育児・介護休業等取扱規程

株式会社　ケイ キャリア パートナーズ

社則番号	２５１０５０
名称	育児・介護休業等取扱規程

＜改訂履歴＞

版　数	改　訂　日	改　訂　内　容
1	－	初版
2	平成 24 年 10 月 23 日	全面改定
3	平成 27 年 4 月 1 日	一部改定
4	平成 29 年 1 月 1 日	社則番号（現行Ａ５ｆ）の変更及び一部改定
5	平成 29 年 12 月 1 日	育休法改正により一部改定。 本改定は 10 月 1 日に遡り実施する
6	2020 年 4 月 1 日	一部改正
7	2021 年 1 月 1 日	一部改定
8	2022 年 4 月 1 日	一部改定
9	2022 年 10 月 1 日	一部改定
10	2025 年 4 月 1 日	育介法改正により一部改定
11	2025 年 10 月 1 日	育介法改正により一部改定

12	2026 年 4 月 1 日	一部改定	
最新版改訂日	2026 年 4 月 1 日	承認	作成
初版制定日	平成 17 年 4 月 1 日		
管理部門	管理部		

育児・介護休業等取扱規程

第１章　通　　則

（目　的）

第１条　この規程は、就業規則第５７条に基づき、従業員の育児・介護休業等に関する取扱いについて定める。

②　この規程に定めのないことについては、育児・介護休業等に関する法律その他の法令の定めるところによる。

第２章　育児・介護休業

（育児休業の対象者）

第２条　生後満１歳に達しない子を養育する会社の従業員（日雇従業員を除く）で、休業後も引続き勤務する意思のある者は、この章に定める手続きに従って育児休業を取得することができる。ただし、期間を定めて雇用される従業員にあっては、申し出時点において、子が１歳６か月（本条第６項又は第７項の申出にあっては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者に限り育児休業を取得することができる。

②　本条第１項にかかわらず、会社と従業員代表との間に締結された「育児・介護休業に関する協定書」により、除外された次の者は除く。

１．１週間の所定労働日数が２日以下の者

２．勤続１年未満の者

３．１年（本条第４項から第７項の申出にあっては６ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者

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を取得している場合、従業員は、産後休暇終了の翌日から子が１歳２ヶ月に達するまでの間で、１年を限度として、育児休業を取得することができる。

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取得することができる。なお、休業開始予定日は、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

（３）子の１歳の誕生日以降に本項の休業を取得したことがないこと

⑤　前項にかかわらず、産前産後休暇、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育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による３回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休暇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取得することができる。

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取得することができる。なお、休業開始予定日は、原則として子の１歳６ヶ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ヶ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ヶ月の誕生日応当日の前日に育児休業を取得していること

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ヶ月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

３．子の１歳６ヶ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、産前産後休暇、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４項又は第５項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前産後休暇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取得することができる。

⑧　本条にいう子の範囲には、実子、養子のほか、以下の者も含まれる。

１．従業員が特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求しており、当該従業員が現に監護する者

２．里親である従業員に委託されている児童のうち、当該従業員が養子縁組によって養親となることを希望している者

３．児童相談所において、養子縁組を希望する従業員に児童を委託しようとしたが、

実親の同意が得られなかったため、養育里親として当該従業員に委託されている者

（育児休業の申し出）

第３条　育児休業の取得を希望する者は、休業開始予定日の１ヵ月前(第４条第５項および第６項に基づく１歳及び１歳６ヵ月を超える休業の場合は２週間前)までに会社に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事情により、申し出の日から１ヵ月経過しない日を休業開始予定日として希望する者については、会社はその希望日と申出日から１ヵ月経過日との間で、休業開始予定日を指定するものとする。なお、育児休業中の期間を定めて雇用される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し出を行うものとする。

