

## 第1章 目的

(目的)

### 第1条

本規則は、無期雇用派遣社員（以下、無期社員という）並びに有期派遣社員（以下、有期社員という）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労働、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り扱いについて定めるものである。

## 第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

### 第2条

- 1 育児のために休業することを希望する無期社員及び有期社員（日雇を除く）であって、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することができる。ただし、有期社員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。
  - イ 継続雇用1年以上であること
  - ロ 子が1歳6か月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こと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の無期社員及び有期社員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
  - 二 申出の日から1年（本条第4項、5項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな無期社員及び有期社員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 3 配偶者が無期社員及び有期社員と同じ日から又は無期社員及び有期社員より先に育児休業をしている場合、無期社員及び有期社員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と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無期社員及び有期社員は、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。
  - イ 無期社員及び有期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
  - ロ 次のいずれかの事情があること
    - (ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
    - (イ) 無期社員及び有期社員の配偶者であつ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

5 次のいずれにも該当する無期社員及び有期社員は、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。育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日に限るものとする。

イ 対象無期社員及び有期社員又は配偶者が原則として子の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

ロ 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 対象無期社員及び有期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

(育児休業の申出の手續等)

### 第3条

1 育児休業をすることを希望する無期社員及び有期社員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第5項に基づく1歳及び1歳6か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）を総務部に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期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、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

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無期社員及び有期社員が、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2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項から第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第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（社内様式1）を提出した者（以下この章において「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週間以内に総務部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らない。

(育児休業の申出の撤回等)

### 第4条

1 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）を総務部に提出

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、育児休業取扱通知書（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4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が発生した日に、総務部にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

#### 第5条

- 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条第3項から第5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 1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。
- 3 無期社員及び有期社員は、育児休業期間変更届出書（社内様式5）により総務部に、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（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第5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が、第2条第3項から第5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を行うことができる。

- 4 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育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（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3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
  - (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 3 項に基づく休業において、誕生日以後の産前・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 5 (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総務部にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の対象者)

#### 第 6 条

- 1 育児のために休業することを希望する無期社員及び有期社員（日雇を除く）であつて、産後休業をしておらず、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、有期社員にあつては、申出時点において、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 1 にかかわらず、労使協定により除外された次の無期社員及び有期社員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社 1 年未満の無期社員及び有期社員
  - 二 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無期社員及び有期社員
  - 三 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の無期社員及び有期社員

(出生時育児休業の申出の手続等)

#### 第 7 条

- 1 出生時育児休業をすることを希望する無期社員及び有期社員は、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」という。）の 1 ヶ月前までに出生時育児休業申出書（社内様式 1）を総務部に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期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 6 条第 1 項に基づく休業の申出は、一子につき 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出を拒む場合がある。
- 3 会社は、出生時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 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申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（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、出生時育休申出者は、出生後 2 週間以内に総務部に出生時育児休業対象児出生届（社内様式 3）を提出しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

## 第8条

- 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）を総務部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る。
- 2 出生時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出生時育児休業申出撤回届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）を交付する。
- 3 第6条第1項に基づく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、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 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、総務部にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）

## 第9条

- 1 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち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する。
- 2 1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 無期社員及び有期社員は、出生時育児休業期間変更申出書（社内様式5）により総務部に、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（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、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) 出生時育休申出者について、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

- 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総務部にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業中の就業)

#### 第9条の2

- 1 出生時育児休業中に就業することを希望する無期社員及び有期社員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（社内様式 15）を休業開始予定日の1週間前までに総務部に提出すること。なお、1週間で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無期社員及び有期社員に対して提示する（社内様式 17）。就業日がない場合もその旨通知する。無期社員及び有期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（社内様式 18）を総務部に提出すること。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。会社と無期社員及び有期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（社内様式 20）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。
  - 一 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）
  - 二 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
  - 三 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 1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 15）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 16）を休業前日までに総務部に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、会社は速やかに申出が撤回されたことを通知する（社内様式 17）。
- 5 2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 19）を休業前日までに総務部に提出すること。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（社内様式 20）を交付する。
  - 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
  - 二 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
  - 三 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
  - 四 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3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

#### 第10条

- 1 要介護状態にある家族を介護する無期社員及び有期社員（日雇を除く）は、この規程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、有期社員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。
  - イ 継続雇用1年以上であること
  - ロ 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こと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の無期社員及び有期社員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
  - 二 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無期社員及び有期社員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 3 この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

(介護休業の申出の手続等)

#### 第11条

- 1 介護休業をすることを希望する無期社員及び有期社員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（社内様式6）を総務部に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期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、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。
- 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

## 第 12 条

- 1 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）を総務部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、介護休業取扱通知書（社内様式 2）を交付する。
- 3 同一対象家族について 2 回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、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が発生した日に、総務部にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

## 第 13 条

- 1 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 1 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。
- 3 無期社員及び有期社員は、介護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（以下「介護休業終了予定日」という。）の 2 週間前までに総務部に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰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 日の範囲を超えないことを原則とする。
- 4 介護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介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（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) 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 5 (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総務部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

