

育児介護休業規程

株式会社CIN GROUP



第1章 総則

第1条 (目的)

本規程は、社員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・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条 (根拠法)

本規程に定めのない事項は、「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）及びその他の法令の定めるところによる。

第2章 育児休業

第3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歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をとることができる。ただし、期間契約社員は、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項の申出にあつては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る。

2. 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の者。
 - (2) 申請日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6か月）以内に退職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。
3. 配偶者が社員と同じ日から又は社員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、社員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及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る。
4. 次のいずれにも該当する社員は、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、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。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) 社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。
 - (ア) 保育所入所を希望しているが、入所できない場合。
 - (イ) 子の養育を行っている配偶者又はもう一人の親であつて、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第4項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、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。
6. 次のいずれにも該当する社員は、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、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か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日を開始日とすることができる。
- (1) 社員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日当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。
 - (ア) 保育所入所を希望しているが、入所できない場合。
 - (イ) 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か月以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等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か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、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第4項又は第6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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した社員は、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。

第4条 （育児休業の申請手続き）

- 育児休業の取得を希望する者は、原則として育児休業を取得しようとする日（以下「休業開始予定日」という）の1か月前までに、「育児休業申請書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出するものとする。（ただし、第3条第4項から第7項に定める事情により、育児休業期間を1歳6か月及び2歳まで延長する場合、その申請は休業終了予定日の2週間前までに行うものとする。）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、育児休業申請書により再度の申出を行うものとする。
2. 育児休業申請書の提出日から当該申請された育児休業開始予定日までの期間が1か月に満たない場合は、原則として、「当該育児休業開始予定日」から「当該育児休業申請書の提出日の翌日から起算した1か月经過日」までの間のいずれかの日を「当該育児休業開始予定日」として会社が指定することができる。
3. 第3条第1項に基づく休業申請は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。
- (1) 第3条第1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) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合。
4. 第3条第4項に基づく休業申請は、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。
- (1) 第3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・産後休業、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3条第1項、第4項又は第5項に基づく休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合。
5. 第3条第6項に基づく休業申請は、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。

- (1) 第3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・産後休業、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3条第1項、第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合。
6. 会社は、育児休業申請書を受領するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 7. 育児休業申請書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申請書を提出した者（以下この章において「申請者」という）に対し、「育児休業取扱通知書」を交付する。
 8. 申請後に申請に係わる子が出生したときは、申請者は出生以後2週間以内に所属部門長を通じて人事担当部門に「育児休業対象児出生届出書」を提出しなければならない。

第5条 （育児休業申請の撤回等）

申請者は、育児休業開始予定日の前日までは、「育児休業撤回届出書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出することにより、育児休業の申請を撤回することができる。

2. 育児休業撤回届出書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。
3. 第3条第1項に基づく休業申請の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第3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請を撤回した者は、特別の事情がない限り、同一の子については再度の申請をすることはできない。ただし、第3条第1項に基づく休業の申請を撤回した者であっても、同条第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3条第4項又は第5項に基づく休業の申請を撤回した者であっても、同条第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。
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請者が休業申請に係わる子を養育しないことになった場合は、育児休業の申請はされなかったものとみなす。この場合、申請者は、原則として当該事由が発生した後、直ちに所属部門長を通じて人事 担当部門にその旨を通知しなければならない。

第6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3条第3項から第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請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育児休業開始予定日の指定を行うことができる。

第7条 （育児休業の期間変更）

申請者は、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（1回に限る）を行うことができる。申請者は所属部門長を通じて人事担当部門に「育児休業期間変更申請書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業開始予定日の前までに本人に通知する。

2. 申請者は、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か月前（第3条第4項から第7項に基づく休業の場合は、2週間前）までに申し出ることにより、子が1歳に達するまでの期間内で休業終了予定日の繰り下げ変更（1回に限る）を行うことができる。（第3条第4項から第7項に基づく休業の場合は、前述の繰り下げ変更とは別に子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更（1回に限る）を行うことができる。）
3. 申請者が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、所属部門長を通じて人事担当部門に育児休業期間変更申請書を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。ただし、前項に定める事情により1歳6か月及び2歳までの休業を取得している場合は、終了予定日の2週間前までに申し出ることとする。
4. 次の各号に定め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定める日とする。
- (1) 子の死亡等、育児休業に係わ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する）。
 - (2) 育児休業に係わる子が1歳に達した場合等。
 - ◆ 子が1歳に達した日（第3条第3項に基づく休業の場合を除く。第3条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第3条第6項又は第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
 - (3) 申請者において、産前産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日。
 - (4) 第3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（出生時育児休業含む）期間との合計が1年に達した場合。
 - ◆ 当該1年に達した日。
5. 前項の事由が生じた場合には、申請者は原則として当該事由が生じた後直ちに所属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。

