる。

2　住民税の扱いについては、会社と当該従業員との間の協議により、次のいずれかの方法を選択することができる。

(1) 特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収を行わない。
(2) 従業員が休業前に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。

3　従業員が返済中の貸付金については、その返済は、産前産後休業及び育児休業期間中は、これを猶予する。ただし、貸付利息の扱いについては、別途協議する。また、育児休業期間中は、会社は、新たな貸付けは行わないものとする。

第 30 条（介護休業期間中の待遇）

1　社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中であっても継続する。

2　介護休業により賃金の支払われない月における社会保険の被保険者負担分保険料及び毎月の賃金より控除されるべきものがある場合は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、翌月 10 日までに支払うものとする。

3　前項のほか、住民税、労使協定に定める控除金等は、各月に会社が立て替えて支払い、当該立替金額については、当該従業員が、会社が指定する日までに支払うものとする。

第 31 条（復職）

1　育児休業期間又は介護休業期間が終了したときは、直ちに復職するものとし、育児休業終了日又は介護休業終了日の翌日より勤務を命ずる。
育児休業期間後又は介護休業期間後の勤務は、原則として、育児休業期間開始前又は介護休業期間開始前の部門及び職務で行うものとする。

2　前項の定めにかかわらず、会社は、本人の希望がある場合及び組織の変更（派遣社員については、勤務先の組織）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（派遣社員については、勤務先の組織、部署及び職務の変更、並びにこれに伴う諸条件の変更）を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の 1 か月前また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する。

第 32 条（従業員への通知）

会社は、この規程に定める制度について、労使協定に基づき、従業員の申出又は請求を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

第 33 条（給付金の支給手続）

1　育児休業又は介護休業に伴う雇用保険法に基づく給付金の支給手続は、原則として、会社が行う。

2　前項の規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続を行うことを妨げるものではない。

第 34 条（支給手続への協力）

前条の手続に関し、従業員は、期限までの申請書への記載及び各種証拠書類の収集に協力しなければならない。この場合において、本人の過失により、当該給付金が不支給となったときは、会社はその責めは負わない。

第 11 章　雇用環境整備等

第 35 条（育児休業等に関する定めの周知・意向確認の措置）

1　会社は、従業員が当該会社に対し、当該従業員又はその配偶者が妊娠し、又は出産したこと等の事実を申し出たとき（口頭での申出を含む。）は、当該従業員に対して、次の各号に定める事項を知らせるとともに、育児休業申出に係る当該従業員の意向を確認するための面談等（オンライン会議を含む。）を行うものとする。

(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し出先

(3) 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　前項のほか、会社は、次の各号の事項を従業員に周知させるための措置（従業員若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は従業員が対象家族を介護していることを知ったときに、当該従業員に対し知らせる措置を含む。）を講ずるほか、従業員が育児休業申出又は介護休業申出をしたときは、当該従業員に対し、個別に当該各号に掲げる事項に関する当該従業員の係る取扱いを明示するものとする。

(1) 休業期間中の待遇に関する事項

(2) 休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項

(3) 子の死亡等により育児休業等が終了した従業員の復職時期に関する事項

(4) 介護休業期間中について負担すべき社会保険料を会社に支払う方法に関する事項

第 36 条（研修）

1　会社は、この規程に定める各種制度が円滑に行われるようにするため、従業員全員又は管理職を対象として、適宜研修を行うものとする。

2　従業員は、前項の研修を必ず受講しなければならない。

第 37 条（育休復帰プランによる職場復帰支援）

1　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。

2　前項の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 38 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、この規程に定める制度の申出・利用（出生時育児休業期間中の就業に関することを含む。）に関して、当該従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2　前項に該当する言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第 29 条、パートナー社員就業規則第 17 条、無期派遣社員就業規則第 19 条若しくは派遣社員就業規則第 21 条で定める服務規律違反として、厳正に対処する。

3　本条に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、会社は、人事異動、人事評価・教育等の場における成績評価、単位認定等について、相談者又は情報提供者等に不利益な取扱いは行わない。

第 39 条（相談窓口）

この規程に関する相談又は苦情は、管理部門に設置する相談窓口が、これに対応する。

第 40 条（法令との関係）

この規程の措置に関して、この規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

第 41 条（改廃）

この規程は、関係諸法規の改正及び会社状況並びに業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改定することがある。

（附則）

1　この規則は、平成 26 年 5 月 16 日から施行する。

2　この規則は、平成 29 年 7 月 1 日から改定施行する。

3　この規則は、平成 30 年 9 月 1 日から改定施行する。

4　この規則は、令和 2 年 12 月 21 日から改定施行する。

5　この規則は、令和 3 年 1 月 1 日から改定施行する。

6　この規則は、令和 4 年 4 月 1 日から改定施行する。

7　この規程は、令和 4 年 10 月 1 日から改定施行する。