

現行	変更案 (箇所は下線部)	変更の理由
<p>(定義)</p> <p>第3条 「育児休業」とは、社員が原則として満1歳に満たない実子又は養子(以下、「子」という)を養育するためにする休業をいう。</p> <p>2. 「介護休業」とは、社員が負傷、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(以下、「要介護状態」という)の対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>3. 「対象家族」とは、配偶者(内縁関係を含む。以下同じ)、父母、子、配偶者の父母及び<u>社員と同居し、かつ、扶養している</u>祖父母、兄弟姉妹又は孫をいう。</p> <p>4. 「子の看護休暇」とは、社員が負傷し又は疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話をを行うため、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるための休暇をいう。</p> <p>5. 「介護休暇」とは、社員が要介護状態の対象家族の介護その他の世話をするための休暇をいう。</p> <p style="text-align: center;"><b>第2章 育児休業</b></p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第4条 満1歳に満たない子と同居し、養育する社員は、本規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。</p> <p>2. 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する社員は育児休業をすることができない。</p>	<p>(定義)</p> <p>第3条 「育児休業」とは、社員が原則として満1歳に満たない実子又は養子(以下、「子」という)を養育するためにする休業をいう。</p> <p>2. 「介護休業」とは、社員が負傷、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(以下、「要介護状態」という)の対象家族を介護するためにする休業をいう。</p> <p>3. 「対象家族」とは、配偶者(内縁関係を含む。以下同じ)、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫をいう。</p> <p>4. 「子の看護休暇」とは、社員が負傷し又は疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話をを行うため、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるための休暇をいう。</p> <p>5. 「介護休暇」とは、社員が要介護状態の対象家族の介護その他の世話をするための休暇をいう。</p> <p style="text-align: center;"><b>第2章 育児休業</b></p> <p>(育児休業の対象者)</p> <p>第4条 満1歳に満たない子と同居し、養育する社員は、本規程の定めるところにより育児休業を取得することができる。</p> <p>2. 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する社員</p>	<p>法改正に伴い、対象家族の要件を規定「同居要件削除」</p>

育児介護休業規程 改訂

<p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 期間を定めて雇用される者（但し、申し出の時点において、次の各号のいずれにも該当する者は除く）</p> <p>① 採用されて1年以上である社員</p> <p>② その養育する子が1歳に達する日を超えて、引き続き1年以上雇用されることが見込まれる社員</p> <p>(3) 労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>① 採用されて1年に満たない社員</p> <p>② 育児休業申出の日から1年以内（子が1歳から1歳6ヶ月に達する休業については、6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな社員</p> <p>③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>3. 第1項の規定にかかわらず、配偶者が社員と同じ日から、又は社員より先に育児休業を取得している場合、社員は子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、子の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年を限度として、育児休業を取得することができる。</p> <p>4. 第1項及び前項の規定にかかわらず、子の1歳誕生日前日において社員本人又はその配偶者が育児休業期間中であり、次のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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。</p> <p>(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p>	<p>は育児休業をすることができない。</p> <p>(1) 日々雇用される者</p> <p>(2) 期間を定めて雇用される者（但し、申し出の時点において、次の各号のいずれにも該当する者は除く）</p> <p>① 採用されて1年以上である社員</p> <p>② その養育する子が<u>1歳6ヶ月（本条第5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社員</u></p> <p>(3) 労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>① 採用されて1年に満たない社員</p> <p>② 育児休業申出の日から1年以内（<u>本条第4項及び第5項の申出にあつては6ヶ月以内</u>）に雇用関係が終了することが明らかな社員</p> <p>③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>3. <u>配偶者が社員と同じ日から、又は社員より先に育児休業を取得している場合、社員は子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、子の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年を限度として、育児休業を取得することができる。</u></p> <p>4. <u>子の1歳誕生日前日において社員本人又はその配偶者が育児休業期間中であり、次のいずれかの事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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。</u></p> <p>(1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p>(2) 社員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親で</p>	<p>法改正により育休期間は最長2年となり改定</p> <p>条文の明確化</p> <p>条文の明確化</p>
---	---	---

