

# 育児・介護休業規程

一般社団事業所 障害者自立支援センター  
就労支援事業所 らいとあっぷ



## 第 1 章 総 則

(目 的)

第 1 条 この規程は、就業規則に基づき、育児・介護のための休業、時間外労働および深夜業の制限ならびに短時間勤務等に関する取り扱いについて定めたものである。

(法令との関係)

第 2 条 この規程に定めないことについては、「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)その他の法令の定めるところによる。

## 第 2 章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第 3 条 1 歳未満の子(養子を含む)と同居し、養育する従業員は、この規程にさだめるところにより育児休業を取得することができる。ただし、期間契約従業員については子が 1 歳 6 ヶ月(第 4 条 2 項の申出にあつては 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ものに限り、育児休業することができる。

(2) 前項にかかわらず、次の従業員は育児休業を取得することができない。

① 日雇従業員

② 事業所と従業員代表との間で「育児・介護休業等に関する協定(以下「協定」という)」が締結されたときは、その協定により育児休業の対象から除外することとされた次の従業員

イ) 雇用された期間が 1 年未満の者

ロ) 申出の日から 1 年(第 4 条の場合は 6 ヶ月)以内に雇用関係が終了することが明らかなる者

ハ) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(育児休業期間の延長等)

第 4 条 原則として、子が 1 歳に達する日において、本人または配偶者が育児休業中の従業員(第 3 条 2 項各号の従業員を除く)で、かつ次のいずれかに該当する者については、育児休業を延長または新たに取得(以下「延長等」という)することができる。なお、この延長等は、1 回限りとし、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでを限度とする。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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 3 項(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開始日とすることができる。

- ①保育所の入所を希望しているが、入所できない者
  - ②配偶者で、1歳以降も子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病により子の養育が困難になった者
- (2) 原則として、子が1歳6ヵ月に達する日において、本人または配偶者が育児休業中の従業員（第3条2項各号の従業員を除く）で、かつ次のいずれかに該当する者については、育児休業を延長または新たに取得（以下「延長等」という）することができる。なお、この延長等は、1回限りとし子が2歳に達するまでを限度とする。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ヵ月の誕生日当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を、子の1歳6ヵ月の誕生日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開始日とすることができる。
- ①保育所の入所を希望しているが、入所できない者
  - ②配偶者で、1歳6ヵ月以降も子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子の養育が困難になった者
- (3) 本条第1項、第2項にかかわらず、産前産後休業等が始まったことにより、本条第1項、第2項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、本条第1項の場合は子が1歳6ヵ月に達するまでの間、本条第2項の場合は子が2歳に達するまでの間で、必要な日数の育児休業を取得することができる。

(育児休業の申出の手続き等)

- 第5条 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ヵ月前（第4条第1項又は第2項に基づく休業の場合は2週間前）までに、「育児休業申出書」を事業所に提出するものとする。これより遅れた場合、事業所は「育児・介護休業法」の定めによって育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- (2) 育児休業の申出は、第3条に基づく休業をした者が、第4条第1項又は第2項に基づく休業申出をしようとする場合、又は第4条第1項に基づく休業をした者が同上第2項に基づく休業の申出をしようとする場合、及び配偶者が死亡等の特別の事情がある場合を除き、1人の子につき2回までとする。（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。）第4条第1項又は第2項に基づく休業申出回数は、前条によるものとする。
- (3) 事業所は、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。

(取扱通知)

- 第6条 育児休業申出書が提出されたときは、事業所はすみやかにその育児休業申出書を提出した従業員（以下「育児休業申出者」という）に対し、休業の期間、休業

中の諸条件等を記載した「育児休業取扱通知書」を交付する。

(出生届)

第7条 育児休業申出者は、申出日の後に子が出生したとき、2週間以内に事業所に「育児休業等対象児出生届」を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第8条 育児休業申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、「育児休業撤回届」を事業所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) 育児休業の申出を撤回した従業員は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。1歳6ヵ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ヵ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ヵ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。

(3) 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡、養子縁組の取消し等により育児休業申出者が休業申出にかかわ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。育児休業申出者は、原則として事由が発生した日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(4) 事業所は、「育児休業撤回届」を提出した従業員に対して、「育児休業取扱通知書」を交付する。

(育児休業の期間等)

第9条 育児休業の期間は、原則として、育児休業申出書に記載された期間として1歳(第4条及び第12条に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期)に達するまでを限度とする。

