

育児・介護休業等に関する規程

株式会社SPI

版 数	第2版
-----	-----

目次

第1章 総則	1
第1条 目的	1
第2条 適用範囲	1
第3条 解釈上の疑義	1
第4条 改廃	1
第2章 育児休業制度	1
第5条 育児休業の対象者	1
第6条 育児休業の申出の手続等	2
第7条 育児休業の申出の撤回等	3
第8条 育児休業の期間等	3
第9条 出生時育児休業の対象者	4
第10条 出生時育児休業の申出の手続等	5
第11条 出生時育児休業の申出の撤回等	5
第12条 出生時育児休業の期間等	5
第13条 出生時育児休業中の就業	6
第14条 給与等の取扱い	7
第15条 復職後の勤務	7
第16条 育児休業及び出生時育児休業に係る雇用環境の整備	7
第17条 個別の周知・意向確認の措置	8
第18条 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮	8
第3章 介護休業制度	8
第19条 介護休業の対象者	8
第20条 介護休業の申出の手続等	8
第21条 介護休業の申出の撤回等	9
第22条 介護休業の期間等	9
第23条 給与等の取扱い	10
第24条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い	10
第25条 復職後の勤務	10
第26条 介護休業及び介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備	10
第27条 個別の周知・意向確認の措置等	10
第4章 子の看護等休暇	11
第28条 子の看護等休暇	11
第29条 取得単位	11
第30条 子の看護等休暇の申出の手続	11
第31条 給与等の取扱い	11
第5章 介護休暇	11
第32条 介護休暇	11
第33条 取得単位	11
第34条 介護休暇の申出の手続	12
第35条 給与等の取扱い	12
第6章 所定外労働の制限	12
第36条 育児・介護のための所定外労働の制限	12
第7章 時間外労働の制限	13
第37条 育児・介護のための時間外労働の制限	13
第8章 深夜業の制限	14
第38条 育児・介護のための深夜業の制限	14
第9章 所定労働時間の短縮措置等	15
第39条 育児短時間勤務	15

第40条 介護短時間勤務等の措置	15
第10章 柔軟な働き方を実現するための措置等	16
第41条 柔軟な働き方を実現するための措置	16
第42条 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認	17
第11章 休業専念義務	17
第43条 休業・休暇中の専念義務	17
第12章 その他	17
第44条 円滑な取得及び職場復帰支援	17
第45条 育児休業等に関するハラスメントの禁止	17
第46条 法令との関係	17
附則	18
第1条 施行日	18

育児・介護休業等に関する規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、株式会社SPI（以下「会社」という。）の従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則に定めるすべての従業員（以下「従業員」という。）に適用する。

(解釈上の疑義)

第3条 本規程の解釈について疑義が生じた場合は、関係部署の長及び外部の専門家の意見を勘案し、会社がこれを決定する。

(改廃)

第4条 本規程は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取の上、代表取締役の決裁により、改廃する。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

- 第5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。）であつて、1歳に満たない子（実子・養子のほか、特別養子縁組の監護期間中にある子、養子縁組里親に委託されている子等をいう。以下、育児に関する条文において同様。）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、有期雇用労働者にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項及び第7項の申出にあつては2歳）に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。
- 2 本条第1項、第3項から第7項の規定にかかわらず、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（本条第4項から第7項の申出にあつては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 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。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) 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歳以降育児にあ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休業をしたことがないこと。
- 5 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本条第1項又は第4項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む。）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。
- 6 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か月の誕生日応当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4項（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開始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か月の誕生日応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。
 - 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か月以降育児にあ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。
- 7 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本条第1項、第4項、第5項又は第6項に基づく休業が終了し、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。

（育児休業の申出の手続等）

第6条 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（前条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業に関する申出書を総務課に提出することにより申出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用労働者が雇用契約を更新するにあたり、引続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。
 - (1) 前条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 配偶者の死亡等特別な事情がある場合
- 3 前条第4項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子

につき1回限りとする。

- (1) 前条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 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前条第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、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場合
- 4 前条第6項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。
- (1) 前条第6項又は第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 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前条第1項、第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、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場合
- 5 会社は、育児休業に関する申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 6 育児休業に関する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に関する申出書を提出した者（以下本章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業に関する取扱通知書を交付する。
- 7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に総務課に育児休業対象児が出生した旨の届出書を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第7条 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出に関する撤回届を総務課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 育児休業申出に関する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申出に関する撤回届を提出した者に対し、育児休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 3 第5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す。第5条第4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく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、第5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4項又は第5項及び第6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ、第5条第4項又は第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務課にその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