<p>(2)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</p> <p>(育児休業の申し出)</p> <p>第5条 育児のために休業をすることを希望する社員は、育児休業を開始しようとする期間の初日(以下、「育児休業開始予定日」という)及び末日(以下、「育児休業終了予定日」という)を明らかにして、原則として当該育児休業開始予定日の1ヶ月前(前条第4項に基づく休業の場合は2週間前)までに「育児休業申出書」により人事総務部に申し出なければならない。なお、育児休業中の期間雇用者が、雇用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、更新された雇用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」により再度の申し出を行うものとする。</p> <p>2. 前項の申し出があった場合は、会社は速やかに当該育児</p>	<p>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</p> <p>5. <u>子の1歳6ヶ月の誕生日応答日の前日において社員本人又はその配偶者が育児休業期間中であり、次のいずれかの事情がある場合に限り、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ヶ月の誕生日応答日に限るものとする。</u></p> <p>(1)<u>保育所に入所を希望しているが、入所できない場合</u></p> <p>(2)<u>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</u></p> <p>(育児休業の申し出)</p> <p>第5条 育児のために休業をすることを希望する社員は、育児休業を開始しようとする期間の初日(以下、「育児休業開始予定日」という)及び末日(以下、「育児休業終了予定日」という)を明らかにして、原則として当該育児休業開始予定日の1ヶ月前(前条第4項及び第5項に基づく休業の場合は2週間前)までに「育児休業申出書」により人事総務部に申し出なければならない。なお、育児休業中の期間雇用者が、雇用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、更新された雇用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」により再度の申し出を行うものとする。</p>	<p>4条改定に伴う改定</p>
--	---	------------------

<p>休業の申し出をした社員に対して、次の事項を通知するものとする。</p> <p>(1) 育児休業の申し出を受けた旨</p> <p>(2) 育児休業開始予定日（本条第 3 項により会社が育児休業開始日を指定する場合はその指定日）及び終了予定日</p> <p>(3) 育児休業の申し出を拒む場合はその旨及びその理由</p> <p>3. 会社は育児休業の申し出にあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>4. 第 1 項の申し出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申し出があった日の翌日から起算して 1 ヶ月（前条第 4 項に基づく休業の場合は 2 週間）を経過する日より前の日である場合には、会社は当該育児休業開始予定日とされた日から当該育児休業の申し出があった日の翌日から起算して 1 ヶ月（前条第 4 項に基づく休業の場合は 2 週間）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。但し、当該育児休業申出があった日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合にあっては、当該育児休業申出のあった日の翌日から起算して 1 週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定するものとする。</p> <p>(1) 出産予定日前に子が出生したこと</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別な事情があるとき</p> <p>(3) 第 4 条第 1 項に基づく休業の申し出に係る子が負傷、疾病又は身体上の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世話を必要とする状態になったとき</p> <p>(4) 第 4 条第 1 項に基づく休業の申し出に係る子について、</p>	<p>2. 前項の申し出があった場合は、会社は速やかに当該育児休業の申し出をした社員に対して、次の事項を通知するものとする。</p> <p>(1) 育児休業の申し出を受けた旨</p> <p>(2) 育児休業開始予定日（本条第 3 項により会社が育児休業開始日を指定する場合はその指定日）及び終了予定日</p> <p>(3) 育児休業の申し出を拒む場合はその旨及びその理由</p> <p>3. 会社は育児休業の申し出にあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。</p> <p>4. 第 1 項の申し出において、育児休業開始予定日とされた日が当該育児休業の申し出があった日の翌日から起算して 1 ヶ月（前条第 4 項及び第 5 項に基づく休業の場合は 2 週間）を経過する日より前の日である場合には、会社は当該育児休業開始予定日とされた日から当該育児休業の申し出があった日の翌日から起算して 1 ヶ月（前条第 4 項及び第 5 項に基づく休業の場合は 2 週間）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。但し、当該育児休業申出があった日までに次の各号の一に該当する事由が生じた場合にあっては、当該育児休業申出のあった日の翌日から起算して 1 週間を経過する日までに育児休業開始予定日を指定するものとする。</p> <p>(1) 出産予定日前に子が出生したこと</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別な事情があるとき</p> <p>(3) 第 4 条第 1 項に基づく休業の申し出に係る子が負傷、疾病又は身体上の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世話を必要とする状態になったとき</p>	<p>2 歳までの育休延長に連動して改定</p>
---	--	--------------------------

