

# 育児・介護休業規程

## 第1章 目的

### 第1条（目的）

本規程は、従業員の育児・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勤務の免除、育児・介護のための時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに育児・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。

## 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従業員であって、1歳に満たない子と同居して養育する者は、この規程の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、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、育児休業することができない。

- (1) 入社1年未満の従業員
  - (2) 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
  - (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 2 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、育児休業することができる。
- 3 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、この場合の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。
- (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、当該子が1歳に達した日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
- 4 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、この場合の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か月の誕生日当日とする。
- (1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳6か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こと
    - ① 保育所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、当該子が1歳6か月に達した日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

### 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従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前（第2条第3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（社内様式1）を所管部署に提出することにより申し出るものとする。

- 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回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回目の申出に算入しない。

（1）第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項に基づく休業の申出をしようとする場合  
または本条第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に対し、休業取扱通知書（社内様式2）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週間以内に所管部署に対象児出生届（社内様式3）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、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式4）を所管部署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撤回届を提出した者に対し、休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 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3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発生後速やかに、所管部署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2項及び第3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する。

- 2 前項の定めにかかわらず、育児休業を申し出た日と育児休業開始予定日との間が1か月に満たない場合には、会社は、育児休業を申し出た日から1か月を経過する日までのいずれかの日を育児休業開始予定日として指定することができる。
- 3 従業員は、休業期間変更申出書（社内様式5）により所管部署に、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、育児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の1か月前（第2条第3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、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。育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるものとし、第2条第3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か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。

- 4 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休業期間変更申出書を提出した者に対し、休業取扱通知書(社内様式2)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2条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日)
  - (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2項に基づく休業において、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発生後速やかに所管部署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従業員は、この規則の定めるところにより、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、介護休業することができない。

- (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週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 2 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的の障害により、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、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者
  - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

#### 第7条 (介護休業の申出の手続等)

介護休業を希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書(社内様式6)を所管部署に提出することにより申し出るものとする。

- 2 申し出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。
- 3 会社は、介護休業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

に対し、休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。

#### 第8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、介護休業申出撤回届(社内様式4)を所管部署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撤回届を提出した者に対し、休業取扱通知書(社内様式2)を交付する。
- 3 同一対象家族について2回連続して申出を撤回した者については再度の申出はできない。ただし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、申し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発生後速やかに、所管部署にその旨を通知しなければならない。

#### 第9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(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出書(社内様式6)に記載された期間とする。

- 2 前項の定めにかかわらず、介護休業を申し出た日と介護休業開始予定日との間が2週間に満たない場合には、会社は、介護休業を申し出た日から2週間を経過する日までのいずれかの日を介護休業開始予定日として指定することができる。
- 3 従業員は、休業期間変更申出書(社内様式5)により、介護休業を終了しようとする日の2週間前までに所管部署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。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(異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、93日からその日数を控除した日数)の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 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休業期間変更申出書を提出した者に対し、休業取扱通知書(社内様式2)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、申出者は原則として当該事由発生後速やかに所管部署にその旨を通知しなければならない。

## 第4章 子の看護休暇

#### 第10条 (子の看護休暇)

小学校在学以下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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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。ただし、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、子の看護休暇を取得することができない。

- (1) 入社6か月未満の従業員
  - (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。なお、半日とは午前は9:00～13:00、また午後は14:00～18:00を単位に取得できるものとする。ただし、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、子の看護休暇を半日単位に取得できない。
- (1) 一日の所定労働時間が4時間未満の者
  - (2) 個別に労使にて確認された業遂行上、半日単位の休暇を取得することが客観的に困難と認められる業務。
- 3 子の看護休暇は、無給とする。ただし会社が特に認めた場合はこの限りではない。

## 第5章 介護休暇

### 第11条（介護休暇）

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は、当該対象家族が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日までの期間とする。ただし、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、介護休暇を取得することができない。

- (1) 入社6か月未満の従業員
- 2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。なお、半日とは午前は9:00～13:00、また午後は14:00～18:00を単位に取得できるものとする。ただし、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときは、介護休暇を半日単位に取得できない。
- (1) 一日の所定労働時間が4時間未満の者
  - (2) 個別に労使にて確認された業遂行上、半日単位の休暇を取得することが客観的に困難と認められる業務。
- 3 介護休暇は、無給とする。ただし会社が認めた場合はこの限りではない。

## 第6章 所定外勤務の免除

### 第12条（育児・介護のための所定外勤務の免除）

小学校4年生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、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をさせることはない。ただし、次の従業員にあっては、労使協定により対象から除外されたときはこの限りではない。

- (1) 入社1年未満の従業員

- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 2 第1項の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、免除を開始しようとする日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か月前までに、育児のための所定外勤務免除申出書(社内様式7)を所管部署に提出するものとする。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。
  - 3 会社は、所定外勤務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る。
  - 4 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週間以内に所管部署に対象児出生届(社内様式3)を提出しなければならない。
  - 5 免除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となった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由発生後速やかに所管部署にその旨を通知しなければならない。
  - 6 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場合
      - ・ 当該事由が発生した日
    - (2) 免除に係る子が9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
  - 7 前項に掲げるいずれか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、所管部署にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 時間外勤務の制限