- 第8条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第5条第3項から第7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に関する申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、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、育児休業期間に関する変更申出書により総務課に、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、育児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（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第5条第4項から第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申出ることにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として第5条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第5条第4項から第7項に基づく休業の場合には、第5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1回、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
 - 4 育児休業期間に関する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に関する変更申出書を提出した者に対し、育児休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 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) 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週間以内であって、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5条第3項に基づく休業の場合を除く。第5条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第5条第6項又は第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
 - (3) 育休申出者について、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期間が始まった場合
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の開始日の前日
 - (4) 第5条第3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（出生時育児休業含む。）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 前項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は速やかに総務課にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の対象者）

第9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出生時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、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か月を経過する日までに、雇用契約期間が満了し、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 前項の規定にかかわらず、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

(出生時育児休業の申出の手続等)

- 第10条 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に関する申出書を総務課に提出することにより申出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用労働者が雇用契約を更新するにあたり、引続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申出ることとし、まとめて申出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
 - 3 会社は、出生時育児休業に関する申出書を受取るにあたり、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 出生時育児休業に関する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に関する申出書を提出した者(以下本章において「出生時育休申出者」という。)に対し、出生時育児休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 5 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週間以内に総務課に出生時育児休業対象児が出生した旨の届出書を提出しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

- 第11条 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に関する撤回届を総務課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に関する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に関する撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 3 第9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、総務課にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

- 第12条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内のうち4週間(28日)を限度として出生時育児休業に関する申出書に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、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に関する変更申出書により総務課に、出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業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週間前までに申出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業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に関する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に関する変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業に関する取扱通知書を交付する。
- 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週間を経過する場合
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週間を経過する日
 - (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) 出生時育休申出者について、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、出生時育休申出者は速やかに総務課にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第13条 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に関する申出書を休業開始予定日の1週間前までに総務課に提出すること。なお、1週間で切っても休業前日までは提出を受けける。

- 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・不同意書を総務課に提出すること。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（1日未満の端数切捨て）
 - (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 本条第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の変更に関する申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出に関する撤回届を休業前日までに総務課に提出すること。就業可能日等申出に関する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に関する撤回届を休業前日までに総務課に提出すること。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に関する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。

(給与等の取扱い)

- 第14条 育児休業及び出生時育児休業の期間については、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休業又は出生時育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績等を考慮して計算した額を支給する。
 - 3 定期昇給は、育児休業及び出生時育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間及び出生時育児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 退職金の算定にあたっては、育児休業及び出生時育児休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

(復職後の勤務)

- 第15条 育児休業及び出生時育児休業後の勤務は、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か月前までに正式に決定し通知する。

(育児休業及び出生時育児休業に係る雇用環境の整備)

- 第16条 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、育児休業及び出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業及び出生時育児休業に関する相談窓口を設置するものとする。
 - 3 育児休業及び出生時育児休業に関する相談窓口は、総務課とする。総務課長は、担当者に対し対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。
 - 4 会社は、育児休業及び出生時育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業及び出生時育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休止や廃止、縮小、効率化・

省力化、体制の変更等の見直しを検討し、検討結果を踏まえ必要な対応をおこなうこととする。

(個別の周知・意向確認の措置)

第17条 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申出た従業員に対し、会社は、面談又は書面交付にて、次の各号に定める事項の説明及び休業取得意向の確認を行う。

- (1) 育児休業に関する制度の説明
- (2) 育児休業の申出先
- (3) 育児休業給付に関すること
- (4) 労働者が育児休業期間について負担すべき社会保険料の取扱い

(仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮)

第18条 会社は、本人又は配偶者が妊娠・出産等を申出た場合及び子が1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までに、従業員に対し、面談又は書面交付にて、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する次の各号の事項について意見聴取を行うものとする。

- (1) 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）
 - (2) 勤務地（就業の場所）
 - (3) 両立支援制度等の利用期間
 - (4) 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）
- 2 会社は、前項により聴取した従業員の仕事と育児の両立に関する意向について、会社の状況に応じて配慮するものとする。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第19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、有期雇用労働者にあつては、申出時点において、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。）から93日経過日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護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
- 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

(介護休業の申出の手続等)

- 第20条 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、介護休業に関する申出書を総務課に提出することにより申出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用労働者が雇用契約を更新するにあたり、引続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業に関する申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1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、介護休業に関する申出書を受取るにあたり、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 介護休業に関する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に関する申出書を提出した者（以下本章において「申出者」という。）に対し、介護休業に関する取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

