

205 育児休業規程

（目的）

第1条 本規程は、就業規則第48条および嘱託社員就業規則第44条ならびにパートタイマー社員就業規則第40条の規定に基づき、就業規則第2条に定める社員および嘱託社員就業規則第3条に定める嘱託ならびにパートタイマー社員就業規則第3条に定めるパートタイマー社員（以下「社員等」という。）の育児休業、育児のための時間外労働及び深夜業の制限ならびに育児短時間勤務に関する取り扱いについて定める。

（育児休業の対象者）

第2条 1歳に満たない子（法律上の養子、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を含む。）と同居し、養育する社員等は、この規程に定めるところにより育児休業を請求することができる。

2 前項にかかわらず、次の各号に定める者は育児休業を請求することができない。

（1）日々雇用されている者

（2）申出時点で引き続く雇用期間が1年未満の者

（3）子が1歳6ヶ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な者

（育児休業の申出の手続等）

第3条 育児休業を申出る者は、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前までに、育児休業申出書（様式1）を会社に提出しなければならない。

2 育児休業の申出は、特別の事情がない限り、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す。ただし、産後休業をしていない社員等が、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。

3 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ることがある。

4 会社は、育児休業申出書が提出されたときは、申出者に対して育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。

5 育児休業申出日の後に申出に係わる子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に会社に対して、育児休業対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

（育児休業申出の撤回等）

第4条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式4）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。会社は、申出者に対して速やかに育児休業取扱書を交付する。

2 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育児休業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、第5条第7項に基づく休業の申出をすることができる。

3 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育児休業申出にかかわる子を養育しないこととなった場合は、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合申出者は、原則として当該事由が発生した日に、会社に対してその旨を報告しなければならない。

(育児休業の期間)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として育児休業申出書（様式1）に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、会社は、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（以下「育児・介護休業法」という。）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 社員等は、育児休業期間変更申出書（様式5）により会社に、育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、休業開始予定日の繰上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日の1か月前まで（本条第7項に基づく休業の場合は1歳6か月に達した日）に申出ることにより、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。この場合、会社は申出者に対して速やかに育児休業取扱通知書を交付する。

4 社員等が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更届出書（様式5）により会社に申出ることとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。

5 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、それぞれ各号に掲げる日に育児休業は終了する。

(1) 子の死亡等育児休業にかかわる子を養育しないこととなった場合は、その事由が発生した日

(2) 育児休業に係わる子が1歳に達した場合は、その子が1歳に達した日（本条第7項に基づく休業の場合は1歳6か月に達した日）

(3) 産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合は、当該休業の開始日の前日

(4) 本条第6項に基づく休業において、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年に達した場合は当該1年に達した日

6 配偶者が社員等と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、社員等は、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。

7 次の各号に定める事項のすべてに該当する社員等は、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) 社員等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) 次の掲げる事項のうち、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 社員等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

(育児のための所定外労働の免除)

第6条 3歳に満たない子を養育する社員等が当該子を養育するために申出た場合には、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、免除を開始しようと

する日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、育児のための所定外労働免除申請書（様式6）を会社に提出するものとする。

（育児のための時間外労働の制限）

第7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に申出た場合には、就業規則第36条、嘱託社員就業規則第35条およびパートタイマー社員就業規則第31条の規定ならびに時間外労働に関する協定に関わらず、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、次の各号の一に該当する者は育児のための時間外労働の制限を申出ることができない。

- （1） 日々雇用されている者
- （2） 申出時点で引き続く雇用期間が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 申出しようとする者は、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およ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、育児のための時間外労働制限申出書（様式7）を会社に提出するものとする。

（子の看護休暇）

第8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、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や健康診断を受けさせるために、就業規則第38条および嘱託社員就業規則第37条ならびにパートタイマー社員就業規則第33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年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き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、時間単位で取得することができる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書（様式8）により会社に申出るものとする。

（給与等の取扱い）

第9条 育児休業の期間及び看護休暇については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 育児休業期間中の社員または嘱託の賞与は支給しない。ただし、社員または嘱託であって、休業開始日前および休業終了日後に賞与の算定対象期間がある場合には、給与規程第40条または嘱託社員就業規則第66条の規定に基づき支給する。