(変更の申出)

第10条 従業員は、「育児休業期間変更申出書」により、育児休業開始予定日の1週間前までに事業所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ヵ月前までに申し出ることにより(第4条に基づく休業の場合、2週間前までに申し出ることにより、それぞれ第3条に基づく休業とは別に)育児休業終了予定日の繰り下げ変更を原則として1回に限り行うことができる。

(2) 従業員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により事業所に申し出るものとし、事業所がこれを適当と認めた場合には、すみやかに本人に通知することとする。

(3) 事業所は、「育児休業期間変更申出書」を提出した従業員に対して、「育児休業取扱通知書」を交付する。

(育児休業の終了)

第11条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業はその日（3号の場合はその前日）に終了するものとする。

- 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とき
- ②育児休業にかかわる子が1歳（第4条及び第12条に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期）に達したとき
- ③育児休業申出者について、産前産後休暇、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とき
- ④第12条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の期間及び出生時育児休業期間との合計が1年に達したとき

(2) 前項の事由が生じた場合、育児休業申出者は、原則としてその事由が生じた日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(配偶者が休業する場合の特例)

第12条 従業員の配偶者が同じ日から又は先に育児休業又は出生時育児休業を取得している（その休業の対象となる子が1歳になる日以前までに限る）場合は、同一の子について取得する従業員の育児休業可能な期間を1歳2ヵ月まで延長する。ただし、この場合においても休業期間の上限は1年間（出生日以降の産前休暇、産後休暇及び出生時育児休業期間と併せて1年間）とする。

### 第3章 出生時育児休業

((出生時育児休業（産後パパ育休）))

第13条 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、本規程に定めるところにより4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、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起算して8週間を経過する日の翌日から6ヵ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雇用された期間が1年未満の者
- 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者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の者

(3) 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の2週間前までに、(出生時)育児休業申出書を事業所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期間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うものとする。

- (4) 第1項に基づく申出は、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。
- (5) 出生時育児休業申出書が提出されたときは、事業所は速やかに当該(出生)時育児休業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。

## 第4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第14条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、この規程にさだめるところにより介護休業を取得することができる。ただし、期間契約従業員については、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヵ月を経過する日までに、その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もの限り、介護休業することができる。

(2) 前項にかかわらず、次の従業員は介護休業を取得することができない。

- ①日雇従業員
- ②事業所と従業員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により介護休業の対象から除外することとされた次の従業員
  - イ) 雇用された期間が1年未満の者
  - ロ) 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者
  - ハ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(3) 1項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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、兄弟姉妹または孫

(介護休業の申出の手続き等)

第15条 介護休業を希望する従業員は、原則とし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)の2週間前までに、「介護休業申出書」を事業所に提出するものとする。これより遅れた場合、事業所は「育児・介護休業法」の定めによって介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

(2) 介護休業の申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につきのべ93日まで3回を上限とする。

(3) 事業所は、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。

#### (取扱通知)

第16条 介護休業申出書が提出されたときは、事業所はすみやかにその介護休業申出書を提出した従業員（以下「介護休業申出者」という）に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。

#### (介護休業の申出の撤回等)

第17条 介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、「介護休業撤回届」を事業所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) 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、当該家族について再度申出はすることができない。ただし、事業所がこれを適当と認めた場合には申し出ることができるものとする。

(3) 介護休業開始予定日の前日までに、申し出にかかわる家族の死亡、離婚等により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、介護休業申出者は、原則として事由が発生した日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(4) 事業所は、「介護休業撤回届」を提出した従業員に対して、「介護休業取扱通知書」を交付する。

#### (介護休業の期間等)

第18条 介護休業の期間は、原則として、介護を必要とする者1人につき、通算93日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

#### (変更の申出)

第19条 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週間前までに事業所に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を1回に限り行うことができる。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日を超えないことを原則とする。

(2) 従業員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに事業所に申し出るものとし、事業所がこれを適当と認めた場合には、すみやかに本人に通知することとする。

(3) 事業所は、「介護休業期間変更申出書」を提出した従業員に対して、「介護休業取扱通知書」を交付する。

(介護休業の終了)

