

| | | | | | |
|--------|-----------------|--------------|------|----------------|----|
| 育児休業規程 | 制定：平成21年2月1日 | 改定：令和3年1月1日 | | | |
| | 改定：平成29年1月1日 | 改定：令和4年4月1日 | | | |
| | 改定：平成29年9月1日 | 改定：令和4年10月1日 | | | |
| | 改定：令和2年3月1日 | | | | |
| | 改定：令和2年5月1日 | | | | |
| 目 次 | | | | | |
| 第1条 | 目 的 | 1 | 第13条 | 年次有給休暇 | 8 |
| 第2条 | 育児休業の対象者 | 1 | 第14条 | 育児のための所定外労働の免除 | 8 |
| 第3条 | 育児休業の申出の手続等 | 2 | 第15条 | 育児のための時間外労働の制限 | 9 |
| 第4条 | 育児休業の申出の撤回等 | 3 | 第16条 | 育児のための深夜業の制限 | 10 |
| 第5条 | 育児休業の期間等 | 3 | 第17条 | 子の看護のための休暇 | 10 |
| 第6条 | 出生時育児休業 | 4 | 第18条 | 育児短時間勤務 | 11 |
| 第7条 | 出生時育児休業の申出の手続き等 | 5 | 第19条 | 法令との関係 | 12 |
| 第8条 | 出生時育児休業の申出の撤回等 | 6 | 第20条 | 規程の変更 | 12 |
| 第9条 | 出生時育児休業中の就業 | 6 | 付 則 | | 12 |
| 第10条 | 給与等の取扱い | 7 | | | |
| 第11条 | 復職後の取扱い | 8 | | | |

育児休業規程

第1条（目的）

本規程は、就業規則、地域限定社員就業規則、嘱託社員就業規則及びパートタイマー就業規則、派遣従業員就業規則に基づき、従業員の育児休業、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働・深夜業の制限、子の看護のための休暇、並びに育児短時間勤務等に関する取扱いについて定めます。

第2条（育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員で、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができます。ただし、期間契約従業員にあって申出時点において子が1歳6ヶ月（本条第6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することができます。
- 2 第1項にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができません。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 会社と従業員代表との間で締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の従業員
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - ③申出の日から1年（本条第4項から第7項申出にあっては6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- 3 配偶者が従業員と同じ日からまたは従業員より先に育児休業または介護休業または出生時育児休業をしている場合、従業員は子が1歳2カ月に達するまでの間で、出生日以降の産前産後休業期間、育児休業期間およ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ます。
- 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することができます。ただし、配偶者が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ます。
 - (1) 従業員また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場合
 - ①保育所等に入所を希望している場合、入所できない場合
 - ②従業員の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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1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また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することができます。

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ます。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ヶ月の誕生日当日に限るものとします。ただし、配偶者が本項に基づく休業を子の1歳6ヶ月の誕生日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開始日とすることができます。

(1) 従業員または配偶者が原則として子の1歳6ヶ月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場合

①保育所等に入所を希望している場合、入所できない場合

②従業員の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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1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また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ます。

第3条（育児休業の申出の手続等）

1 育児休業をすることを希望する者は、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ヶ月前までに、（1歳および1歳6ヶ月を超える休業の場合は2週間前までに）育児休業申出書（社内様式1）を管理本部長に提出することにより申出るものとします。なお、育児休業中の期間契約従業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は更新された契約期間の初日を育児休業開始予定日として再度の申出を行うものとします。

2 第2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回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなします。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日または出生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回に数えません。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き

続き休業の申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
- 3 第2条第4項または第5項に基づく休業の申出は、次の何れかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとします。
- (1) 第2条第4項または第5項に基づく休業をした期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業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、または新たな育児休業が始まったことにより、第2条第4項または第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または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 4 第2条第6項または第7項に基づく休業の申出は、次の何れかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとします。
- (1) 第2条第6項または第7項に基づく休業をした期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業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、または新たな育児休業が始まったことにより、第2条第6項または第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または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 会社は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
- 6 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（社内様式2）を交付します。
- 7 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週間以内に管理本部長に育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければなりません。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

