

育児休業規則

(目的)

第1条

この規則は、就業規則に基づき従業員の育児休業に関する取扱いについて定める。

(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従業員であって、1歳に満たない子(実子又は養子)と同居し、養育するものであり、育児休業終了後引き続き勤務する意思のある者は、この規則の定めにより育児休業することができる。ただし、次の従業員は育児休業をすることができない。

- (1) 日々雇い入れられる者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 休業申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児休業の申出の手続)

第3条

育児休業を希望する者は、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か月前(第4条第7項の1歳から1歳6か月までの育児休業については2週間前)までに、所定様式の育児休業申出書により所属長を経由し総務部長に申し出るものとする。

2 申出は、次の各号の1に該当する場合を除き、一子について1回限りとし、双子以上の場合も一子とみなす。ただし、第4条第9項の最初の育児休業については1回の申出にカウントしない。

- (1) 第4条第7項に基づく育児休業の申出をする場合
- (2) 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、その事実を証明する書類の提出を求められることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、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、所定の育児休業対象児出生届により所属長を経由し総務部長に申し出なければならない。

6 申出者は、所定様式の育児休業申出撤回届を所属長経由で総務部長に提出することにより、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業の申出を撤回することができる。

7 育児休業の申出を撤回した者は、第4条第7項に該当する場合を除き、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。

(育児休業の期間等)

第4条

育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日(誕生日の前日)まで(第6項、第7項又は第8項に基づく育児休業の場合はそれぞれ定められた期間の末日まで)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 前項にかかわらず、会社は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を伴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。）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・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の繰上げ変更及び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。）の繰下げ変更を行うことができる。

4 従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して所属長を經由し総務部長に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰上げ休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。

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うえ決定した日とする。）

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合 子が1歳に達した日

(3) 第6項、第7項又は第8項に該当する場合 それぞれ定められた期間の末日

(4) 産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間の開始日の前日

(5) 育児休業期間開始後に労使間の「育児休業に関する協定」により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合

原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって会社が指定した日

6 育児休業中の従業員は、次の各号の1に該当する場合は、育児休業に係る子が1歳6か月に達するまでの期間について会社に育児休業の延長を申し出ることができる。

(1) 育児休業に係る子について保育所入所を希望するも入所できない場合

(2) 子が1歳に達する日以後その育児にあたる予定であった配偶者が、死亡、負傷、疾病等の事情により育児不能になった場合

7 子が1歳に達する日までその配偶者が育児休業中であった従業員は、前項第1号に該当する場合には、子が1歳に達する日以後1歳6か月に達するまでの期間について会社に育児休業を申し出ることができる。

8 育児休業しようとする従業員が、子の1歳の誕生日又は誕生日以前の日を育児休業開始日とし、かつその日以前の日から配偶者が育児休業していた場合は、第1項にかかわらず、子が1歳2ヶ月に達する日まで育児休業できる。ただし、育児休業の通算期間は、誕生日・産後休暇期間を含めて1年以内とする。

9 育児休業開始後、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休業を終了した従業員は、前条第2項にかかわらず子が1歳に達するまでは再度育児休業を申し出ることができる。

（給与等の取扱い）

第5条

育児休業の期間の月例給与については、無給とする。

2 育児休業の期間の賞与については、私傷病欠勤者と同様に取扱う。

3 昇給は実施する。ただし、新給与は育児休業の期間が終了し、復職した日から適用する。

4 育児休業の期間は勤続年数に算入する。ただし、育児休業期間中及び復職後1年以内に自己都合により退職した場合は、勤続年数に算入しない。

（社会保険等の取扱い）

第6条

育児休業期間中の社会保険料従業員負担分の免除等については法令の定めるところによる。

2 育児休業期間中に特別徴収すべき住民税及び給与より控除されるべきものがある場合は、会社が立替払いする。

3 前項における会社立替払分の精算は、原則として毎月行うものとする。ただし、特別の事情があると会社が認めた場合は、会社と申出者の話し合いにより決定する。

（復職後の取扱い）

第7条

育児休業後の勤務は、原則として旧職務に復帰させる。ただし、旧職務に復職できないときは、他の職務に配属する。

（年次有給休暇）

第8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、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

（育児のための時間外労働の制限）

第8条の2

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に申し出た場合は、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、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 前項にかかわらず、次の従業員は時間外労働の制限を申し出ることができない。

（1）日々雇い入れられる者

（2）入社1年未満の者

（3）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か月以上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か月前までに、所定様式の育児のための時間外労働制限申出書により所属長を経由して総務部長に申し出るものとする。

4 会社は、育児のための時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、その事実を証明する書類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、育児のための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週間以内に所定様式の時間外労働制限対象児出生届により所属長を経由して総務部長に申し出なければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないことになった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合、申出者は速やかに所属長を経由して総務部長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の事項が生じた場合には、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

当該事由発生日

（2）制限に係る子が小学校入学の始期に達した場合

子が6歳に達した日の属する年度の3月31日

（3）申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事項が生じた場合は、従業員は速やかに所属長を経由して総務部長にその旨を通知しなければならない。

（育児のための深夜業の制限）

第9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に申し出た場合は、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、次の従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。

（1）日々雇い入れられる者

（2）入社1年未満の者

（3）申出に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者

ア 深夜に就業していない（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。）

イ 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができること

ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産の予定がなく、又は産後8週間以内でないこと

（4）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（5）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か月以上6か月以内の期間（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か月前までに、所定様式の育児のための深夜業制限申出書により所属長を経由して総務部長に申し出るものとする。

4 会社は、育児のための深夜業制限申出書を受け取るにあたり、その事実を証明する書類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、育児のための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週間以内に所定様式の深夜業制限対象児出生届により所属長を経由して総務部長に申し出なければならない。

6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないことになった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合、申出者は速やかに所属長を経由して総務部長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の事項が生じた場合には、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

当該事由発生日

(2) 制限に係る子が小学校入学の始期に達した場合

子が6歳に達した日の属する年度の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事項が生じた場合は、従業員は速やかに所属長を経由して総務部長にその旨を通知しなければならない。

(育児のための所定外労働の免除)

第10条

従業員で3歳に満たない子(実子又は養子)と同居し、養育するものは、会社に申し出て、所定外労働の免除の適用をうけることができる。

2 従業員が前項の申し出をしようとするときは、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、原則として適用開始を希望する日の1ヶ月前までに所定の様式により所属長を経由して総務部長に申し出るものとする。

(育児短時間勤務)

第10条の2

3歳に満たない子と同居し、養育するものは、原則として適用開始を希望する日の1ヶ月前までに所定の様式により所属長を経由して総務部長に申し出て、育児短時間勤務の適用をうけることができる。

2 育児短時間勤務の適用をうける従業員の1日の勤務時間は5時間45分とする。ただし、従業員が5時間45分以上の勤務時間を希望する場合は、所属長と相談の上、6時間、6時間15分、6時間30分、6時間45分、7時間、7時間15分のいずれかを選択する。

3 育児短時間勤務の始業及び終業の時刻は、所属長と相談の上定める。

(法令との関係)

第11条

育児休業に関してこの規則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。

(平成22年6月1日付改定)