

# 育児・介護休業等に関する規程

特定非営利活動法人 リフテ

平成25年4月23日 制定

第1章 目的（第1条）

第2章 育児休業制度（第2条-第5条）

第3章 介護休業制度（第6条-第10条）

第4章 所定外労働の免除（第11条）

第5章 時間外労働の制限（第12条）

第6章 深夜業の制限（第13条）

第7章 勤務時間の短縮措置（第14条-第15条）

第8章 子の看護休暇（第16条）

第9章 介護休暇（第17条）

第10章 その他の事項（第18条-第24条）

附 則

## 第1章 目的

### 第1条（目的）

本規程は社員の育児・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および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

## 第2章 育児休業制度

### 第2条（育児休業の対象者）

育児のために休業することを希望する社員であつて、1歳に満たない子（実子・養子の他、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（当該労働者を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該労働者を養育里親として委託された子を含む。）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、期間契約社員にあつては、申出時点において次の各号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6ヶ月（第5項の申出をする場合は2歳）に達する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. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、育児休業をすることができない。

（1）入社1年未満の者

（2）申出の日から1年以内（第4項および第5項の申出をする場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかなる者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 配偶者が社員と同じ日から、または社員より先に育児休業をしている場合、

## 育児・介護休業等に関する規程

社員は子が1歳2ヶ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。

4. 子の1歳の誕生日の前日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業の終了予定日）において本人または配偶者が育児休業中である社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、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、子の1歳の誕生日（前項に基づく育児休業の場合は、当該育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社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

5. 子の1歳6ヶ月の誕生日当日の前日において本人または配偶者が育児休業中である社員は、次の各号のいずれかの事情がある場合に限り、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、子の1歳6ヶ月の誕生日当日に限るものとする。

(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

(2) 社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ヶ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

### 第3条（育児休業の申出の手続等）

育児休業をすることを希望する社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第4項および第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、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. 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回限りとし、双

## 育児・介護休業等に関する規程

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回の申出として数えない。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が、同条第4項または第5項に基づく休業の申出をしようとする場合または同条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合
  - (2) 育児休業中の期間契約社員が、前項後段の申出をしようとする場合
  - (3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
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. 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「申出者」という。）に対し、育児休業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、申出者は出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

### 第4条（育児休業の申出の撤回等）

申出者は休業開始予定日の前日までは育児休業撤回届を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4項または第5項に基づく休業の申出をすることができる。
3. 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。
4. 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その旨を通知しなければならない。

### 第5条（育児休業の期間等）

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、第

## 育児・介護休業等に関する規程

4項および第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. 休業開始予定日の1ヶ月前(第2条第4項および第5項に基づく休業の場合は、2週間前)までに申出がなされなかった場合には、前項にかかわらず、会社は育児・介護休業法に定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1ヶ月(第2条第4項および第5項に基づく休業の場合は、2週間)を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 社員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、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「休業終了予定日」という。)の1ヶ月前まで(第2条第4項および第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前)に申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。第2条第4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ヶ月に達するまでの期間内で1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。また、第2条第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項および第4項に基づく休業とは別に、子が1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で1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、会社は速やかに申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
5. 次の各号のいずれかに該当する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(この場合において本人が出勤する日は事由発生日から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ヶ月に達した日。第2条第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、介護休業または新たな育児休業が始まった場合

産前産後休業、介護休業また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、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

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、申出者は原則として当該事由が生じた日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

#### 第6条（介護休業の対象者）

要介護状態にある家族を介護する社員は、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、期間契約社員にあつては、申出時点において次の各号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（以下「介護休業開始予定日」という。）より93日を経過する日から6ヶ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こと。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休業をすることができない。

(1) 入社1年未満の者

(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者

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

#### 第7条（介護対象となる家族）

こ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。

## 育児・介護休業等に関する規程

- (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
- (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

### 第8条（介護休業の申出の手続等）

介護休業をすることを希望する社員は、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、介護休業中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあつては、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「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

### 第9条（介護休業の申出の撤回等）

申出者は介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の申出ごとに、介護休業撤回届を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。ただし、同じ対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、それ以降の介護休業の申出について会社は拒むことができる。

2. 介護休業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。
3. 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その旨を通知しなければならない。

#### 第10条（介護休業の期間等）

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。

2. 介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、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休業開始予定日の指定を行うことができる。なお、指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 社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行うことができる。
4. 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
5. 次の各号のいずれかに該当する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（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、育児休業または新たな介護休業が始まった場合  
産前産後休業、育児休業また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、申出者は原則として当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