第20条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業はその日（2号の場合はその前日）に終了する。

① 次のいずれかの理由により、介護休業にかかわる対象家族を介護しないこととなったとき

イ) 対象家族の死亡

ロ) 離婚や離縁等による当該休業にかかわる家族との親族関係の消滅

ハ) 介護休業申出者が、負傷、疾病等により介護できない状態になったこと

② 産前産後休暇、育児休業または新たな介護休業が始まったとき

(2) 前項の事由が生じた場合、介護休業申出者は、原則としてその事由が生じた日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

## 第5章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第21条 3歳に満たない子と同居し養育する従業員が、その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所定外労働の制限を請求した場合には、就業規則の規定および「時間外・休日労働に関する協定」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、所定時間外に労働させることができない。

(2) 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は、所定外労働の制限を申出ることができない。

① 日雇従業員

② 事業所と従業員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により所定外労働の制限から除外することとされた次の従業員

イ) 雇用された期間が1年未満の者

ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働制限の手続き等)

第22条 所定外労働の制限を申しようとする従業員は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下この章において「制限時間」という。なお、第6章の時間外労働の制限と重複しないこと）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「制限開始予定日」という）および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、「所定外労働制限申出書」を事業所に提出しなければならない。

(2) 事業所は、所定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ることがある。

(3) 制限開始予定日の前日までに、申出にかかわる子を養育しないこととなった場合又は、申出に係る家族の死亡等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、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、原則として事由が発生した日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(所定外労働制限の終了)

第23条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間はその日（3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子を養育又は家族を介護しないこととなったとき

②制限にかかわる子が3歳に達したとき

③申出者について、産前産後休暇、育児休業または介護児休業が始まったとき

(2) 前項1号の事由が生じた場合、申出者は、原則としてその事由が生じた日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

## 第6章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第24条 小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する従業員が、その子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が、その家族を介護するために時間外労働の制限を申出した場合には、就業規則の規定および「時間外・休日労働に関する協定」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ヵ月について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ができない。

(2) 前項にかかわらず、次の1号から3号のいずれかに該当する従業員は、育児のための時間外労働の制限、または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日雇従業員

②入社1年未満の従業員

③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(時間外労働制限の手続き等)

第25条 時間外労働の制限を申出しようとする従業員は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下この章において「制限時間」という。なお、第5章の所定外労働の制限と重複しないこと）について、制限を開始使用とする日（以下この章において「制限開始予定日」という）および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、「育児・介護のための時間外労働制限申出書」を事業所に提出しなければならない。

(2) 事業所は、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ることがある。

(3) 制限開始予定日の前日までに、申出にかかわる家族の死亡等により、申出者が子の養育または家族の介護をしないこととなった場合には、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、原則として事由が発生した日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(時間外労働制限の終了)

第26条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間はその日(3号の場合はその前日)に終了する。

①家族の死亡等制限にかかわる子の養育または家族の介護をしないこととなったとき

②制限にかかわる子が小学校就学の始期(子が6歳に達する日の属する年度の3月31日)に達したとき

③申出者について、産前産後休暇、育児休業または介護児休業が始まったとき

(2) 前項1号の事由が生じた場合、申出者は、原則としてその事由が生じた日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 深夜労働の制限

(育児・介護のための深夜労働の制限)

第27条 小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する従業員が、その子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する従業員が、その家族を介護するために深夜労働の制限を申出した場合には、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)に労働をさせることができない。

(2) 前項にかかわらず、次の従業員は、深夜業の制限を申出することができない。

①日雇従業員

②入社1年未満の従業員

③次のいずれにも該当する16歳以上の同居の親族がいる従業員

イ) 深夜時間帯に就労していないか、または深夜就労日数が月3日以下であること

ロ) 心身の状況が申出にかかわる子の養育、または家族の介護をすることができること

ハ) 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でないこと

④1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

(深夜労働の制限の手続き等)

第28条 深夜労働の制限を申しようとする従業員は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間(以下この条において「制限時間」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)および制限を終

- 了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、「育児・介護のための深夜労働制限申出書」を事業所に提出しなければならない。
- (2) 事業所は、深夜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ることがある。
- (3) 申出の日後に申出にかかわる子が出生したときは、深夜労働制限申出書を提出した者（以下「深夜労働制限申出者」という）は、出生後2週間以内に事業所に「育児休業等対象者出生届」を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、請求にかかわる家族の死亡等により、深夜労働請求者が子の養育または家族の介護をしないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、深夜労働申出者は、原則として事由が発生した日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

(深夜労働の制限の終了)