第3章 出生時育児休業（産後パパ育休）

第8条 （出生時育児休業の対象者）

- 育児のために休業することを希望する社員（日雇社員を除く）であって、産後休業をしておらず、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る。ただし、期間契約社員にあつては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か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、出生時育児休業をすることができる。
2. 前項の定めにかかわらず、労使協定により除外された次の社員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満の者。
 - (2) 申請日から8週間以内に退職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9条 （出生時育児休業の申請手続き）

出生時育児休業の取得を希望する者は、原則として出生時育児休業を取得しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という）の2週間前までに、「**出生時育児休業申請書**」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出するものとする。なお、出生時育児休業中の期間契約社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の申出を行うものとする。

2. 第8条第1項に基づく休業申請は、一子につき2回に分割できる。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出を拒む場合がある。
3. 会社は、出生時育児休業申請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. 出生時育児休業申請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申請書を提出した者（以下「出生時育休申請者」という）に対し、「出生時育児休業取扱通知書」を交付する。
5. 申請後に申請に係わる子が出生したときは、出生時育休申請者は出生以後2週間以内に所属部門長を通じて人事担当部門に「出生時育児休業対象児出生届出書」を提出しなければならない。

第10条 （出生時育児休業申請の撤回等）

出生時育休申請者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、「出生時育児休業撤回届出書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出することにより、出生時育児休業の申請を撤回することができる。

2. 出生時育児休業撤回届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撤回届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。
3. 第8条第1項に基づく休業申請の撤回は、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の申請をすることはできない。
4. 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請者が休業申請に係わる子を養育しないことになった場合は、出生時育児休業の申請はされなかったものとみなす。この場合、出生時育休申請者は、原則として当該事由が発生した後、直ちに所属部門長を通じて人事 担当部門にその旨を通知しなければならない。

第11条 （出生時育児休業の期間等）

出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申請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。

第12条 （出生時育児休業の期間変更）

出生時育休申請者は、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、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更（1回に限る）を行うことができる。出生時育休申請者は所属部門長を通じて人事担当部門に「出生時育児休業期間変更申請書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた出生時育児休業開始予定日の前までに本人に通知する。

2. 出生時育休申請者は、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（1回に限る）を行うことができる。
3. 次の各号に定め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定める日とする。
 - (1) 子の死亡等、育児休業に係わ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週間を経過する場合。
 - ◆ 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週間を経過する日。
 - (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) 出生時育休申請者において、産前産後休業、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。
 - ◆ 産前産後休業、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。
4. 前項の事由が生じた場合には、出生時育休申請者は原則として当該事由が生じた後直ちに所属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。

第12条の2 （出生時育児休業中の就業）

- 出生時育児休業中に就業することを希望する社員は、休業前日までに「出生時育児休業中の就業可能日等申請書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出すること。
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請書を提出した社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。社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・不同意書を所属部門長を通じて人事担当部門に提出すること。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。会社と社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上（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上
 - (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請書を、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出書を休業前日までに所属部門長を通じて人事担当部門に提出すること。就業可能日等申出撤回届出書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出書を休業前日までに所属部門長を通じて人事担当部門に提出すること。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出書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わ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わ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わ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わる子が負傷、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4章 介護休業

第13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（日雇社員を除く）は、この規則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、期間契約社員は、申し出時点において、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）から93日経過日から6か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介護休業をすることができる。

2. 前項の定めにかかわらず労使協定により除外された次の社員はこの限りではない。
 - (1) 申請の日から93日以内に退職することが明らかな者。
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。
3. 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病、又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。
 - (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。
 - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者。

第14条 （介護休業の申請手続き）

介護休業の取得を希望する者は、介護休業開始予定日の2週間前までに、「介護休業申請書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出するものとする。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介護休業開始予定日として、介護休業申請書により再度の申出を行うものとする。

2. 介護休業申請書の提出日から当該申請された介護休業開始予定日までの期間が2週間に満たない場合は、原則として、「当該介護休業開始予定日」から「当該介護休業申請書の提出日の翌日から起算した2週間経過日」までの間のいずれかの日を「当該介護休業開始予定日」として会社が指定することができる。
3. 休業申請は、対象家族一人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
4. 会社は、介護休業申請書を受領するに当たり、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. 介護休業申請書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申請書を提出した者（以下この章において「申請者」という）に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。

第15条 （介護休業申請の撤回等）

申請者は、介護休業開始予定日の前日までは、「介護休業撤回届出書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出することにより、介護休業の申請を撤回することができる。