### 第13条 (育児・介護のための時間外勤務の制限)

小学校4年生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申し出た場合には、就業規則第40条の規定及び時間外勤務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勤務をさせることはない。

- 2 前項の定めにかかわらず、入社後1年未満の従業員、および、1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員は育児のための時間外勤務の制限及び介護のための時間外勤務の制限を申し出ることができない。
- 3 第1項の申し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、制限を開始しようとする日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、時間外勤務制限申出書(社内様式8)を所管部署に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2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、時間外勤務制限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週間以内に所管部署に対象児出生届(社内様式3)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又

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発生した日に、所管部署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) 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4年生の始期に達した場合
    - ・子が9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 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は当該事由発生後速やかに、所管部署にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜勤務の制限

### 第14条（育児・介護のための深夜勤務の制限）

小学校4年生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申出した場合には、就業規則第40条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 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は深夜勤務の制限を申し出ることができない。
- (1) 入社後1年未満の従業員
  - (2) 申出に係る家族と同居する16歳以上の家族が次のいずれにも該当する場合の従業員
    - 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 心身の状況が申出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。
    - ③ 6週間(多胎妊娠の場合にあつては、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。
  - (3) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
  - (4) 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、深夜勤務制限申出書(社内様式9)を所管部署に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜勤務制限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週間以内に所管部署に対象児出生届(社内様式3)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、申出に係る子又は家族の死亡等により申出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、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発生後速やかに、所管部署 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) 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4年生の始期に達した場合
    - ・子が9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 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は当該事由発生後速やかに、所管部署 にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜勤務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

### 第15条（育児短時間勤務）

小学校在学以下の子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第32条の所定労働時間について、育児短時間勤務として次のとおり変更できるものとする。なお、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。

- (1) 育児短時間勤務の始終業時間は、午前8時から午後7時までの範囲内にてかつ30分単位にて、任意に設定できるものとする。
- (2) 所定労働時間及び休憩時間は、次の3つの内のいずれか一つを選択し申し込むことができる。
  - ・6時間(休憩時間なし)
  - ・6時間及び休憩時間1時間あり
  - ・7時間及び休憩時間1時間あり

休憩時間は、原則、正午より1時間とするが、始終業時間や業務の都合等により、繰り上げ又繰り下げできるものとする。

- 2 前項の定めにかかわらず、日々雇用される従業員または1日の所定労働時間が6時間以下である従業員および労使協定により適用除外とされた次の各号のいずれかに該当する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 勤続1年未満の従業員
- ② 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- ③ 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する従業員

- 3 第1項の申し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、選択した所定労働時間の範囲を明らかにして、原則として、短縮開始 予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により所管部署に申し出なければならない(申出内容を変更する場合も同様とする。)。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、短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。なお、本制度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



項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

- 4 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週間以内に所管部署に対象児出生届(社内様式3)を提出しなければならない。
- 5 本制度の適用を受ける間の給与については、別に定める給与規程の基準内給与から、実労働時間分のみを支給する。
- 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期間がある場合においては、短縮した時間を考慮した賞与を支給する。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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16条 (介護短時間勤務)

要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、介護休業とは別に介護を必要とする家族1人につき利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、就業規則第32条の所定労働時間について、介護短時間勤務として次のとおり変更することができる。

- (1) 介護短時間勤務の始終業時間は、午前8時から午後7時までの範囲内にてかつ30分単位にて、任意に設定できるものとする。
- (2) 所定労働時間及び休憩時間は、次の3つの内のいずれか一つを選択し申し込むことができる。

- ・6時間(休憩時間なし)
- ・6時間及び休憩時間1時間あり
- ・7時間及び休憩時間1時間あり

休憩時間は、原則、正午より1時間とするが、始終業時間や業務の都合等により、繰り上げ又繰り下げできるものとする。

- 2 前項の定めにかかわらず、日々雇い入れられる者および労使協定により適用除外とされた次の各号のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - ① 勤続1年未満の従業員
  - ② 1週間の所定勤務日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の申し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、介護短時間勤務申出書(社内様式12)により所管部署に申し出なければならない(申出内容を変更する場合も同様とする。)。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、短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。なお、本制度適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別に定める給与規程の基準内給与から、実労働時間分のみを支給する。
- 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、短縮した時間を考慮した賞与を支給する。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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10章 その他の事項

第17条（育児・介護休業期間に係る給与等の取扱い） 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・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。
- 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、育児・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 退職金の算定に当たっては、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18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については、当該給与支給日または賞与支給日までに本人が会社へ納入するものとする。

第19条（育児・介護休業復職後の勤務）

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項の定めにかかわらず、本人が希望す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か月前又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。

第20条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

従業員は、本規程における制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

第21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勤務の免除、育児・介護のための時間外勤務及び深夜勤務の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規程に定めのない事項については、「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」（通称：育児・介護休業法）その他の法令の定めるところによる。

第22条（改 廃）

本規程の改廃については社長の専決事項とする。

（附 則）

本規程は、平成30年1月1日から施行する。