3 社員または嘱託の定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとする。

4 社員等の復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。

5 社員の退職金の算定にあたっては、育児休業期間は勤続年数に算入しない。

（社会保険料の取扱い）

第10条 育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分は免除される。

（復職後の取扱い）

第11条 育児休業後の勤務は、原則として休業直前の就業場所および職務で行うものとする。

2 前項にかかわらず、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、就業場所および職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇権利発生のための出勤率算定にあたっては、育児休業期間は出勤したものとみなす。

(育児短時間勤務)

第13条 社員等で3歳に満たない子と同居し、養育する者は、会社に申出て就業規則第34条第2項および嘱託社員就業規則第34条第2項ならびにパートタイマー社員就業規則第30条に定める所定労働時間を6時間とすることができる。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する者は、育児短時間勤務を請求することができない。

- (1) 日々雇用されている者
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である者
- (3) 労使協定によって除外された次の者
 - ア 入社1年未満の者
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 本条の適用のための手続き等については、第3条から第5条までの規定を準用する。(第3条第1項中「育児休業申出書(様式1)」を「育児短時間勤務申出書(様式1-2)」に読み替え、第3条第2項及び第4条第2項を除く。)

4 本条の適用を受ける間の給与については、別に定める給与規程および嘱託社員就業規則ならびにパートタイマー社員就業規則に基づき、実動時間に応じて時間給換算した額の給料および諸手当を支給する。

5 社員または嘱託の賞与は、その算定対象期間に本条の適用を受ける場合においては、給与規程および嘱託社員就業規則の規定に基づき減額を行うものとする。

6 社員または嘱託の定期昇給および社員の退職金の算定については、本条の適用を受ける期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(育児のための深夜業の制限)

第14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(午後10時から午前5時までの間)に労働をさせることはない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する者は、深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 日々雇用されている者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 請求にかかわる子の16歳以上の同居家族が次の掲げる事項のすべてに該当する者
 - ア 深夜において就業していない者
 - イ 心身の状況が請求にかかわる子の保育をすることができる者
 - ウ 6週間(多胎妊娠の場合であっては、14週間)以内に出産予定でないか、または産後8

週間以内でない者

(4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、深夜業の制限を開始しようとする日および深夜業の制限を終了しようとする日を明らかにして、制限開始予定日の1か月前までに、育児のための深夜業制限請求書（様式9）を会社に提出しなければならない。

4 会社は、深夜業制限請求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 請求の日後に請求にかかわる子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に会社に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

6 深夜業の制限開始予定日の前日までに、請求にかかわ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、請求はされなかったものとみなす。

7 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、それぞれ各号に掲げる日に深夜業の制限は終了する。

(1) 子の死亡等制限にかかわる子を養育しないこととなった場合は、その事由が発生した日

(2) 深夜業の制限にかかわる子が小学校就学の始期に達した場合は、子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合は、産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

(育児休業等に関する不利益取扱い等の防止措置)

第15条 会社は、社員等の妊娠、出産、育児休業その他子の養育に関する制度または措置の申し出および利用を理由とする不利益な取扱いをしてはならない。

2 会社は、社員等の妊娠、出産、育児休業その他子の養育に関する制度または措置の申し出および利用を理由とする就労環境を害する行為が発生することがないように社員等への周知、啓発等により防止措置を講じなければならない。

3 前2項に関する社員等の相談および苦情への対応ならびに再発防止の義務については、パワーハラスメントの防止に関する規程第6条および第7条の規定を準用する。（同規程同条中「パワハラ」を「マタニティー・ハラスメントおよびパタニティー・ハラスメント」に読み替える。）

(法令との関係)

第16条 育児休業、看護休暇、所定外労働免除、時間外・深夜業制限および育児短時間勤務に関して、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る。

附 則（平成11年2月11日取締役会）

この規程は、平成11年3月1日から施行する。

附 則（平成14年2月6日取締役会）

この規程は、平成14年4月1日から施行する。

附 則（平成24年6月25日取締役会）

この規程は、平成24年7月1日から施行する。

附 則（平成29年5月26日取締役会）

この規程は、平成29年5月26日から施行し、平成29年1月1日から適用する。