- 1 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届（社内様式4）を管理本部長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ます。
- 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ません。
- 3 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します。
- 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、管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

第5条（育児休業の期間等）

- 1 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3項から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申出書（社内様式1）に記

載された期間とします。

- 2 本条第1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行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休業開始予定日の指定を行うことができます。
- 3 従業員は、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により管理本部長に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、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「休業終了予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第4項ならびに第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができます。
休業開始予定日の繰り上げ変更及び休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として第2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ますが、第2条第4項又は第7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、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ます。
- 4 従業員が休業期間の変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により管理本部長に申し出るものとします。
- 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します。

(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（尚、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します。）

(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は除きます）

ただし、第2条第4項に定めた事情がある場合に限り最長1歳6ヶ月に達した日まで、第2条第6項に定めた事情がある場合に限り最長2歳に達した日まで。

(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、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（1）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管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

第6条（出生時育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、産後休業をしておらず、子の出生日または出生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、この規則

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ます。ただし、有期契約従業員にあたっては、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6ヶ月を経過するまでに労働契約が終了し、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ます。

2 第1項にかかわらず、次の従業員は出生時育児休業をすることができません。

(1) 日雇従業員

(2) 会社と従業員代表との間で締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の従業員

①入社1年未満の従業員

②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

③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

第7条（出生時育児休業の申出の手続等）

- 1 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」とする）の2週間前までに出生時育児休業申出書（社内様式1）を管理本部長に提出することにより申出るものとします。なお、出生時育児休業中の有期雇用従業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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度申出を行うものとします。
- 2 第6条第1項に基づく申出は、一子につき2回まで分割できます。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会社は申し出を拒む場合があります。
- 3 会社は出生時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ります。
- 4 出生時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出生時育児休業を申し出た者（以下「出生時育休申出者」とする）に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付します。
- 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週間以内に管理本部長に出生時育児休業対象時出生届（社内様式3）を提出しなければなりません。

第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 1 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撤回届（社内様式4）を管理本部長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ます。
- 2 第6条第1項に基づく休業の撤回は撤回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は再度申出をすることができません。

- 3 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します。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管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

第9条（出生時育児休業の期間等）

- 1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内の内4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とします。
- 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ます。
- 3 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書（社内様式5）により、管理本部長に出生時育児休業開始予定日の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回行うことができます。
- 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（社内様式2）を交付します。
- 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します。
 - (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場合（なお、この場合において本人が出勤する場合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) 子の出生日の翌日また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
子の出生日の翌日また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) 出産時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業また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、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

第10条（出生時育児休業中の就業）

- 1 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（社内様式12）を休業開始予定日の1週間前までに管理本部長に提出することとします。

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場合があります。

- 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し、就業日がない場合もその旨通知します（社内様式14）。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（社内様式15）を管理本部長に提出することとし、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ものとします。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（社内様式17）を交付します。
- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとします
 - (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（社内様式12）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（社内様式13）を休業前日までに管理本部長に提出することとします。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知します（社内様式14）。
- 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（社内様式16）を休業前日までに管理本部長に提出することとします。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ものとします。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（社内様式17）を交付します。
 - (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

第11条（給与等の取扱い）

- 1 育児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給与は支給しません。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数より日割りで計算した額を支給します。

- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとします。
- 4 従業員の退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間は勤続年数に算入しません。

第12条（復職後の取扱い）

- 1 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します。
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合又は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ります。この場合は、育児休業終了予定日の1ヶ月前までに正式に決定し通知します。

第13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当たっては、育児休業をした日は、出勤したものとみなします。

第14条（育児のための所定外労働の免除）

- 1 中学校就学の始期に達するまでの子と同居し、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には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定時間を超えて労働をさせない制度の適用を受けることができます。
- 2 前項にかかわらず、次の従業員は、所定外労働をさせない制度の適用を受けることができません。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により所定外労働をさせない制度の対象から除外することとされた次の従業員
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②1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。）及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申出書（社内様式6）を管理本部長に提出しなければなりません。この場合において、免除期間は次条に規定する制限期間と重複しないものとします。
- 4 会社は、所定外労働免除申出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ります。
- 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週間以内に管理本部長に育児休業等対象児出生届（社内様式3）を提出しなければなりません。
- 6 免除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します。