## 第4章 所定外労働の免除

#### 第11条（育児のための所定外労働の免除）

3歳に満たない子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状

## 育児・介護休業等に関する規程

態にある家族を介護する社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させることはない。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員についてはこの限りでない。
  - (1) 入社1年未満の者
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
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（以下「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「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・介護のための所定外労働免除申出書を提出しなければならない。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。
5. 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（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内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. 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または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当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号のいずれかに該当する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) 子または家族の死亡等免除に係る子を養育また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) 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) 申出者について、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

日にその旨を通知しなければならない。

## 第5章 時間外労働の制限

### 第12条（育児・介護のための時間外労働の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定およ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、次の各号のいずれかに該当する社員は育児・介護のための時間外労働の制限を申し出ることにはできない。

(1) 入社1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

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（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。）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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を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。

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「申出者」という。）は、出生後2週間以内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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育または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当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。

7. 次の各号のいずれかに該当する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また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その旨を通知しなければならない。

## 第6章 深夜業の制限

### 第13条（育児・介護のための深夜業の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社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、次の各号のいずれかに該当する社員は深夜業の制限を申し出ることができない。
  - (1) 入社1年未満の者
  - (2) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
    - イ) 深夜において就業していない者（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。）であること。
    - ロ) 心身の状況が申出に係る子の養育または家族の介護をすることができる者であること。
    - ハ) 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。
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
  - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある者

3. 申出をしようとする者は、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。）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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を提出しなければならない。
4. 会社は深夜業制限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。
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「申出者」という。）は、出生後2週間以内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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育または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当該事由が生じた日にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号のいずれかに該当する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また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その旨を通知しなければならない。
9. 深夜業の制限を受ける社員に対して、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7章 勤務時間の短縮措置

### 第14条（育児短時間勤務）

3歳に達するまでの子と同居し養育する社員は、申し出ることによって、1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。また、1歳に満たない子を養育する女性社員は、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、次のいずれかに該当する社員は育児短時間勤務をすることができない。
  - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である者
  - (2) 労使協定によって適用除外とされた次の者
    - イ) 入社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. 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を提出しなければならない。
4. 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2項を除く。）を準用する。
5. 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、時間給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を支給する。
6. 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場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。
7. 給与の改定および退職金の算定にあたっては、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15条（介護短時間勤務）

要介護状態にある家族を介護する社員は申し出ることによって、1日の所定労働時間を6時間とする勤務（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする。）に変更することができる。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護短時間勤務をすることができない。
  - (1) 入社1年未満の者

- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 申出をしようとする者は、短時間勤務開始の日から3年間で2回までの範囲内で、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を提出しなければならない。
4. 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。
5. 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、時間給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を支給する。
6. 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場合においては、短縮した時間に応じて減額を行うものとする。
7. 給与の改定および退職金の算定にあたっては、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8章 子の看護休暇

### 第16条（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、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、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は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. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、子の看護休暇を取得することができない。

(1) 入社6ヶ月未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。なお、半日の時間帯は次のとおりとする。

①午前：9：00～12：00      午後：13：00～17：00

②午前：10：00～12：00 午後：13：00～16：00（短時間勤務制度利用者）

4. 給与の改定、賞与の算定、および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第9章 介護休暇

### 第17条（介護休暇）

要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続きの代行その他の対象家族に必要な世話をする社員は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は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。

2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休暇を取得することができない。

(1) 入社6ヶ月未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3. 介護休暇は、半日単位で取得することができる。なお、半日の時間帯は次のとおりとする。

①午前：9：00～12：00 午後：13：00～17：00

②午前：10：00～12：00 午後：13：00～16：00（短時間勤務制度利用者）

4. 給与の改定、賞与の算定、および退職金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

## 第10章 その他の事項

### 第18条（賃金等の取扱い）

## 育児・介護休業等に関する規程

### (賃金等の取扱い)

第18条 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賃金は支給しない。

2. 子の看護休暇取得日および介護休暇取得日については、所定の計算によって算出した不就労分を各月の給与から控除する。
3. 給与の改定は育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。
4. 退職金の算定にあたっては、育児・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。

### 第19条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

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10日までに社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

### 第20条 (教育訓練)

会社は、3ヶ月以上の育児休業または1ヶ月以上の介護休業をする職員で、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。

- 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、当該社員が休業をしている間、同プログラムを行う。
- 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21条 (復職後の勤務)

育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直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、部署および職務の変更を行うことがある。

### 第22条 (育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止)

すべての社員は、第2条から第17条に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする社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社員に対しては、就業規則に基づき厳正に

## 育児・介護休業等に関する規程

対処する。

### 第23条（年次有給休暇）

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・介護休業をした日ならびに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

### 第24条（法令との関係）

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および深夜業の制限、育児・介護短時間勤務に関して、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

（施行期日）

第25条 本規程は、平成25年4月1日より施行する。

平成26年1月16日改訂

令和元年6月1日改訂