<p>保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面実施されないとき</p> <p>5. 会社は、前項に規定する申し出があり、会社が育児休業開始予定日を指定した場合には、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日）までに、社員に開始予定日に関する通知書を交付する。</p> <p>6. 育児休業の申し出の日後に、申し出に係る子が出生したときは、当該育児休業の申し出をした社員は、出生後2週間以内に人事総務部に「育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。</p> <p>(育児休業申し出の回数)</p> <p>第6条 育児休業の申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回とする。但し、産後休業をしていない社員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内に取得した最初の育児休業については、1回の申し出に数えない。</p> <p>(1) 第4条第4項に基づく休業の申し出をしようとするとき</p> <p>(2) 配偶者の死亡等特別な事情があるとき</p>	<p>(4) 第4条第1項に基づく休業の申し出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面実施されないとき</p> <p>5. 会社は、前項に規定する申し出があり、会社が育児休業開始予定日を指定した場合には、申出があった日の翌日から起算して3日を経過する日（その日が育児休業申出に係る育児休業開始予定日よりその後の日となる場合にあっては、育児休業開始予定日）までに、社員に開始予定日に関する通知書を交付する。</p> <p>6. 育児休業の申し出の日後に、申し出に係る子が出生したときは、当該育児休業の申し出をした社員は、出生後2週間以内に人事総務部に「育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。</p> <p>(育児休業申し出の回数)</p> <p>第6条 育児休業の申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回とする。但し、産後休業をしていない社員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内に取得した最初の育児休業については、1回の申し出に数えない。</p> <p>(1) <u>第4条第1項に基づく休業をした者が、第4条第4項又は第5項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は前条第1項後段の申出を使用とする場合</u></p> <p>(2) <u>第4条第3項に基づく休業をした者が、第4条第5項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は前条第1項後段の申出を使用とする場合</u></p> <p>(3) 配偶者の死亡等特別な事情があるとき</p>	<p>2歳までの育休延長に連動して改定</p>
---	--	-------------------------

<p>(育児休業期間)</p> <p>第7条 育児休業を取得できる期間は、次の期間の範囲内であつて、「育児休業申出書」に記載した連続した一定の期間とする。</p> <p>(1) 第4条1項に規定する申し出の場合 … 子が1歳に達する日まで</p> <p>(2) 第4条3項に規定する申し出の場合 … 子が1歳2ヶ月に達する日まで</p> <p>(3) 第4条4項に規定する申し出の場合 … 子が1歳6ヶ月に達する日まで</p> <p>(育児休業期間の終了)</p> <p>第8条 育児休業を取得している社員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第3号に該当した場合はその前日)をもって終了する。</p> <p>(1) 育児休業の申し出に係る子を養育しないこととなったとき</p> <p>(2) 育児休業の申し出に係る子が1歳(第4条第4項に基づく休業の場合は1歳6ヶ月)に達したとき(第4条第3項に基づく休業の場合を除く)</p> <p>(3) 育児休業をしている社員について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったとき</p>	<p>(育児休業期間)</p> <p>第7条 育児休業を取得できる期間は、次の期間の範囲内であつて、「育児休業申出書」に記載した連続した一定の期間とする。</p> <p>(1) 第4条1項に規定する申し出の場合 … 子が1歳に達する日まで</p> <p>(2) 第4条3項に規定する申し出の場合 … 子が1歳2ヶ月に達する日まで</p> <p>(3) 第4条4項に規定する申し出の場合 … 子が1歳6ヶ月に達する日まで</p> <p><u>(4) 第4条5項に規定する申し出の場合 … 子が2歳に達する日まで</u></p> <p>(育児休業期間の終了)</p> <p>第8条 育児休業を取得している社員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、育児休業はその事由が生じた日(第3号に該当した場合はその前日)をもって終了する。</p> <p>(1) 育児休業の申し出に係る子を養育しないこととなったとき</p> <p>(2) 育児休業の申し出に係る子が1歳(第4条第4項に基づく休業の場合は1歳6ヶ月、<u>第4条第5項に基づく休業の場合は2歳</u>)に達したとき(第4条第3項に基づく休業の場合を除く)</p> <p>(3) 育児休業をしている社員について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったとき</p>	<p>2歳までの育休延長に連動して改定</p> <p>2歳までの育休延長に連動した改定</p>
--	---	---