2. 介護休業撤回届出書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。
3. 同一対象家族について2回連続して介護休業の申請を撤回した者は、同一対象家族について再度の申し出はすることができない。
4. 介護休業開始予定日の前日までに、申請に係わる家族の死亡等により申請者が介護をしないことになった場合は、介護休業の申請はされなかったものとみなす。この場合、申請者は、原則として当該事由が発生した後直ちに所属部門長を通じて人事担当部門にその旨を通知しなければならない。

第16条 （介護休業の期間等）

介護休業の期間は、介護を必要とする者一人につき、通算して93日の範囲（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、介護休業申請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介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

第17条 （介護休業の期間変更）

申請者は、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（1回に限る）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日の範囲を超えないことを原則とする。申請者は所属部門長を通じて人事担当部門に「介護休業期間変更申請書」を提出し、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた介護休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。

2. 申請者が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、「介護休業期間変更申請書」により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに会社に提出するものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
3. 次の各号に定め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定める日とする。
 - (1) 家族の死亡等、介護休業に係わる対象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する）。
 - (2) 申請者については、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合。
 - ◆ 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日。
3. 前項の事由が生じた場合には、申請者は原則として当該事由が生じた後直ちに所

属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。

第5章 所定外労働の制限

第18条 （所定外労働の制限）

- 小学校就学前の子を養育する社員（日雇社員を除く）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社員（日雇社員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
2. 前項に係わらず、次の各号の一に該当する者は、所定外労働の制限を申請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. 申請しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のための所定外労働制限請求書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出しなければならない。
 4. 会社は、所定外労働制限請求書を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
 5. 申請の日以降に申請に係わる子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「申請者」という）は、出生後2週間以内に所属部門長に「育児のための所定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、申請に係わる家族の死亡等により申請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、申請はされなかったものとみなす。この場合において、申請者は、原則として当該事由が発生した日に、所属部門長を通じて人事担当部門にその旨を通知しなければならない。
 7. 次の各号に定め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定める日とする。
 - (1) 家族の死亡等、制限に係わ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) 制限に係わる子が3歳に達した場合。
 - ◆ 子が3歳に達した日。
 - (3) 申請者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業期間が始まった場合。
 - ◆ 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日。
 8. 前項の事由が生じた場合には、申請者は原則として当該事由が生じた日に所属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。
 9. 申請者の所定外労働の制限によって事業の正常な運営が妨げられると判断された場合、会社は所定外労働制限の申請を拒否することができる。

第6章 時間外労働・深夜業の制限

第19条 （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者が、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者が、当該家族を介護するために請求した場合には、1ヶ月について24時間、1年について150時間を越えて時間外労働させることはない。

2. 前項に係わらず、次の各号の一に該当する者は、育児のための時間外労働の制限を申請することができない。また、次の第1号、2号及び4号のいずれかに該当する社員は、介護のための時間外労働の制限を申請することができない。
 - (1) 日雇社員。
 - (2) 入社1年未満の者。
 - (3) 配偶者（請求に係わる子の親である者に限る）が次のいずれにも該当する者。
 - (ア) 職業に就いていない者（育児休業、その他の休業により就業していない者を含む）。
 - (イ) 心身の状況が請求に係わる子の養育をすることができる者。
 - (ウ) 6週間（多胎妊娠の場合は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。
 - (エ) 請求に係わる子と同居している者。
 - (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者。
3. 申請しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のための時間外労働制限請求書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出しなければならない。
4. 会社は、時間外労働制限請求書を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
5. 申請の日以降に申請に係わる子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「申請者」という）は、出生後2週間以内に所属部門長に「育児のための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、申請に係わる家族の死亡等により申請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、申請はされなかったものとみなす。この場合において、申請者は、原則として当該事由が発生した日に、所属部門長を通じて人事担当部門にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号に定め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定める日とする。
 - (1) 家族の死亡等、制限に係わ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) 制限に係わる子が小学校就学の始期に達した場合。
 - ◆ 子が6才に達する日の属する年度の3月31日。
 - (3) 申請者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業

期間が始まった場合。

◆ 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日。

8. 前項の事由が生じた場合には、申請者は原則として当該事由が生じた日に所属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。
9. 申請者の時間外労働の制限によって事業の正常な運営が妨げられると判断された場合、会社は時間外労働制限の申請を拒否することができる。