- 第29条 子の養育を目的とする場合は、第11条1項各号（ただし第2号を除く）及び制限にかかわる子が小学校就学の始期に達した場合のいずれかの事由が生じたとき、家族の介護を目的とする場合は、第20条1項各号のいずれかの事由が生じたときに、それぞれの規定に準じて深夜労働の制限は終了する。
- (2) 前項の事由が生じた場合、申出者は原則としてその事由が生じた日に、事業所にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 勤務時間の短縮等の措置

(育児・介護のための短時間勤務)

- 第30条 従業員で3歳に満たない子と同居し養育する者、または、要介護状態にある家族を介護する者は、事業所に申し出て、次の短時間勤務の適用を受けることができる。

- 所定労働時間：9時00分から16時00分まで（6時間）
- 休憩時間：12時00分から13時00分まで

- (2) 前項にかかわらず、次の従業員は、短時間勤務をすることができない。
- ① 日雇従業員
  - ② 事業所と従業員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により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
    - イ) 雇用された期間が1年未満の者
    - ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (3) 子の養育を目的とし申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、短期間勤務を開始しようとする日及び短時間勤務を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短時間勤務を開始しようとする日の1ヵ月前までに、「育児短時間勤務申出書」を事業所に提出しなければならない。

- (4) 家族の介護を目的とし申出をしようとする者は、利用開始の日から3年間の間で2回までの範囲内で、短期間勤務を開始しようとする日及び短時勤務を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短時間勤務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」を事業所に提出しなければならない。

## 第9章 子の看護のための休暇

(子の看護のための休暇)

第31条 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、または疾病にかかった子の世話、予防接種または健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、1年間（毎年4月1日から3月31日）につき5日間（子が2人以上の場合は10日間）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) 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

(3) 前項にかかわらず、次の従業員は、子の看護のための休暇を申出できない。

①日雇従業員

②事業所と従業員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により、子の看護休暇を申出できる対象から除外することとされた次の従業員

イ) 雇用された期間が6ヵ月未満の者

ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(4) 子の看護休暇を取得しようとする者は「子の看護のための休暇申出書」を事業所に提出することにより申し出るものとする。なお、緊急を要する場合においては、当日の始業時刻までに連絡の上、入社後すみやかに所定の手続きを行うこと。

## 第10章 介護休暇

(介護休暇)

第32条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、介護その他通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるための世話などのために、介護休業とは別に、1年間（毎年4月1日から3月31日）につき5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）を限度として家族の世話をを行うための休暇を取得することができる。

(2) 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

(3) 前項にかかわらず、次の従業員は、介護休暇を申出できない。

①日雇従業員

②事業所と従業員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により、介護休暇を申出できる対象から除外することとされた次の従業員

- イ) 雇用された期間が6ヵ月未満の者
  - ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (4) 介護休暇を取得しようとする者は「介護休暇申出書」を事業所に提出することにより申し出るものとする。なお、緊急を要する場合には、当日の始業時刻までに連絡の上、入社後すみやかに所定の手続きを行うこと。

## 第 1 1 章 雑 則

(賃金の取り扱い)

第33条 育児・介護休業の期間、子の看護のための休暇、介護休暇の取得日については、賃金を支給しない。

- (2) 短時間勤務の適用を受ける間の給与については、別途定める規定に基づき、時間給換算した額を基礎とした基本給と諸手当の全額を支給する。
- (3) 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業した期間が含まれる場合には、出勤日数により日割で計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第7章の短時間勤務の適用を受ける期間がある場合においては、短時間勤務により短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

(社会保険料等の取り扱い)

第34条 休業中の社会保険料の被保険者負担分、住民税等については、原則として各月に事業所が立て替え、従業員は翌月末日までに事業所へ支払うものとする。

(年次有給休暇)

第35条 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・介護休業した日は、出勤したものとみなす

(昇 給)

第36条 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、復職後に再評価の上実施するものとする。

(復職後勤務)

第37条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業前の部署および職務とする。

- (2) 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および勤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ヵ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。

(育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止)

第38条 すべての従業員は、第2章から第10章の制度の申出・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) 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づいて厳正に対処する。

(円滑な取得及び職場復帰のための制度の周知)

第39条 事業所は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度の周知を実施する。

(育休復帰支援プランによる支援)

第40条 事業所は、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、当該従業員ごとに育休復帰支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、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。

## 附 則

- 1 この規程は令和 5年 1月 1日から施行する。
- 2 この規程を改廃する場合は、従業員代表の意見を聞いて行う。