

キャリア・サポート株式会社 育児・介護休業規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、従業員の育児・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1節 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する男女従業員(日雇従業員を除く)であって、1歳に満たない子(実子または養子)と同居し、養育する者は、本規程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、期間契約従業員にあつては、申出時点において、以下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) 入社1年以上であること
 - (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - (3) 子が1歳に達する日から1年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. 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヶ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
 - ① 保育所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
3. 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) 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
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週間以内であつて、会社と本人が話し合いの上決定した日とする)
 - (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1歳6ヶ月に達した日)
 - (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

4. 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3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第3条 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、本規程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、期間契約従業員にあっては、申出時点において、以下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) 入社1年以上であること
- (2) 介護休業を開始しようとする日(介護休業開始予定日)から93日を経過する(93日経過日)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
- (3) 93日経過日から1年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. 前項の定めにかかわらず、会社と従業員との間で締結された労使協定により、従業員が次のいずれかに該当する場合は、介護休業の申出をすることができない。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 介護休業申し出の日から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

(介護対象家族の範囲)

第4条 介護対象家族は、次の各号のいずれかに該当する従業員の家族で、負傷、疾病または精神もしくは身体の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者とする。

- (1) 配偶者(内縁関係にある者を含む)
- (2) 父母(養父母、配偶者の父母を含む)
- (3) 子(養子を含む)
- (4) 同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

(介護休業の申出の手続等)

第5条 介護休業を希望する者は、原則として休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書により会社に申し出るものとする。尚、介護休業中の期間契約従業員が雇用契約を更新するに当たり、引続き休業を希望する場合、更新された契約期間の初日を介護休業開始予定日として、再度申出を行うものとする。

2. 申出は、原則として対象家族1人につき要介護状態に至るごとに1回とする。但し、

1の後段の申出をしようとする場合はこの限りではない。

3. 会社は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最低限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時は、会社は速やかに申し出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申し出の撤回等)

第6条 介護休業申し出者は、第8条により休業開始予定日とされた日の前日までは、介護休業撤回届を提出することにより、介護休業の申し出を撤回することができる。

2. 介護休業撤回書が提出された時は、会社は速やかに申し出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
3. 介護休業の申し出を撤回した場合、同一対象家族の同一要介護状態について1回に限り再度の休業の申し出をすることができる。
4. 介護休業開始予定日とされた日の前日までに、次の各号のいずれかに該当する介護事由消滅の事実が生じたとき、休業の申し出はされなかったものとみなす。この場合、休業申し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。

(1) 休業申し出に係わる対象家族の死亡

(2) 婚姻の解消、離縁等により休業申し出者と申し出に係わる対象との親族関係が解消した場合

(3) 休業申出者が負傷、疾病等により申し出に係る対象家族を介護することができなくなった場合

(介護休業の期間等)

第7条 介護休業の期間は、対象家族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。但し、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合または本規則に規定する勤務時間の短縮の措置を受けた場合は、その日数も通算して93日までを限度とする。

2. 前項の定めにかかわらず、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。
3. 申し出者は、休業終了予定日とされた日の2週間前までに、介護休業期間変更申出書をもって申し出ることにより、1回に限り、休業開始予定日(既に休業を開始した場合は休業開始日)から通算93日(同一家族について異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合、又は本規則に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)の範囲内で、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
4. 介護休業終了予定延期届が提出された時は、会社は速やかに申し出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
5. 休業期間中に次の各号のいずれかに該当する介護事由消滅の事実が生じた場合、

原則としてその事実が生じた日(第4号の場合についてはその前日)を休業終了日とする。

- (1) 休業申出に係る対象家族の死亡
 - (2) 休業申出に係る対象家族が介護を必要としなくなった場合
 - (3) 親戚関係の消滅により、従業員が休業申し出に係わる対象家族を介護しなくなった場合
 - (4) 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期間が始まった場合
6. 前項第1号から3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4章 子の看護休暇

(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為に、また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日間、2人以上の場合は1年間につき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。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。但し、会社と従業員との間で締結された労使協定により、従業員が次のいずれかに該当する場合は、子の看護休暇の申出をすることができない。

- (1) 入社6ヶ月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
2. 看護休暇を取得しようとする者は、原則として事前に会社に申し出るものとする。ただし止むを得ず事前に申し出ることができない場合、事後速やかに申し出るものとする。
3. 当該年度に使用しなかった看護休暇の権利は、次年度に持ち越さない。
4. 看護休暇取得期間については、給与は支給しない。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第9条 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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。但し、会社と従業員との間で締結された労使協定により、従業員が次のいずれかに該当する場合は、介護休暇の申出をすることができない。