②　前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかの事由により、休業開始予定日の１ヵ月前までに申し出ることができない場合は、休業開始予定日の１週間前までに申し出なければならない。ただし、やむを得ない事情により、申し出の日から１週間経過しない日を休業開始予定日として希望する者については、会社はその希望日と申出日から１週間経過日との間で、休業開始予定日を指定するものとする。

１．出産予定日前に子が出生した場合

２．配偶者が死亡した場合

３．病気等により、配偶者が子を養育することが困難になった場合

４．配偶者が子と同居しなくなった場合

③　育児休業の申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、１人の子（双子以上の場合もこれを１人の子とみなす。）につき２回までとする。

１．育児休業の申し出をした者が、本条第１項後段の申し出をしようとする場合

２．配偶者の死亡等特別の事情がある場合

④　第２条第４項又は第５項に基づく休業の申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、１人の子につき１回限りとする。

１．第２条第４項又は第５項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申し出をしようとする場合

２．産前産後休暇、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第２条第４項又は第５項に基づく育児休業を終了したが、終了事由である産前産後休暇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　第２条第６項又は第７項に基づく休業の申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1 人の子につき１回限りとする。

１．第２条第６項又は第７項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申し出をしようとする場合

２．産前産後休暇、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第２条第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暇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

⑥　育児休業の申し出は、所定の申出書を提出することによって行うものとし、当該申出書が提出された日をもって申し出の日とする。

⑦　会社は、当該申出書を受け取るにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることができる。

⑧　申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付するものとする。

⑨　申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後２週間以内に会社に育児休業および育児に係る制限勤務対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業期間）

第４条　育児休業期間は、養育する子が出生してから満１歳に到達するまでの間のうち、原則として、従業員があらかじめ申し出た期間（休業を開始する日〔以下「休業開始予定日」という〕から休業を終了する日〔以下「休業終了予定日」という〕まで）とする。

②　前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかの事情が発生した場合は、その時点で育児休業は終了するものとする。

１．子の死亡等、育児休業の目的が喪失したとき

２．予定より早く出産するなどの理由により、休業終了予定日までに子が満１歳に到達したとき

３．休業終了予定日以前に産前産後休暇又は介護休業が発生したとき、又は新たな育児休業期間及び出生時育児休業が開始したとき

③　前項各号の事情が生じた場合には、対象者はその旨を遅滞なく会社に通知しなければならない。

（育児休業期間の変更）

第５条　育児休業を申し出た者が、休業開始予定日の繰上げまたは休業終了予定日の繰下げを申し出た場合は、会社は１回に限りこれを認める。ただし、休業開始予定日の繰上げについては、前条第２項各号の事由が生じた場合に限る。

②　育児休業を申し出た者が、休業開始予定日を繰り下げること及び休業終了予定日を繰上げることは、原則として認めない。

③　第１項の定めにより休業開始予定日の繰上げを希望する者は、繰上げ希望日の１週間前までに会社に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事情により、申し出の日から１週間経過しない日を休業開始予定日として希望する者については、会社はその希望日と申出日から１週間経過日との間で、休業開始予定日を指定するものとす

る。

④　第１項の定めにより休業終了予定日の繰下げを希望する者は、当該休業終了予定日の１ヵ月前までに会社に申し出なければならない。

⑤　育児休業期間の変更申し出は、所定の育児休業期間変更申出書（以下、変更申出書という）を提出することによって行うものとし、当該変更申出書が提出された日をもって変更の申し出の日とする。

⑥　会社は、当該変更申出書を受け取るにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることができる。

⑦　変更申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該変更申出書を提出した者に対し、育児休業期間変更取扱通知書を交付するものとする。

