

育児・介護休業規程

株式会社K2インターナショナルジャパン

施行：令和4年4月1日

第1章 目的	1
第1条（目的）.....	1
第2章 育児休業制度	1
第2条（育児休業の対象者）.....	1
第3条（子の定義）.....	2
第4条（育児休業の申出の手続等）.....	2
第5条（育児休業の申出の撤回等）.....	3
第6条（育児休業の期間等）.....	3
第7条（出生時育児休業の対象者）.....	5
第8条（出生時育児休業の申出手続等）.....	5
第9条（出生時育児休業の撤回等）.....	6
第10条（出生時育児休業の期間等）.....	6
第11条（出生時育児休業中の就業）.....	7
第3章 介護休業制度	8
第12条（介護休業該当者）.....	8
第13条（介護休業の申出の手続等）.....	8
第14条（介護休業の申出の撤回等）.....	9
第15条（介護休業の期間等）.....	9
第4章 子の看護休暇	10
第16条（子の看護休暇）.....	10
第5章 介護休暇	10
第17条（介護休暇）.....	10
第6章 所定外労働の免除	11
第18条（育児・介護のための所定外労働の免除）.....	11
第7章 時間外労働の制限	12
第19条（育児・介護のための時間外労働の制限）.....	12
第8章 深夜業の制限	13
第20条（育児・介護のための深夜業の制限）.....	13
第9章 所定労働時間の短縮措置等	14
第21条（育児短時間勤務）.....	14
第22条（介護短時間勤務）.....	15
第10章 その他の事項	16

第23条 (給与等の取扱い)	16
第24条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)	16
第25条 (教育訓練)	16
第26条 (復職後の勤務)	16
第27条 (年次有給休暇)	16
第28条 (雇用環境の整備)	16
第29条 (不利益取り扱いの禁止等)	17
第30条 (法令との関係)	17

第1章 目的

第1条 (目的)

1. 本規則は、株式会社K2インターナショナルジャパンの従業員の育児・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章 育児休業制度

第2条 (育児休業の対象者)

1. 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、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあつては、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。

① 子が1歳6箇月（本条第5項に該当する場合の申出にあつては2歳）に達する日までに、その労働契約が満了することが明らかでないこと（労働契約が更新される場合は、更新後の期間を含む）。

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からの休業の申出は拒むことができる。

① 入社1年未満の従業員

② 申出の日から1年（本条4項、及び5項の申出にあつては6箇月）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. 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年を限度として、育児休業をすることができる。

4. 次のいずれにも該当する従業員は、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。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 従業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

(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) 従業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

5. 次のいずれにも該当する従業員は、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。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6か月の誕生日当日に限るものとする。

① 従業員又は配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 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休業をしたことがないこと

6.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る本条3項又は4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又は介護休業に係る対象家族が死亡した場合等の従業員は、子が2歳に達するまでの必要な日数について育児休業をすることができる。

第3条（子の定義）

1. 本規程において、育児休業、子の看護休業、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮における対象となる子の定義は、次のいずれかとする。

① 法律上の親子関係がある実子・養子

② 特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等法律上親子関係の準ずる子

第4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（第2条第3項、4項、及び5項に基づく1歳を超える場合は、2週間前）までに育児休業申出書を所属長経由で社長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用労働者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。

2. 令和4年10月1日以降については、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回までとする（但し、2022年9月30日までは1回までとする）。ただし、産後休業をしていない従業員が、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 第2条第1項に基づく休業をした者が第2条第3項、4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合は、申出は1回限りとする

② 第2条第4項に基づく休業をした者が第2条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合は、申出は1回限りとする

③ 次に掲げる特別の事情がある場合は、再度の申出ができる

i 産前産後休業又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休

業又は新たな育児休業の対象となった子が死亡したとき

ii 他人の養子となったこと等の理由により従業員と同居しなくなったとき

iii 配偶者が死亡したとき

iv 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき

v 保育所入所を希望しているが入所できない時

VI その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

3. 会社は、育児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る。

4. 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

5. 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週間以内に所属長経由で社長に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第5条（育児休業の申出の撤回等）

1. 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所属長経由で社長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. 育児休業撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

3. 令和4年10月1日以降については、第2条第1項の育児休業の申出を撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第3項、及び第4項、及び第5項に基づく休業の申出の撤回をした者は、特別の事情が無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、同条第3項、第4項、又は第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5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、所属長経由で社長にその旨を通知しなければならない。

第6条（育児休業の期間等）

1. 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3項、4項、及び5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出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、育児休業期間変更申出書により所属長経由で社長に、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り上げ変更を、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2条第3項、4項、及び5項に基づく休業をしている場合は、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り下げ変更を行うことができる。育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第3項、4項、及び5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、及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4. 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、育児休業取扱通知書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