<p>(4)第4条第3項に基づく育児休業において、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年に達したとき</p> <p>2. 前項第1号に該当することとなった社員は、遅滞なく、「養育状況変更届」を人事総務部に届け出なければならない。</p> <p>(育児休業終了予定日の変更)</p> <p>第10条 育児休業の申し出をした社員は、育児休業終了予定日の1ヶ月前の日（第4条第4項に基づく休業の場合は2週間前の日）までに「育児休業期間変更申出書」で人事総務部に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より繰下げ変更することができる。ただし、第4条第4項に基づく休業の場合には、第4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、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。</p> <p>2. 会社は、前項の申し出があった場合には、育児休業期間の変更を申し出た社員に、速やかに次の事項を通知するものとする。</p> <p>(1)育児休業期間変更の申し出を受けた旨 (2)育児休業終了予定日</p> <p>(育児休業申し出の撤回)</p> <p>第11条 育児休業の申し出をした社員は、育児休業開始予定日の前日までに、「育児休業撤回申出書」により人事総務部</p>	<p>(4)第4条第3項に基づく育児休業において、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年に達したとき</p> <p>2. 前項第1号に該当することとなった社員は、遅滞なく、「養育状況変更届」を人事総務部に届け出なければならない。</p> <p>(育児休業終了予定日の変更)</p> <p>第10条 育児休業の申し出をした社員は、育児休業終了予定日の1ヶ月前の日（第4条第4項及び第5項に基づく休業の場合は2週間前の日）までに「育児休業期間変更申出書」で人事総務部に申し出ることにより、育児休業終了予定日を1回に限り、育児休業終了予定日とされた日より繰下げ変更することができる。<u>繰り下げは原則として1回に限り行うことができるが、第4条第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第4条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまで及び1歳6ヶ月から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下げ変更を行うことができる。</u></p> <p>2. 会社は、前項の申し出があった場合には、育児休業期間の変更を申し出た社員に、速やかに次の事項を通知するものとする。</p> <p>(1)育児休業期間変更の申し出を受けた旨 (2)育児休業終了予定日</p> <p>(育児休業申し出の撤回)</p> <p>第11条 育児休業の申し出をした社員は、育児休業開始予定日の前日までに、「育児休業撤回申出書」により人事総務部</p>	<p>法改正に伴い、介護休業の適用除外要件が1年以上から6か月以上の雇用が見込まれる者と改正されたため改定</p>
---	--	---

<p>に申し出ることにより、育児休業申し出を撤回することができる。</p> <p>2. 前項の規定により育児休業申し出を撤回した社員は、当該育児休業申し出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業申し出をすることができない。但し、第4条第1項に基づく休業の申し出を撤回した場合であっても、第4条第4項に基づく休業は申し出をすることができる。</p> <p>(1) 配偶者が死亡したとき</p> <p>(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申し出に係る子を養育することが困難な状態になったとき</p> <p>(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申し出に係る子と同居しないこととなったとき</p> <p>(4) 第4条第1項に基づく休業の申し出に係る子が負傷、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</p> <p>(5) 第4条第1項に基づく休業の申し出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面実施されないとき</p> <p>3. 育児休業の申し出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申し出は、されなかったとみなす。</p> <p>(1) 育児休業申し出に係る子が死亡したとき</p> <p>(2) 育児休業申し出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組を取消したとき</p> <p>(3) 育児休業申し出に係る子が養子となったことその他の事</p>	<p>に申し出ることにより、育児休業申し出を撤回することができる。</p> <p>2. 前項の規定により育児休業申し出を撤回した社員は、当該育児休業申し出に係る子については、次に掲げる特別な事情がある場合を除き、再度の育児休業申し出をすることができない。但し、第4条第1項に基づく休業の申し出を撤回した場合であっても、<u>第4条第4項及び第5項</u>に基づく休業は申し出をすることができる。</p> <p>(1) 配偶者が死亡したとき</p> <p>(2) 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業申し出に係る子を養育することが困難な状態になったとき</p> <p>(3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申し出に係る子と同居しないこととなったとき</p> <p>(4) 第4条第1項に基づく休業の申し出に係る子が負傷、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</p> <p>(5) 第4条第1項に基づく休業の申し出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面実施されないとき</p> <p>3. 育児休業の申し出がされた後、育児休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じたときは、当該育児休業申し出は、されなかったとみなす。</p> <p>(1) 育児休業申し出に係る子が死亡したとき</p> <p>(2) 育児休業申し出に係る子が養子である場合で、離縁又は養子縁組を取消したとき</p> <p>(3) 育児休業申し出に係る子が養子となったことその他の事</p>	
---	---	--