（育児休業申出の撤回等）

第６条　育児休業を申し出た者がやむを得ない事情により休業申出を撤回する場合は、休業開始予定日の前日までに会社に申し出なければならない。

②　育児休業申出の撤回は、所定の育児休業撤回届（以下、撤回届という）を提出することによって行うものとし、当該撤回届が提出された日をもって撤回申し出の日とする。

③　撤回届が提出されたとき会社は、速やかに当該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　育児休業申出の撤回を行なった者は、撤回１回につき、１回休業したものとみなす。第２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し出を撤回した者は、次の各号のいずれかの事情がない限り、その休業申出の対象となった子に係る育児休業を再度申し出ることはできない。ただし、育児休業申出を撤回した者であっても、第２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し出をすることができ、第２条第４項又は第５項に基づく休業の申し出を撤回した者であっても、第４条第６項又は第７項に基づく休業の申し出をすることができる。

１．配偶者が死亡した場合

２．病気等により、配偶者が子を養育することが困難になった場合

３．婚姻の解消等により、配偶者が子と同居しなくなった場合

⑤　休業開始予定日の前日までに子の死亡など特別の事由が生じた場合は、その休業申出はなされなかったものとみなす。この場合、対象者は、育児休業を取得する必要がなくなった旨を遅滞なく会社に通知しなければならない。

（出生時育児休業の対象者）

第７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、産後休暇をしておらず、子の出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、この章に定める手続きに従って出生時育児休業を取得するこ

とができる。ただし、期間を定めて雇用される従業員にあっては、申し出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業を取得することができる。

② 前項にかかわらず、会社と従業員代表との間に締結された「育児・介護休業に関する協定書」により、除外された次の者は除く。

１．１週間の所定労働日数が２日以下の者

２．勤続１年未満の者

３．申し出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者

（出生時育児休業の申し出）

第８条　出生時育児休業の取得を希望する者は、出生時育児休業開始予定日の２週間前までに会社に申し出なければならない。

② 第７条第１項に基づく休業の申し出は、１人の子（双子以上の場合もこれを１人の子とみなす。）について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し出を拒む場合がある。

③ 会社は、当該申出書を受け取るにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることができる。

④ 申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、出生育児休業取扱通知書を交付するものとする。

⑤ 申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後２週間以内に会社に育児休業および育児に係る制限勤務対象児出生届を提出しなければならない。

（出生時育児休業期間等）

第９条　出生時育児休業の期間は、原則として、養育する子が出生してから８週間以内のうち４週間（２８日）を限度として、出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

② 本条第１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変更申出書（以下、変更申出書という）により会社に、出生時育児休業開始日の１週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業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週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業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変更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。

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．子の死亡等出生時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．子の出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週間を経過した場合
子の出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週間を経過した日

３．子の出生日（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
子の出生日（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．出生時育休申出書について、産前・産後休暇、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・産後休暇、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　本条第５項第１号の事由が生じた場合には、出生時育休申出書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。

（出生時育児休業申出の撤回等）

第 10 条　出生時育児休業を申し出た者が休業申出を撤回する場合は、休業開始予定日の前日までに会社に申し出なければならない。

②　出生時育児休業申出の撤回は、所定の出生時育児休業申出撤回届（以下、撤回届という）を提出することによって行うものとし、当該撤回届が提出された日をもって撤回申し出の日とする。

③　撤回届が提出されたとき会社は、速やかに当該撤回届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。

④　出生時育児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、みなしを含め２回休業した場合は同一の子について再度申し出ることはできない。

⑤　休業開始予定日の前日までに子の死亡など特別の事由が生じた場合は、その休業申出はなされなかったものとみなす。この場合、対象者は、出生育児休業を取得する必要がなくなった旨を遅滞なく会社に通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第 11 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申出書を休業開始予定日の１週間前までに会社に提出すること。なお１週間を

切っても休業前日までは提出を受け付ける。

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・不同意書を会社に提出すること。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（一日未満の端数切り捨て）

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変更申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を休業前日までに会社に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申し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撤回届を休業前日までに会社に提出すること。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

（介護休業の対象者）

第 12 条　介護を必要とする家族（以下、「被介護者」という）を介護するために申し出た従業員（日雇従業員を除く）で、休業後も引続き勤務する意思のある者は、この章に定