第20条 （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者が、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者が、当該家族を介護するために申請した場合には、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. 前項に係わらず、次の各号の一に該当する者は、深夜業の制限を申請することができない。
 - (1) 日雇社員。
 - (2) 入社1年未満の者。
 - (3) 申請に係わる家族の16才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）。
 - (イ) 心身の状況が請求に係わる子の保育又は家族の介護をすることができる者。
 - (ウ) 6週間（多胎妊娠の場合は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。
 - (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. 申請しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下この条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のための深夜業制限請求書」を所属部門長を通じて人事担当部門に提出しなければならない。
4. 会社は、深夜業制限請求書を受領するに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
5. 請求の日以降に請求に係わる子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「申請者」という）は、出生後2週間以内に所属部門長を通じて人事担当部門に「育児のための深夜業制限対象児出生届出書」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、請求に係わる家族の死亡等により申請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、申請はされなかったものとみなす。この場合において、申請者は、原則として当該事由が発生した日に、所属部門長を通じて人事担当部門にその旨を通知しなければならない。
7. 次の各号に定め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定める日とする。
 - (1) 家族の死亡等、制限に係わ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) 制限に係わる子が小学校就学の始期に達した場合。

- ◆ 子が6才に達する日の属する年度の3月31日。
- (3) 申請者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業期間が始まった場合。
 - ◆ 産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日。
- 8. 前項の事由が生じた場合には、申請者は原則として当該事由が生じた日に所属部門長を通じて人事担当部門に通知しなければならない。
- 9. 申請者の深夜業の制限によって事業の正常な運営が妨げられると判断された場合、会社は深夜業制限の申請を拒否することができる。
- 10. 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき、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。
- 11. 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 勤務時間短縮等の措置

第21条 (育児短時間勤務)

- 3才に達するまでの子と同居し、養育する者は、申請することにより、所定労働時間を短時間（短縮時間は都度協議のうえ決定する。）に変更することができる。また、1才に満たない子を育てる女子社員は、更に30分ずつ4回の育児時間を申請することができる。
- 2. 前項に係わらず、日雇社員は、育児短時間勤務を申請することができない。
 - 3. 第1項の定めにかかわらず労使協定により除外された社員は育児短時間勤務を適用しないものとする。
 - 4. 申請しようとする者は、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「育児短時間勤務申請書」を所属部門長を通じ、人事担当部門に提出しなければならない。
 - 5. 申請の日以降に申請に係わる子が出生したときは、育児短時間勤務申請書を提出した者（以下「申請者」という）は、出生後2週間以内に所属長に「育児のための短時間 勤務対象児出生届出書」を提出しなければならない。

第22条 (介護短時間勤務)

- 要介護状態にある家族を介護する者は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を短時間（短縮時間は都度協議のうえ決定する。）に変更することができる。
- 2. 前項に係わらず、日雇社員は、介護短時間勤務を請求することができない。
 - 3. 第1項の定めにかかわらず労使協定により除外された社員は介護短時間勤務を適用しないものとする。
 - 4. 請求しようとする者は、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1ヶ月前までに「介護のための短時間勤務申請書」を所属部門長を通じ、人事担当部門に提出しなければならない。

第8章 休業中の労働条件

第23条 （賃金の取り扱い）

育児・介護休業の期間については、無給とする。

2. 育児・介護休業期間は、年次有給休暇の算定年数及び勤続年数に通算するものとする。

第24条 （復職）

育児・介護休業後の復職の際には、原則として休職前の職務に復職させるものとする。ただし、事情により休職前の職務に復職させることができない場合は、他の職務に配置する。社員は正当な事由なくこれを拒むことはできない。

第9章 子の看護休暇

第25条 （子の看護等休暇）

小学校3年生終了前の子を養育する社員（日雇社員を除く）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、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のために、又は子の入園（入学）式、卒園式への参加のために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日間、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、子の看護等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、労使協定により除外された次の社員はこの限りではない。

- (1) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 前項の休暇は無給とする。
3. 本条第1項の休暇は、時間単位で取得することができる。

第10章 介護休暇

第26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社員（日雇社員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き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、労使協定により除外された次の社員はこの限りではない。

- (1) 入社6ヶ月未満の社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
2. 前項の休暇は無給とする。
3. 本条第1項の休暇は、時間単位で取得することができる。

第11章 その他の事項

第27条 （育児休業等に関するハラスメントの防止）

すべての従業員は第2章～第10章の制度の申出・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。

2. 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第28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制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、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。

第12章 付則

第29条 （規程の改廃）

本規程の改廃は取締役の決議によるものとする。

第30条 （施行日及び改訂履歴）

- (1) 本規程は、平成25年10月1日より施行する。
- (2) 本規程は、令和6年10月1日より改訂実施する。
- (3) 本規程は、令和7年4月1日より改訂実施する。