<p>情により当該育児休業申し出をした社員と当該子とが同居しないこととなったとき</p> <p>4. 前項各号に該当することとなった社員は、遅滞なく、「養育状況変更届」により人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>(介護休業の対象者)</p> <p>第12条 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族を介護する社員は、本規程本規程の定めるところにより介護休業を取得することができる。</p> <p>2. 対象家族とは、社員の配偶者並びに2親等内の血族及び姻族とする。</p> <p>(介護休業の適用除外者)</p> <p>第13条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する社員は介護休業をすることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)期間を定めて雇用される者（但し、申し出の時点において、次の各号のいずれにも該当する者は除く）</p> <p>①採用されて1年以上である社員</p> <p>②介護休業を開始しようとする期間の初日（以下、「介護休業開始予定日」という）から93日を経過する日を超えて、引き続き1年以上雇用されることが見込まれる社員</p> <p>(3)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p>	<p>情により当該育児休業申し出をした社員と当該子とが同居しないこととなったとき</p> <p>4. 前項各号に該当することとなった社員は、遅滞なく、「養育状況変更届」により人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>(介護休業の対象者)</p> <p>第12条 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする対象家族を介護する社員は、本規程本規程の定めるところにより介護休業を取得することができる。</p> <p>2. <u>配偶者（内縁関係を含む。以下同じ）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫をいう。</u></p> <p>(介護休業の適用除外者)</p> <p>第13条 前条の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する社員は介護休業をすることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)期間を定めて雇用される者（但し、申し出の時点において、次の各号のいずれにも該当する者は除く）</p> <p>①採用されて1年以上である社員</p> <p>②介護休業を開始しようとする期間の初日（以下、「介護休業開始予定日」という）から93日を経過する日を超えて、<u>引き続き6ヶ月以上雇用されることが見込まれる社員</u></p> <p>(3)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p>	<p>第3条3項を準用し、改定。</p> <p>法改正に伴い、介護休業の適用除外要件が1年以上から6か月以上の雇用が見込まれる者と改正されたため。</p>
---	--	---

<p>②介護休業申出のあった日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな社員 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員</p> <p>(介護休業の申し出) 第14条 介護休業をしようとする社員は、介護休業をすることとする一の期間について、その介護休業開始予定日及び末日（以下、「介護休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該介護休業開始予定日の 2 週間前までに「介護休業申出書」に対象家族が要介護状態にあることを証明する書類を添付して、人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>2. 前項の申し出において、介護休業開始予定日とされた日が当該介護休業の申し出があった日の翌日から起算して 2 週間を経過する日より前の日である場合には、会社は当該介護休業開始予定日とされた日から当該 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。</p> <p>3. 会社は、第 1 項の申出書が提出されたときは、次に掲げる事項を当該社員に対し、速やかに通知しなければならない。</p> <p>(1) 介護休業の申し出を受けた旨 (2) 介護休業開始予定日（第 2 項により会社が開始日を指定する場合にはその指定日）及び終了予定日 (3) 介護休業の申し出を拒む場合にはその旨及びその理由</p>	<p>②介護休業申出のあった日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな社員 ③1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員</p> <p>(介護休業の申し出) 第14条 介護休業をしようとする社員は、介護休業をすることとする一の期間について、その介護休業開始予定日及び末日（以下、「介護休業終了予定日」という。）を明らかにして、当該介護休業開始予定日の 2 週間前までに「介護休業申出書」に対象家族が要介護状態にあることを証明する書類を添付して、人事総務部に申し出なければならない。<u>なお、介護休業中の有期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、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。</u></p> <p>2. <u>申出は、対象家族 1 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。</u></p> <p>3. 会社は、第 1 項の申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該申出書を提出した者に対し、<u>介護休業取扱通知書を交付する</u></p>	<p>有期契約社員の契約更改における運用を追加</p> <p>法改正により申し出回数が 3 回まで認めることを義務付けられたため。</p> <p>通知は書面での交付が法規定されているため。</p>
--	---	--