める手続きに従って介護休業を取得することができる。ただし、期間を定めて雇用される従業員にあっては、申し出時点において、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さらに６ヶ月経過する日までに雇用期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業を取得することができる。

② 本条第１項にかかわらず、会社と従業員代表との間に締結された「育児・介護休業に関する協定書」により、除外された次の者は除く。

１．１週間の所定労働日数が２日以下の者

２．勤続１年未満の者

３．９３日以内に雇用関係が終了することが明らかな者

③ 本条第１項にいう被介護者の範囲は、次のとおりとする。

１．配偶者

２．子

３．父母（配偶者の父母を含む）

４．祖父母、兄弟姉妹および孫

５．前各号以外で会社が認めた者

（介護休業の申し出）

第 13 条　介護休業の取得を希望する者は、休業開始予定日の２週間前までに会社に申し出なければならない。ただし、やむを得ない事情により、申し出の日から２週間経過しない日を休業開始予定日として希望する者については、会社はその希望日と２週間経過日との間で、休業開始予定日を指定するものとする。

② 介護休業の申し出は、所定の申出書を提出することによって行うものとし、当該申出書が提出された日をもって申し出の日とする。

③ 会社は、当該申出書を受け取るにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることができる。

④ 申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付するものとする。

（介護休業期間・取得回数）

第 14 条　介護休業期間は、同一被介護者１人につき通算９３日間を限度とし、３回を上限として介護休業を取得することができる。なお、継続して申請することも認める。

② 前項の定めにかかわらず、被介護者の死亡等、介護休業の目的が喪失した場合は、その時点で当該介護休業は終了するものとし、対象者はその旨を遅滞なく会社に通知しなければならない。

（介護休業期間の変更）

第15条　介護休業を申し出た者が、休業開始予定日または休業終了予定日の変更を申し出た場合は、会社は１回の申出ごとの休業につき１回に限りこれを認める。ただし変更後の介護休業開始予定日から介護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とする。

②　休業開始予定日または休業終了予定日の繰上げを希望する者は、原則として繰上げ希望日の１カ月前までに会社に申し出しなければならない。

③　休業開始予定日または休業終了予定日の繰下げを希望する者は、原則として予め届け出た休業開始予定日または休業終了予定日の２週間前までに会社に申し出なければならない。

④　介護休業期間の変更申し出は、所定の変更申出書を提出することによって行うものとし、当該変更申出書が提出された日をもって変更申し出の日とする。

⑤　会社は、当該変更申出書を受け取るにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることができる。

⑥　申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、介護休業期間変更取扱通知書を交付するものとする。

（介護休業申出の撤回）

第16条　介護休業を申し出た者が、やむを得ない事情により休業申出を撤回する場合は、休業開始予定日の前日までに会社に申し出なければならない。

②　介護休業申出の撤回は、所定の介護休業撤回届（以下、撤回届という）を提出することによって行うものとし、当該撤回届が提出された日をもって撤回申し出の日とする。

③　撤回届が提出されたとき会社は、速やかに当該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。

④　介護休業申出の撤回は、１回の申出ごとの休業につき１回に限りこれを行うことができる。ただし、同一の被介護者について２回連続して介護休業の申出を撤回した場合には、その後の当該被介護者についての介護休業の申出については、会社は、これを拒むことができる。

第３章　子の看護等休暇

（子の看護等休暇）

第17条　小学校３年生修了までの子を養育する従業員（日雇従業員は除く）は、次に定める当該子の世話等のために、年次有給休暇とは別に、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日までとする。ただし、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日以下の者は除く。

１．負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話

２．当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

３．感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話

４．当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

② 子の看護等休暇は、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 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しなければならない。

第４章　介護休暇

（介護休暇）

第 18 条　対象家族の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、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４月１日から翌年３月３１日までとする。ただし、労使協定によって除外された１週間の所定労働時間が２日以下の者は除く。