- 第21条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出に関する撤回届を総務課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 介護休業申出に関する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に関する撤回届を提出した者に対し、介護休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 3 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の申出はすることができない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申出ることができるものとする。
 - 4 介護休業開始予定日の前日までに、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、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、総務課にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

- 第22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日の範囲内で、介護休業に関する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介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
 - 3 従業員は、介護休業期間変更に関する申出書により、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週間前までに総務課に申出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を、第19条第1項に基づく休業1回につき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日の範囲を超えないことを原則とする。
 - 4 介護休業期間変更に関する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に関する申出書を提出した者に対し、介護休業に関する取扱通知書を交付する。
 - 5 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、出生時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、出生時育児休業又は新たな介護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、申出者は速やかに総務課にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

- 第23条 介護休業をした期間については、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介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績等を考慮して計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、介護休業の期間中は行わないものとし、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 退職金の算定にあたっては、介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第24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の被保険者負担分は、各月に会社が納付した額を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。

(復職後の勤務)

- 第25条 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、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。

(介護休業及び介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備)

- 第26条 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等が円滑に行われるようにするため、介護休業及び介護両立支援制度等に関する社内研修を定期的実施するものとする。
- 2 会社は、介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、介護休業及び介護両立支援制度等に関する相談窓口を設置するものとする。
- 3 介護休業及び介護両立支援制度等に関する相談窓口は、総務課とする。総務課長は、担当者に対し対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

(個別の周知・意向確認の措置等)

- 第27条 介護に直面した旨を申出た従業員に対し、会社は、面談又は書面交付にて、次の各号に定める事項についての説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。
- (1) 介護休業及び介護両立支援制度等に関する制度
- (2) 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先
- (3) 介護休業給付に関すること
- 2 40歳に達した従業員に対し、会社は、面談、書面交付、FAX又は電子メール等の手段にて、前項各号に定める事項の説明を行うものとする。

第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第28条 小学校第3学年修了前の子を養育する従業員（日雇従業員を除く。）は、次の各号に定める当該子の世話等のために、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、子の看護等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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話のため
 - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため
 - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等により当該子の世話を行うため
 - (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加のため
- 2 前項にかかわらず、会社は労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

(取得単位)

第29条 子の看護等休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができる。

- 2 子の看護等休暇を時間単位で取得する場合は、原則として、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得するものとする。ただし、事前に申出し、所属部署の長が許可した場合に限り、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる、「中抜け」）の取得を認めることがある。

(子の看護等休暇の申出の手続)

第30条 子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇に関する申出書を事前に総務課に提出することにより、申出るものとする。

(給与等の取扱い)

第31条 子の看護等休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。

- 2 賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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

(介護休暇)

第32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。

- 2 会社は、労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(取得単位)

第33条 介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができる。

- 2 介護休暇を時間単位で取得する場合は、原則として、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得するものとする。ただし、事前に申出し、所属部署の

長が許可した場合に限り、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる、「中抜け」）の取得を認めることがある。

（介護休暇の申出の手続）

第34条 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、介護休暇に関する申出書を事前に総務課に提出することにより申出るものとする。

（給与等の取扱い）

第35条 介護休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。

- 2 賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第36条 小学校就学の始期に達してい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を介護する従業員（日雇従業員を除く。）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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、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制限の請求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 請求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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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に関する請求書を総務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第37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、育児・介護のための所定外労働の制限に関する請求書を受取るにあたり、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係る子が出生したときは、育児・介護のための所定外労働制限に関する請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に総務課に所定外労働制限対象児が出生した旨の届出書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、請求に係る子又は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、総務課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）子又は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、出生時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、出生時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、請求者は速やかに総務課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37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、就業規則の定め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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求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 請求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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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に関する請求書を総務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第36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、育児・介護のための時間外労働の制限に関する請求書を受取るにあたり、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係る子が出生したときは、育児・介護のための時間外労働制限に関する請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に総務課に時間外労働制限対象児が出生した旨の届出書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、請求に係る子又は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、総務課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) 子又は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、出生時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、出生時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、請求者は速やかに総務課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38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、就業規則の定めにかかわらず、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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求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) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が、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又は家族の介護をすることができる者であること。③6週間(多胎妊娠の場合には、14週間)以内に出産予定でなく、産後8週間以内でない者であること。のいずれにも該当する従業員
 - (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(以下本条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下本条において「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の制限に関する請求書を総務課に提出するものとする。
- 4 会社は、育児・介護のための深夜業の制限に関する請求書を受取るにあたり、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係る子が出生したときは、育児・介護のための深夜業の制限に関する請求書を提出した者(以下本条において「請求者」という。)は、出生後2週間以内に総務課に深夜業制限対象児が出生した旨の届出書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、請求に係る子又は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、総務課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) 子又は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、出生時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、出生時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、請求者は速やかに総務課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、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した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