<p>(介護休業期間)</p> <p>第15条 介護休業を取得できる期間は、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日間の範囲内で、「介護休業申出書」により申し出た期間とする。</p> <p>2. 当該対象家族について、第31条で定める勤務時間短縮等の措置を受けた期間がある社員については、要介護状態に至るごとに1回、93日から当該期間を除いた日数の範囲内で、「介護休業申出書」により申し出た期間とする。</p> <p>(介護休業期間の終了)</p> <p>第16条 介護休業を取得している社員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、介護休業はその事由が生じた日（第2号に該当した場合はその前日）をもって終了する。</p> <p>(1)対象家族を介護しないこととなった場合</p> <p>(2)介護休業をしている社員について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まったとき</p> <p>2. 前項第1号に該当することにより、対象家族を介護しないこととなった場合は、社員はその旨を人事総務部に通知しなければならない。</p>	<p>(介護休業期間)</p> <p>第15条 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日の範囲内で、<u>介護休業申出書に記載された期間とする。</u></p> <p>2 <u>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。</u></p> <p>(介護休業期間の終了)</p> <p>第16条 介護休業を取得している社員が、次の各号の一に該当することとなった場合には、<u>介護休業はその事由が生じた日をもって終了する。</u></p> <p>(1) <u>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</u></p> <p><u>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。）</u></p> <p>(2) <u>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</u></p> <p><u>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</u></p> <p>2 本条第1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が生じた日に人事総務部にその旨を通知しなければならない。</p>	<p>申し出回数が3回まで認められるようになり、休業期間も申し出期間となるため、実態に合わせて改定</p> <p>条文をわかりやすくするため、事例ごとに終了日を規定し、明確化。</p>
--	--	--

<p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第17条 介護休業の申し出をした社員は、介護休業終了予定日の2週間前の日までに「介護休業期間変更申出書」で人事総務部に申し出ることにより、介護休業終了予定日を1回に限り、介護休業終了予定日とされた日より繰下げ変更することができる。</p> <p>(介護休業の申出の撤回等)</p> <p>第18条 介護休業の申し出をした社員は、介護休業開始予定日(第15条第2項の規定により会社が介護休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された介護休業開始予定日)の前日までに、「介護休業撤回申出書」により人事総務部に申し出ることにより、介護休業申出を撤回することができる。</p> <p>2. 前項により介護休業の申出を撤回した場合、一の継続する要介護状態について1回限り、再度の申出をすることができるものとする。</p>	<p>(介護休業終了予定日の変更)</p> <p>第17条 <u>従業員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日2週間前までに人事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。</u></p> <p>2. <u>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申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。</u></p> <p>(介護休業の申出の撤回等)</p> <p>第18条 介護休業の申し出をした社員は、介護休業開始予定日(第15条第2項の規定により会社が介護休業開始予定日を指定した場合にあっては、その指定された介護休業開始予定日)の前日までに、「介護休業撤回申出書」により人事総務部に申し出ることにより、介護休業申出を撤回することができる。</p> <p>2. <u>介護休業撤回申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。</u></p> <p>3. <u>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。</u></p>	<p>3回に分けて申し出できるようになったことにより改定</p> <p>通知は書面での交付が法規定されているため。</p> <p>通知は書面での交付が法規定されているため。</p>
--	--	--

## 第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の対象者)

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、当該子が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行うため、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、本規程本規程の定めるところにより子の看護休暇を取得することができる。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇の対象者)

第22条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員

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、人事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

(子の看護休暇の対象者)

第19条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、当該子が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をを行うため、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、本規程本規程の定めるところにより子の看護休暇を取得することができる。

2 子の看護休暇は半日単位(1日の所定労働時間の2分の1)で始業時間から連続又は終業時間まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である社員は、1日単位とする。

## 第5章 介護休暇

(介護休暇の対象者)

3回に分けて申し出できるようになったことにより申し出の撤回についても具体的に規定。

法改正により半日単位で取得ができるようになったため、追加

は、当該家族が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、本規程本規程の定めるところにより介護休暇を取得することができる。

### 第7章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第25条 3歳未満の子を養育する社員は、当該子の養育のために所定外労働の免除を申し出ることができる。但し、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2. 前項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、所定外労働の免除を申し出ることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 労使協定により適用除外とされた次に掲げる者
  - ① 採用されて1年に満たない社員
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