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 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しなければならない。

第５章　育児・介護のための所定外勤務の免除

（育児のための時間外勤務の免除）

第 19 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）がその子を養育するため申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外勤務をさせることはない。ただし、労使協定によって除外された次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．勤続１年未満の者

２．１週間の所定労働日数が２日以下の者

② 申出者は、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間について、免除開始予定日の１ヶ月前までに、所定外勤務免除申出書（以下、免除申出書という）を会社へ提出しなけ

ればならない。

③　会社は、免除申出書を受領するにあたり、必要な範囲で各種証明書の提出を求めることがある。また、第１項の申出後に申出に係る子が出生したときは、育児休業および育児に係る制限勤務対象児出生届を会社に提出しなければならない。

④　免除期間中に次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、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事由が発生した日

２．免除に係る子が小学校就学の始期に達した日（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、産前産後休暇、育児休業、または介護休業が始まった場合はその開始日の前日

⑤　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その事由が発生した日に会社に通知しなければならない。

⑥　第１項および第４項にいう子の範囲については、第２条第８項を準用する。

（介護のための所定外勤務の免除）

第 20 条　会社の従業員が被介護者を介護するため申し出た場合には、就業規則第３１条および第３２条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、所定外勤務をさせることはない。ただし、労使協定によって除外された次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．日々雇用される者

２．勤続１年未満の者

３．１週間の所定労働日数が２日以下の者

②　申出者は、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間とし、申請回数に上限を設けない。申し出については、１３条を準用する。ただし、準用に当たっては、条文中「２週間」とあるのを、「１ヶ月」とする。

③　免除期間中に次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、免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

１．被介護者の死亡等免除に係る被介護者を介護しないこととなった事由が発生した日

２．申出者について、産前産後休暇、育児休業、または介護休業が始まった場合はその開始日の前日

④　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その事由が発生した日に会社に通知しなければならない。

第６章　育児・介護のための時間外勤務の制限

（育児のための時間外勤務の制限）

第 21 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）がその子を養育するため申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１ヶ月について２４時間、１年について１５０時間を超える時間外勤務をさせることはない。

ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．勤続１年未満の者

２．１週間の所定労働日数が２日以下の者

②　前項にいう子の範囲については、第２条第８項を準用する。

（介護のための時間外勤務の制限）

第 22 条　会社の従業員(日雇従業員を除く)が被介護者を介護するため申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１ヶ月について２４時間、１年について１５０時間を超える時間外勤務をさせることはない。

ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．勤続１年未満の者

２．１週間の所定労働日数が２日以下の者

（育児・介護のための時間外勤務の制限の期間）

第 23 条　時間外勤務の制限の期間は、１回につき、１ヶ月以上１年以内の期間とする。

（育児のための時間外勤務の制限の申し出）

第 24 条　時間外勤務の制限の申し出については、育児休業の申し出に関する第３条を準用する。

（介護のための時間外勤務の制限の申し出）

第 25 条　時間外勤務の制限の申し出については、介護休業の申し出に関する第１３条を準用する。ただし、準用にあたっては、条文中「２週間」とあるのを「１ヶ月」とする。

（育児のための時間外勤務の制限期間の終了）

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．子の死亡等制限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．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．産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合、その開始日の前日

② 前項第１号に定める事由が生じた場合には、遅滞なく会社に通知しなければなら

（介護のための時間外勤務の制限期間の終了）

第 27 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．被介護者の死亡等制限に係る被介護者を介護しないこととなった場合、当該事由が生じた日

２．産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合、その開始日の前日

② 前項第１号に定める事由が生じた場合には、遅滞なく会社に通知しなければならない。

第７章 育児・介護のための深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第 28 条 会社の従業員（日雇従業員を除く）が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するためまたは被介護者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、午後１０時から午前５時までの間（以下、深夜という）に勤務させることはない。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．１週間の所定労働日数が２日以下の者