5. 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 次に掲げる育児休業に係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。)

i 育児休業にかかる子の死亡

ii 子が養子の場合の離縁又は養子縁組の取り消し

iii その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

② 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日(第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、第2条5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3項に基づく休業において、誕生日以後の産前・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

6. 本条第5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所属

長経由で社長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）

1. 令和4年10月1日以降については、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、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則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。但し、有期雇用労働者については、申出時点において、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、出生時育児休業をすることができる。
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からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 入社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8条（出生時育児休業の申出手続等）

1. 令和4年10月1日以降については、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2週間前までに出生時育児休業申出書を所属長経由で社長に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期労働契約の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うものとする。
2. 前項にかかわらず、次に掲げる措置のうち2以上の措置を講ずることとし、当該措置について労使協定を締結する場合は、育児休業の申出は育児休業開始予定日の1か月前までとする。また、当該措置については定量的な目標を設定し、育児休業の取得の促進に関する方針を周知するとともに、育児休業申出に係る当該労働者の意向を確認するための措置を講じた上で、その意向を把握するための取組を行わなければならない。

- ① 雇用する労働者に対する育児休業に係る研修の実施
- ② 育児休業に関する相談体制の整備
- ③ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する事例の収集及び当該事例の提供
- ④ 雇用する労働者に対する育児休業に関する制度及び育児休業の取得の促進に関する方針の周知
- ⑤ 育児休業申出をした労働者の育児休業の取得が円滑に行われるようにするための業務の分配又は人員の配置に係る必要な措置

3. 前条第1項に基づく休業の申出は、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。
4. 会社は、出生時育児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られることがある。
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出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知

書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

6. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後 2 週間以内に所属長経由で社長に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第 9 条 (出生時育児休業の撤回等)

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、出生時育児休業申出撤回届を所属長経由で社長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出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

3. 第 6 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、みなし含め 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、所属長経由で社長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)

1. 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。

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所属長経由で社長に、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で、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で、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出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。育児休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限る

ものとする。

- ① 書面
- ② ファックス
- ③ 電子メール等

5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時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

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 子の誕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

子の誕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週間を経過した日

- ③ 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、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

子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

- ④ 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

6. 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長経由で社長にその旨を通知しなければならない。

第11条（出生時育児休業中の就業）

1. 出生時育児休業中に就業することについて労使協定を締結した場合において、出生時育児休業中に就業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1週間前までに所属長経由で社長に提出しなければならない。但し、当該期間内に提出できない場合には、その理由を添えて提出することができる。

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を申出書を提出した従業員に対して提示する。就業日がない場合もその旨通知する。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・不同意書を所属長経由で社長に提出すること。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。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を交付する。

3. 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（一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

4. 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所属長経由で社長に提出する

こと。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。

5. 本条第2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を休業前日までに所属長経由で社長に提出すること。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 介護休業制度

第12条 (介護休業該当者)

1. 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、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあつては、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。

- ① 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箇月を超えて雇用関係が継続することが見込まれること（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）。

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からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 利用開始の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3. 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にある次の者をいう。

- 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

第13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、介護休業申出書を所属長経由で社長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用労働者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、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

2. 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

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（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する。介護休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

第14条（介護休業の申出の撤回等）

1. 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所属長経由で社長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. 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介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。介護休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

3. 同一の対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、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、会社がこれを適切と認めた場合には、申し出ることができる。

4. 介護休業開始予定日の前日までに、次に掲げる事由により、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、所属長経由で社長にその旨を通知しなければならない。

① 介護休業の対象となる家族の死亡

② 離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と従業員との親族関係が消滅したとき

③ その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

第15条（介護休業の期間等）

1. 介護休業の期間は、対象家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する。

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。

2. 従業員は、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週間前までに所属長経由で社長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日の範囲を超えないことを原則とする。

3. 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する。介護休業取扱通知書の交付方法は次の通りとし、②、③については事業主が適切と認め申出者が希望する場合に限るものとする。

① 書面

② ファックス

③ 電子メール等

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所属長経由で社長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

第16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（日雇従業員を除く）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、就業規則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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

① 入社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. 前項における子の人数は、申出時の人数とする。

3. 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。また、1日の所定労働時間が4時間を超える従業員は、半日取得（所定労働時間の2分の1）ができるものとする。

4. 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長経由で社長に申し出るものとする。

5. 看護休暇中の給与は無給とする。

6. 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す。

第5章 介護休暇

第17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従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

① 入社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. 介護休暇は時間単位で取得することができる。また、1日の所定労働時間が4時間を超える従業員は、半日取得（所定労働時間の2分の1）ができるものとする。
3. 取得しようとする者は、原則として、事前に所属長経由で社長に申し出るものとする。
4. 介護休暇中の給与は無給とする。
5. 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す。

第6章 所定外労働の免除

第18条（育児・介護のための所定外労働の免除）

1. 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の介護その他の世話を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、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. 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からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