3. 所定外労働の免除の申し出をしようとする社員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「所定外労働の免除期間」という）について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として開始予定日の1ヶ

第22条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、当該家族が1人の場合は1年間につき5労働日、2人以上の場合は1年間につき10労働日を限度として、本規程本規程の定めるところにより介護休暇を取得することができる。

2 介護休暇は半日単位（1日の所定労働時間の2分の1）で始業時間から連続又は終業時間まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である社員は、1日単位とする。

### 第7章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第25条 3歳未満の子を養育する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社員が当該家族を介護するために所定外労働の免除を申し出ることができる。但し、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りでない。

2. 前項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、所定外労働の免除を申し出ることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 労使協定により適用除外とされた次に掲げる者
  - ① 採用されて1年に満たない社員
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

3. 所定外労働の免除の申し出をしようとする社員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「所定外労働の免除期間」という）について、免除開始予定日及び免除終了予定日を明らかにして、原則として開始予定日の1ヶ月

法改正により半日単位で取得ができるようになったため、追加。

所定外労働の免除規定に介護を要する状態にある社員の申し出条項を明確に規定。

<p>月前までに、当該要件を証明する書類を添えて人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>4. 前項の申し出による制限期間は、第 25 条に規定する時間外労働の制限期間と重複しないように申し出なければならない。</p> <p>5. 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、所定外労働の制限を申し出た社員は、出生後 2 週間以内に人事総務部に出生に係る証明書を提出しなければならない。</p> <p>6. 免除開始予定日の前日までに、申し出に係る子の死亡等により所定外労働の免除を申し出した社員が子を養育しないこととなった場合には、申し出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申し出者は、当該事由の発生後速やかに、人事総務部にその旨を報告しなければならない。</p> <p>7. 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、所定外労働の免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 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</p> <p>(2) 免除に係る子が 3 歳に達した場合…3 歳に達した日</p> <p>(3) 所定外労働の免除を受けている社員について、産前産後休業、育児休業、又は介護休業が始まった場合…当該開始日の前日</p> <p>8. 前項第 1 号の事由が生じた場合には、所定外労働の免除を申し出た社員は速やかに、人事総務部にその旨を報告しなければならない。</p>	<p>前までに、当該要件を証明する書類を添えて人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>4. 前項の申し出による制限期間は、第 25 条に規定する時間外労働の制限期間と重複しないように申し出なければならない。</p> <p>5. 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、所定外労働の制限を申し出た社員は、出生後 2 週間以内に人事総務部に出生に係る証明書を提出しなければならない。</p> <p>6. 免除開始予定日の前日までに、申し出に係る子又は家族の死亡等により所定外労働の免除を申し出した社員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、申し出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申し出者は、当該事由の発生後速やかに、人事総務部にその旨を報告しなければならない。</p> <p>7. 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、所定外労働の免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) 免除に係る子又は家族の死亡等制限にかか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</p> <p>(2) 免除に係る子が 3 歳に達した場合…3 歳に達した日</p> <p>(3) 所定外労働の免除を受けている社員について、産前産後休業、育児休業、又は介護休業が始まった場合…当該開始日の前日</p> <p>8. 前項第 1 号の事由が生じた場合には、所定外労働の免除を申し出た社員は速やかに、人事総務部にその旨を報告しなければならない。</p>	
--	--	--

<p>(育児のための勤務時間短縮の措置)</p> <p>第29条 満3歳未満の子を養育する社員は、人事総務部に申し出ることにより、勤務時間短縮の措置を利用することができる。</p> <p>2. 短縮後の勤務時間は原則として1日6時間とする。</p> <p>3. 前2項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、上記勤務時間短縮の措置を申し出ることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)1日の所定労働時間が6時間以下の社員</p> <p>(3)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p> <p>②1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>③業務の性質又は業務の実施体制に照らして勤務時間短縮の措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する社員</p> <p>4. 勤務時間短縮の措置の申し出をしようとする社員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「勤務時間の短縮期間」という）について、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1ヶ月前までに、人事総務部に申し出なければならない。</p> <p>5. 勤務時間短縮の措置の適用を受ける場合は、当該短縮された時間分の給与を減額する。</p>	<p>(育児のための勤務時間短縮の措置)</p> <p>第29条 満3歳未満の子を養育する社員は、人事総務部に申し出ることにより、勤務時間短縮の措置を利用することができる。</p> <p>4. 短縮後の勤務時間は原則として1日6時間とする。</p> <p>5. 前2項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、上記勤務時間短縮の措置を申し出ることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)1日の所定労働時間が6時間以下の社員</p> <p>(3)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p> <p>②1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>③業務の性質又は業務の実施体制に照らして勤務時間短縮の措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する社員</p> <p>4. 勤務時間短縮の措置の申し出をしようとする社員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下、「勤務時間の短縮期間」という）について、短縮開始予定日及び短縮終了予定日を明らかにして、原則として短縮開始予定日の1ヶ月前までに、育児短時間申出書を人事総務部に申し出なければならない。<u>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を交付する。</u></p> <p>5. 勤務時間短縮の措置の適用を受ける場合は、当該短縮された時間分の給与を減額する。</p>	<p>法規定で通知書を交付することが義務付けられているため、改定</p>
---	--	--------------------------------------