２．勤続１年未満の者

３．所定労働時間の全部が深夜にある者

４．深夜において通常その子を保育することができるまたは被介護者を介護できる１６歳以上の家族が同居している者

② 前項にいう子の範囲については、第２条第８項を準用する。

（育児・介護のための深夜業制限の期間）

第 29 条 深夜業制限の期間は、１回につき、１ヶ月以上６ヶ月以内の期間とする。

（育児のための深夜業制限の申し出）

第 30 条 深夜業制限の申し出については、育児休業の申し出に関する第３条を準用する。

（介護のための深夜業制限の申し出）

第 31 条 深夜業制限の申し出については､介護休業の申し出に関する第１３条を準用する。ただし、準用にあたっては、条文中「２週間」とあるのを「１ヶ月」とする。

（育児のための深夜業制限期間の終了）

第 32 条　深夜業制限期間の終了時の取扱いについては、育児のための時間外勤務の制限の終了に関する第２１条を準用する。

（介護のための深夜業制限期間の終了）

第 33 条　深夜業制限期間の終了時の取扱いについては、介護のための時間外勤務の制限の終了に関する第２２条を準用する。

第８章　育児・介護にかかわる労働条件など

（育児・介護休業）

第 34 条　育児・介護休業期間中は、一切の賃金を支給しない。

②　期末手当の算定において、育児・介護休業期間中は欠勤とみなし休業日数に応じて出勤係数を減ずる。

③　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績を加味し調整する。

④　退職金の算定にあたっては、育児・介護休業期間中は欠勤したものとして取扱い、勤続年数に通算しない。

（子の看護等および介護休暇）

第 35 条　子の看護等休暇および介護休暇については賃金を支給しない。

②　期末手当の算定において、本条でいう休暇日は欠勤とみなし、出勤係数を減ずる。
なお、半日単位で取得した場合は、２回をもって欠勤１日として取扱う。

（社会保険料）

第 36 条　介護休業期間中の社会保険料の個人負担分については､会社が立替払いを行ない、本人に請求することとする。

（年次有給休暇）

第 37 条　育児・介護休業、子の看護等休暇および介護休暇を申し出た者は、休業（または、休暇取得）期間中の労働日における年次有給休暇を請求することはできない。

②　前項における申出者が、有給休暇付与日現在所定の出勤率を満たしている場合には、就業規則に定める日数の年次有給休暇を新たに付与する。なお、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・介護休業をした期間ならびに子の看護等休暇および介護休暇を取得した日を出勤したものとみなす。

（復帰時の配置）

第 38 条　育児･介護休業終了後の配置については､原則として休業開始前と同一の事業所、同様の職種に復職することとする。

第９章　育児・介護のための短時間勤務

（育児のための短時間勤務）

第 39 条　小学校卒業までの子を養育する従業員が、会社に申し出た場合は、１日の所定労働時間を３０分単位で最大３時間短縮することを認めるが、これにより１日の所定労働時間が４時間を下回る場合は認めない。その他、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．日々雇用される者

２．１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．勤続１年未満の者

② 短時間勤務により、職務遂行に支障をきたす場合は、配置転換等の措置を講ずる場合がある。

③ 次の各号に掲げるいずれか事由が生じた場合には、短時間勤務は終了するものとし、その終了日は次の各号に掲げる日とする。

１．子の死亡等制限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．制限に係る子が小学校を卒業した場合、卒業した日の属する年度の３月３１日

３．産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合、その開始日の前日

④ 前項第１号に定める事由が生じた場合には、遅滞なく会社に通知しなければならない。

⑤ 第１項にいう子の範囲については、第２条第８項を準用する。

（介護のための短時間勤務）

第 40 条　被介護者を介護する従業員が会社に申し出た場合は、１日の所定労働時間を３０分単位で最大２時間短縮することを認める。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．　日々雇用される者