① 入社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. 育児のための所定労働時間の免除の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（以下この条において「免除期間」という。）について、又は、介護のための所定労働時間の免除の申出をしようとする者は、介護終了までの期間について、免除を開始しようとする日（以下この条において「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、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書を所属長経由で社長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、第14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らない。
4. 会社は、所定外労働免除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られることがある。
5. 育児のための所定労働時間の免除の申出をした者（以下この条において「育児所定免除申出者」という。）について、申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者は、出生後2週間以内に所属長経由で社長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. 育児所定外免除申出者が、免除開始予定日の前日までに、次に掲げる事由により、育児所定外免除申出者が子を養育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、育児所定外免除申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長経由で社長に

その旨を通知しなければならない。

- ① 子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取り消し
- ③ その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

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 前項により、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 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日
- ③ 介護休業にかかる対象家族の死亡、又は介護が必要でなくなったとき
- ④ 離婚、婚姻の解消、離縁等により、介護の対象家族と従業員との親族関係が消滅したとき
- ⑤ 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、所属長経由で社長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

第19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、次の各号に掲げるいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

- ① 日雇従業員
- ② 入社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. 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（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所属長経由で社長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第13条第2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

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られることがある。

5. 申出の日後に申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週間以内に所属長経由で社長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、次に掲げる事由により、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、所属長経由で社長にその旨を通知しなければならない。

- ① 育児休業にかかる子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取り消し
- ③ 介護休業にかかる対象家族の死亡、又は介護が必要でなくなったとき
- ④ 離婚、婚姻の解消、離縁等により、介護の対象家族と従業員との親族関係が消滅したとき
- ⑤ その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

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 前項により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、所属長経由で社長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

第20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ない。

2. 前項にかかわらず、次に掲げる各号のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

- ① 日雇従業員

- ② 入社1年未満の従業員

- 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従業員

(ア) 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。

(イ) 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。

(ウ) 6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所属長経由で社長に提出するものとする。

る。

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る。

5. 申出の日後に申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週間以内に所属長経由で社長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、次に掲げる事由により、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、所属長経由で社長にその旨を通知しなければならない。

- ① 育児休業にかかる子の死亡
- ② 子が養子の場合の離縁や養子縁組の取り消し
- ③ 介護休業にかかる対象家族の死亡
- ④ 離婚、婚姻の解消、離縁等により対象家族と従業員との親族関係が消滅したとき
- ⑤ その他前各号に準ずる事由が発生したと会社が認めるとき

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 前項により、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、所属長経由で社長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、別途定める「給与規程」に基づく基本給を時間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の全額を支給する。

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

第21条（育児短時間勤務）

1. 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、就業規則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6時間とし（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。）、始業・終業時刻については個別にシフト表により定めるものとする。

2. 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むこと

ができる。

- 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 労使協定によって除外された次の従業員
- (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (ウ) 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として別に定める業務に従事する従業員

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所属長経由で社長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、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。その他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2項及び第5条第3項を除く。）を準用する。

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「給与規程」に基づく基本給と諸手当を時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。

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ない。

6. 定期昇給及び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す。

第22条（介護短時間勤務）

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、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6時間とし、始業・終業の時刻についてはシフト表により定める。ただし、介護休業とは別に、利用開始から3年間の間で2回までの利用とする。

2. 前項にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

3. 申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所属長経由で社長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、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。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。

4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づく基本給と諸手当を時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。

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ない。

6. 定期昇給及び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

るものとみなす。

第10章 その他の事項

第23条 (給与等の取扱い)

1. 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ない。
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する。但し、「給与規程」で定める支給要件に該当しない場合は不支給とする。
3. 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護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。
4. 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした前後の期間は通算するが、育児・介護休業期間は勤続年数に通算しない。

第24条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

1. 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従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

第25条 (教育訓練)

1. 会社は、3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する事がある。
2. 会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業をしている間、同プログラムを行う事がある。
3. 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

第26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には、部署及び職務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する。

第27条 (年次有給休暇)

1. 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す。

第28条 (雇用環境の整備)

1. 会社は育児休業を取得しやすい職場環境を整備し、育児休業の申出が円滑に行われるように

するため、以下のいずれかの措置を講ずるものとする。

- ① 育児休業にかかる研修の実施
- ② 育児休業に関する相談窓口の設置
- ③ 雇用する労働者の育児休業の取得に関する収集及び当該事例の提供
- ④ 雇用する労働者に対する育児休業の制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知
- ⑤ その他の事項

第29条 (不利益取り扱いの禁止等)

1. 会社は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、従業員に対し不利益な取り扱いをしてはならない。また、派遣先も事業主とみなして、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、従業員に対し不利益な取り扱いをしてはならない。
2. 会社は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由として、上司・同僚からの嫌がらせ等を防止するための雇用管理上必要な措置を講じなければならない。また、派遣先で就業する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなして上記防止措置を講じることとする。

第30条 (法令との関係)

1. 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)

本規則は、令和4年4月1日から適用する。