- (1) 入社6ヶ月未満の従業員者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 介護休暇を取得しようとする者は、原則として事前に会社に申し出るものとする。ただし止むを得ず事前に申し出ることができない場合、事後速やかに申し出るものとする。
3. 当該年度に使用しなかった介護休暇の権利は、次年度に持ち越さない。
4. 介護休暇取得期間については、給与は支給しない。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第10条 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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2. 前項の定めにかかわらず、会社と従業員との間で締結された労使協定により、従業員が次のいずれかに該当する場合は、所定外労働の免除の請求をすることができない。
 - (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. 請求をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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、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)およ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ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除請求書を会社に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第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、所定外労働免除請求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. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働免除請求書を提出した者(以下この条において「請求者」という)は、原則として当該出産日に、会社にその旨を通知しなければならない。
6. 免除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、請求され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。
7. 以下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) 子の死亡等免除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
 - (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) 請求者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、会社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

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第11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請求した場合には、就業規則に定める時間外労働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ヶ月について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、従業員が次のいずれかに該当する場合は、時間外労働の制限の請求を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) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間(以下「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「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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書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、前条第3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、時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、必要最低限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係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者(以下「請求者」という)は、出生後2週間以内に会社に時間外労働制限対象児の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、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされ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。
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) 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) 請求者について、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、従業員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 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

第12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請求した場合には、就業規則の規程に関わらず、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、従業員が次のいずれかに該当する場合は、深夜業の制限の請求を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歳以上の同居の家族がいる従業員
 - ① 深夜において就業していないものであること(1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む)
 - ② 心身の状況が請求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
 - ③ 健康保険法上の産前産後休業期間中の者(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又は産後8週間を経過していない者)でないこと
 - (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. 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間(以下「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「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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書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当たり、必要最低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係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者(以下「請求者」という)は、出生後2週間以内に会社に深夜業制限対象児の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、請求に係る家族の死亡等により請求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、請求はされ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。
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) 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) 請求者について、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、従業員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9章 所定労働時間短縮等の措置

(育児短時間勤務)

第13条 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、就業規則に定める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。

所定労働時間を下記のいずれかから選択

- ① 午前9時～午後4時(休憩時間:正午～午後1時) 実働:6時間
- ② 午前9時～午後5時(休憩時間:正午～午後1時) 実働:7時間

(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. 前項にかかわらず、従業員が次のいずれかに該当する場合は、育児短時間勤務の申出をすることができない。
 - (1) 日々雇用される従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 会社と従業員との間で締結された労使協定により除外された次の従業員
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 1週間の所定勤務日数が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ヶ月以上1年以内の期間について短縮を開始しようとする日およ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ヶ月前までに、育児短時間勤務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3条から第5条までの規定(第3条第2項および第4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、別途定める賃金規程に基づき時給換算した額を基礎とし実労働時間分の基本給および諸手当を支給する。
- 5. 賞与は、算定期間中の実働時間、勤務実績等に応じて算定し支給する。
- 6. 定期昇給(及び退職金)は、勤務実績等を勘案して行う。

(介護短時間勤務)

第14条 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、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、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。

所定労働時間を下記のいずれかから選択

① 午前9時～午後4時(休憩時間:正午～午後1時) 実働:6時間

② 午前9時～午後5時(休憩時間:正午～午後1時) 実働:7時間

ただし、同一家族について既に介護休業をした場合、または異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

2. 前項にかかわらず、日雇従業員は介護短時間勤務の申出をすることができない。
3. 申出をしようとする者は、1回につき、93日(介護休業をした場合または異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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、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12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、別途定める賃金規程に基づき時給換算した額を基礎とし実労働時間分の基本給および諸手当を支給する。
5. 賞与は、算定期間中の実働時間、勤務実績等に応じて算定し支給する。
6. 定期昇給は、勤務実績等を勘案して行う。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第15条 育児・介護休業期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2. 育児・介護休業の期間中の賞与は、賞与算定期間における勤務成績、及び勤務日数に応じて算定し、支給する。
3. 定期昇給は、育児・介護休業期間中は行わない。但し、育児・介護休業終了後に休業前の勤務成績及び勤務日数等を勘案して、昇給させる場合がある。

(介護休業期間中の社会保険等の取扱い)

第16条 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・市府民税等の被保険者負担分は、各月に会社が立て替え納付した額を従業員に請求することとし、従業員は会社が指定する期日までに、指定する金融機関に振込により支払うものとする。

(復職後の勤務)

第17条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の配属及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及び組織の変更等やむを得ない事情

がある場合には、配属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ヶ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。

(年次有給休暇の出勤率算定)

第18条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(付 則)

この規程は、平成23年11月1日より施行する。