２．　勤続１年未満の者

３．　１週間の所定労働日数が２日以下の者

② 短時間勤務は被介護人１人につき、介護休業とは別に取得開始から３年の間で２回を上限として取得できるものとする。
③ 短時間勤務により職務遂行に支障をきたす場合は、配置転換等の措置を講ずる場合がある。
④ 短時間勤務の終了に関しては、第１５条第３項及び第４項を準用する。

（育児のための短時間勤務の期間）
第 41 条　育児のための短時間勤務の申請期間は、１回につき、１ヶ月以上の１年以内の期間とする。ただし、有期雇用の者については、雇用契約期間内の期間とする。

（育児のための短時間勤務の申出）
第 42 条　育児のための短時間勤務の申し出は、育児休業の申し出に関する第３条を準用する。ただし、短時間勤務申し出時期については、短時間勤務の開始を希望する１ヶ月前までに会社に申し出るものとする。
② 申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付するものとする。

（介護のための短時間勤務の申出）
第 43 条　介護のための短時間勤務の申し出は、介護休業の申し出に関する第１３条を準用する。ただし、短時間勤務申し出時期については、短時間勤務の開始を希望する２週間前までに会社に申し出るものとする。
② 申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付するものとする。

（賃金等の取扱）
第 44 条　短時間勤務を行う場合の賃金等の取扱いは以下のとおりとする。
賃金　：休業時間は不支給とする
賞与　：休業時間８時間で欠勤１日として、減額を行う。
退職金：無事故扱いとする

第１０章　育児のための時差勤務

（育児のための時差勤務）
第 45 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）が、所定の手続きに伴い、会社に申し出ることによって、就業規則に定める始業及び終業の時刻について、会社が認める範囲内において、始業時刻もしくは終業時刻

の変更を認める。ただし、次の各号のいずれかに該当する者は除く。

１．日々雇用される者

２．１週間の所定労働日数が２日以下の者

３．勤続１年未満の者

② 時差勤務により、職務遂行に支障をきたす場合は、配置転換等の措置を講ずる場合がある。

③ 次の各号に掲げるいずれか事由が生じた場合には、時差勤務は終了するものとし、その終了日は次の各号に掲げる日とする。

１．子の死亡等制限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．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．産前産後休暇、育児休業または介護休業が始まった場合、その開始日の前日

④ 前項第１号に定める事由が生じた場合には、遅滞なく会社に通知しなければならない。

⑤ 第１項にいう子の範囲については、第２条第８項を準用する。

（育児のための時差勤務の期間）

第 46 条　時差勤務の申請期間は、１回につき、１ヶ月以上の１年以内の期間とする。ただし、有期雇用の者については、雇用契約期間内の期間とする。

（育児のための時差勤務の申出）

第 47 条　時差勤務の申し出は、育児休業の申し出に関する第３条を準用する。ただし、時差勤務申し出時期については、時差勤務の開始を希望する１ヶ月前までに会社に申し出るものとする。

② 申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出書を提出した者に対し、育児時差勤務取扱通知書を交付するものとする。

附 則

１．この規程は、平成１７年４月１日から実施する。

２．この規程の改廃にあたっての立案者は、管理部長とする。

３．平成２４年１０月２３日　　全面改定

４．平成２７年　４月　１日　　一部改定

５．平成２９年　１月　１日　　社則番号（現行Ａ５ｆ）の変更及び一部改定

６．平成２９年１２月　１日　　育休法改正により一部改定。本改定内容は 10 月 1 日に遡り実施する

７．２０２０年　４月　１日　　一部改正

８．２０２１年　１月　１日　　一部改定

９．２０２２年　４月　１日　　育休法改正により一部改定

１０．２０２２年　１０月　１日　　育休法改正により一部改定

１１，２０２５年　　４月　１日　　育介法改正により一部改定

１２．２０２５年　１０月　１日　　育介法改正により一部改定

１３．２０２６年　　４月　１日　　一部改定