(育児短時間勤務)

- 第39条 3歳に満たない子を養育する従業員は、申出ることにより、所定労働時間を原則として6時間（うち休憩時間は、勤務時間中に45分）とすることができる（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 本条第1項の規定にかかわらず、日雇従業員及び1日の所定労働時間が6時間以下である従業員並びに労使協定によって除外された次の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) 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 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、育児短時間勤務に関する申出書により総務課に申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、育児短時間勤務に関する取扱通知書を交付する。その他適用のための手続については、第6条から第8条までの規定（第6条第2項、第3項、第4項及び第7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、勤務時間の短縮にともない労務の提供がなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
 - 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おいては、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。

(介護短時間勤務等の措置)

- 第40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、申出ることにより、当該家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を原則として6時間（うち休憩時間は、勤務時間中に45分）とすることができる。
- 2 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、介護短時間勤務に関する申出書により総務課に申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、介護短時間勤務に関する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20条から第22条までの規定を準用する。
 - 3 本条第1項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護のための勤務時間短縮等の制度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
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務時間の短縮にともない労務の提供がなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
 - 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おいては、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 柔軟な働き方を実現するための措置等

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第41条 3歳から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、柔軟な働き方を実現するために申出ることにより、次の各号のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- (1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）
 - (2) 短時間勤務制度
- 2 前項の措置を希望する従業員は、当該措置を開始しようとする日の1か月前までに、柔軟な働き方を実現するための措置の申出書を総務課に届出なければならない。
 - 3 本条第1項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの柔軟な働き方を実現する措置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
 - 4 時差出勤とは、本条第2項の申出1回につき、1年以内の期間について、始業時刻及び終業時刻を繰上げ又は繰下げをいう。なお、繰上げ又は繰下げる時刻については、従業員の個別事情を勘案して決定する。
 - 5 短時間勤務制度とは、所定労働時間を原則6時間とする勤務制度のことをいう。
 - 6 短時間勤務制度については、次の各号のとおりとする。
 - (1) 所定労働時間は、6時間（うち休憩時刻は勤務時間中に45分）とする。
 - (2) 本条第2項の申出1回につき、1か月以上1年以内の期間について、措置を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにしなければならない。
 - (3) 本制度の適用を受ける間の給与については、第41条第8項にかかわらず、勤務時間の短縮にともない、労務の提供がなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
 - (4) 賞与については、第41条第8項にかかわらず、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。
 - 7 会社は、本条第2項に定める申出書が提出されたときは、速やかに申出者に対し、当該柔軟な働き方を実現するための措置の取扱通知書を交付するものとする。その他適用のための手続等については、第6条から第8条までの規定（第6条第2項、第3項、第4項及び第7条第3項を除く。）を準用する。
 - 8 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとする。
 - 9 定期昇給及び退職金の算定においては、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。

(柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認)

第42条 3歳に満たない子を養育する従業員に対し、会社は、子が1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までに、面談又は書面交付にて、第41条の措置に関して次の各号に定める事項の説明と、制度利用の意向の確認を行うものとする。

- (1) 会社が柔軟な働き方を実現するための措置で選択した対象措置の内容
- (2) 措置の申出先
- (3) 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

第11章 休業専念義務

(休業・休暇中の専念義務)

第43条 本規程に定める制度(育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇及び介護休暇)により休業又は休暇を取得するすべての従業員は、その制度の趣旨に従って育児、介護等に専念しなければならない。

- 2 従業員は、休業又は休暇を取得している期間中、従前、会社の許可を得ていた副業・兼業を含めて、本来の休業又は休暇の目的を妨げる行為をしてはならない。
- 3 従業員が前各項の義務に違反したと会社が判断した場合、就業規則に定めるところにより、懲戒処分の対象とすることがある。

第12章 その他

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第44条 会社は、本人又は配偶者が妊娠出産したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出をする社員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

- (1) 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(育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
- (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護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・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等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。

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

第45条 すべての従業員は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント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、就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

第46条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、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、本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

(施行日)

- 第1条 本規程は、令和6年04月01日から実施する。
- 2 本規程は、2026年06月01日より全面改訂とし、実施する。