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、管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

- 7 次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します。
 - (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) 免除に係る子が中学校に就学した場合
子が12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(1)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、管理本部長にその旨を通知しなければなりません。

第15条（育児のための時間外労働の制限）

- 1 中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時間を超えて時間外労働をさせることはありません。
- 2 前項にかかわらず、次の従業員は育児のための時間外労働の制限の適用を受けることができません。
 - (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 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。）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、育児のための時間外労働制限申出書（社内様式7）を管理本部長に提出しなければなりません。この場合において、制限期間は前条に規定する免除期間と重複しないものとします。
- 4 前条第4項から第8項までの規定は、本条にも準用します。

第16条（育児のための深夜業の制限）

- 1 中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。）に労働させることはありません。
- 2 前項にかかわらず、次の従業員は深夜業の制限の適用を受けることができません。
 - (1) 日雇労働者

- (2) 入社1年未満の従業員
 - (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従業員
 - ①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。
 - ②心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること。
 - ③6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
 - (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 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。）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ヶ月までに、育児のための深夜業制限申出書（社内様式8）を管理本部長に提出しなければなりません。
 - 4 第14条第4項から第8項までの規定は、本条にも準用します。
 - 5 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ります。

第17条（子の看護のための休暇）

- 1 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は予防接種や健康診断を受けさせるために、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日を限度として子の看護のための休暇を取得することができます。
この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とします。
- 2 前項にかかわらず、次の従業員は子の看護のための休暇を取得することができません。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 育児休業協定により子の看護のための休暇の対象から除外されることとされた次の従業員
 - ①入社6ヶ月未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 子の看護休暇は、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ます。1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとします。
- 4 取得しようとする者は、子の看護のための休暇申出書（社内様式9）を管理本部長に提出することにより申し出るものとします。なお、緊急を要する場合には、事後の申出でも差し支えないものとします。
- 5 この休暇は無給としますが、賞与、定期昇給、有給付与及び従業員の退職金の算定に当たっ

ては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。

第18条（育児短時間勤務）

- 1 中学校就学の始期に達するまでの子と同居し、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には、就業規則、地域限定正社員就業規則、勤務地限定正社員就業規則、契約社員就業規則及び嘱託社員就業規則の勤務時間について、以下のように変更することができます。
1日の所定勤務時間は2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮することができるものとします。始業、終業、及び休憩時間は原則として次のとおりとします。
平日勤務：始業時刻 午前9時
 終業時刻 午後4時または午後5時
 休憩時間 正午から午後1時まで
- 2 業務の都合により、従業員の全部または一部について、前項の始業、終業の時刻および休憩時間を変更することがあります。ただし、この場合においても、1日の勤務時間は1項のとおり変更した所定勤務時間を超えないこととします。
- 3 第1項にかかわらず、次の従業員は、育児短時間制度の適用を受けることができません。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
 - (3) 育児休業協定により育児短時間制度の対象から除外することとされた次の従業員
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 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「短縮期間」という。）について、短縮を開始しようとする日（以下「短縮開始予定日」という。）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ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書（社内様式10）を管理本部長に提出しなければなりません。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（社内様式11）を交付します。その他適用のための手続き等については、第9条第4項から第8項までの規定を準用します。
- 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給与規定及び契約社員就業規則に基づく基本給を時間給換算に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します。ただし、時間給の場合は実労働時間分の給与を支給します。
- 6 賞与については、算定対象期間に1ヶ月以上当制度の適用を受ける期間がある場合は、短縮した時間に対する賞与は支給しないものとします。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、当制度の適用を受ける期間も通常の勤務をしているものとみなします。

第19条（法令との関係）

育児休業、子の看護のための休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに処置労働時間の短縮措置等に関して、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ります。

第20条（規程の変更）

この規程の変更は、管理本部長が立案し、社長がこれを決定します。

（付則）

本規則は、令和4年10月1日から適用します。