（子の看護休暇）



## 第14条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期社員及び有期社員（日雇を除く）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、所定の規程に基づく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、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、労使協定によって除外された次の無期社員及び有期社員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
  - 一 継続雇用6か月未満の無期社員及び有期社員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 2 子の看護休暇は、時間単位（1日の所定労働時間数未満の時間）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。ただし、1日の所定労働時間と同じ時間数の看護休暇を取得する場合は、1日単位での取得として取り扱う事とする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、（子の）看護休暇申出書（社内様式7）を事前に総務部に申し出るものとする。
- 4 看護休暇中は無給とする。

## 第5章 介護休暇

（介護休暇）

### 第15条

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする無期社員及び有期社員（日雇を除く）は、所定の規程に基づく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日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の無期社員及び有期社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
  - 一 継続雇用6か月未満の無期社員及び有期社員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 2 介護休暇は、時間単位（1日の所定労働時間数未満の時間）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。ただし、1日の所定労働時間と同じ時間数の看護休暇を取得する場合は、1日単位での取得として取り扱う事とする。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（社内様式7）事前に総務部に申し出るものとする。
- 4 介護休暇中は無給とする。

## 第6章 所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）

### 第16条

- 1 3歳に満たない子を養育する無期社員及び有期社員（日雇を除く）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無期社員及び有期社員（日雇を除く）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。
- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の無期社員及び有期社員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
  - (1) 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
  - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 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か月前までに、（育児・介護のための）所定外労働制限申出書（社内様式8）を総務部に提出するものとする。この場合において、制限期間は、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。
- 4 会社は、所定外労働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、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に総務部に所定外労働制限対象児出生届（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が発生した日に、総務部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) 子又は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3歳に達した場合  
当該3歳に達成した日
  - (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日  
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(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、総務部にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

### 第17条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期社員及び有期社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無期社員及び有期社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働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時を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する無期社員及び有期社員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇の有期社員
  - 二 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 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か月前までに、（育児・介護のための）時間外労働制限申出書（社内様式9）を総務部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。
- 4 会社は、時間外労働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、時間外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に総務部に時間外労働制限対象児出生届（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、総務部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) 子又は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) 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 7(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、総務部にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

### 第18条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期社員及び有期社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無期社員及び有期社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 1 にかかわらず、次のいずれかに該当する無期社員及び有期社員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇の有期社員
  - 二 継続雇用 1 年未満の無期社員及び有期社員
  - 三 申出に係る子又は家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する無期社員及び有期社員
    - イ 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
    - ロ 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
    - ハ 6 週間以内（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でなく、かつ産後 8 週間以内でない者であること
  - 四 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の無期社員及び有期社員
  - 五 所定労働時間の全部が深夜にある無期社員及び有期社員
- 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 か月前までに、（育児・介護のための）深夜業制限申出書（社内様式 10）を総務部に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜業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、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後 2 週間以内に総務部に深夜業制限対象児出生届（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、総務部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) 子又は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) 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 7 (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、総務部にその旨を通知しなければならない。

- 9 深夜業の制限を受ける無期社員及び有期社員に対して、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9章 所定労働時間の短縮措置等

### (育児短時間勤務)

#### 第19条

- 1 3歳に満たない子を養育する無期社員及び有期社員は、申し出ることにより、就業規則及び個別の雇用契約等で定める所定労働時間について、以下のように変更することができる。
- 所定労働時間を6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性無期社員及び有期社員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる)。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する無期社員及び有期社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 一 日雇の有期社員
  - 二 労使協定によって除外された次の無期社員及び有期社員
    - (ア) 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
    - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員
- 3 2にかかわらず、1日の所定労働時間が6時間以下である無期社員及び有期社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 4 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、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か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により総務部に申し出なければならない。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13)を交付する。その他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。

### (介護短時間勤務)

#### 第20条

- 1 要介護状態にある家族を介護する無期社員及び有期社員は、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、就業規則及び個別の雇用契約等で定める所定労働時間について、以下のように変更することができる。
- 所定労働時間を6時間とする。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する無期社員及び有期社員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 一 日雇の有期社員
  - 二 労使協定によって除外された次の無期社員及び有期社員
    - (ア) 継続雇用1年未満の無期社員及び有期社員
    - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の無期社員及び有期社員

- 3 申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）により総務部に申し出なければならない。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、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第11条から第13条までの規定を準用する。

## 第10章 その他の事項

（給与等の取扱い）

### 第21条

育児・介護休業及び介護休暇、看護休暇の期間については、給与は支給しない。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

### 第22条

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は、会社は各月に無期社員及び有期社員に請求するものとし、無期社員及び有期社員は会社指定する日までに指定の方法で支払うものとする。

（復職後の勤務）

### 第23条

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則休業直前の派遣先（部署）及び職務とする。
- 2 1に拘らず、本人の希望がある場合及び組織の変更や業務量の変化、派遣先の人事の都合等やむを得ない事情がある場合は、派遣先（部署）及び職務の変更を行うことがある。

（年次有給休暇）

### 第24条

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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

### 第25条

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、育児・介護のための時間外労働及び深夜業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。

(附則)

本規程は平成 29 年 11 月 1 日から適用する。

本規則は令和 2 年 3 月 1 日に改正し令和 2 年 4 月 1 日より実施する。

本規則は令和 3 年 3 月 1 日に改正し令和 3 年 4 月 1 日より実施する。

本規則は令和 4 年 9 月 1 日に改正し令和 4 年 10 月 1 日より実施する。