<p>(業務上育児のための勤務時間短縮が困難な社員に対する代替措置)</p> <p>第30条 前条第3項第3号③に該当する社員は、人事総務部に申し出ることにより、所定労働時間を変更することのない始業時刻の繰上げ、又は終業時刻の繰下げの措置を利用することができる。</p> <p>(介護のための勤務時間短縮等の措置)</p> <p>第31条 対象家族の介護を行う社員は、人事総務部に申し出ることにより、次のいずれかの措置を利用することができる。</p> <p>(1)所定労働時間の短縮(1日1時間以上、最大3時間の範囲で1時間単位とする)</p> <p>(2)所定労働時間を変更することのない始業時刻の繰上げ、又は終業時刻の繰下げ</p> <p>2. 前項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、上記勤務時間短縮等を申し出ることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p> <p>②1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>3. 対象家族の介護を行う社員が当該勤務時間短縮等の措置を受けられる日数は、対象家族1人につき、要介護状態に至るごとに1回、通算93日までの間で申し出た期間とする。但し、同一家族についてすでに介護休業をした場合又は異なる要介護状態について当該勤務時間短縮等の措置を受けた場合は、その日数も通算して93日ま</p>	<p>(業務上育児のための勤務時間短縮が困難な社員に対する代替措置)</p> <p>第30条 前条第3項第3号③に該当する社員は、人事総務部に申し出ることにより、所定労働時間を変更することのない始業時刻の繰上げ、又は終業時刻の繰下げの措置を利用することができる。</p> <p>(介護のための勤務時間短縮等の措置)</p> <p>第31条 対象家族の介護を行う社員は、人事総務部に申し出ることにより、次のいずれかの措置を利用することができる。</p> <p>(1)所定労働時間の短縮(1日1時間以上、最大3時間の範囲で1時間単位とする)</p> <p>(2)所定労働時間を変更することのない始業時刻の繰上げ、又は終業時刻の繰下げ</p> <p>2. 前項の規定に関わらず、次の各号の一に該当する社員は、上記勤務時間短縮等を申し出ることができない。</p> <p>(1)日々雇用される者</p> <p>(2)労使協定により適用除外とされた次に掲げる者</p> <p>①採用されて1年に満たない社員</p> <p>②1週間の所定労働日数が2日以下の社員</p> <p>3. 対象家族の介護を行う社員が当該勤務時間短縮等の措置を受けられる日数は、対象家族1人につき、利用開始の日から3年の間で2回までの間で申し出た期間とする。<u>申出をしようとする者は、短縮等を開始しようとする日及び短縮等を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始の2週間前までに、介護短時間勤務申</u></p>	<p>法規定で通知書を交付することが義務付けられているため、 改定</p>
--	--	---

<p>でを原則とする。</p> <p>4. 勤務時間短縮の措置の適用を受ける場合は、当該短縮された時間分の給与を減額する。</p> <p>(解雇その他の不利益取扱いの禁止)</p> <p>第34条 社員が育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び介護のための時間外労働及び深夜労働の制限並びに育児・介護のための勤務時間等の短縮を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇、給与の減額、本人が望まない配置転換、その他の不利益な取扱いはしない。</p> <p>(附則)</p> <p>1. 本規程の変更は、取締役会の決議によるものとする。</p> <p>2. 本規程は、平成 28 年 6 月 29 日より実施する。</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 8 月 1 日 ・実施</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 9 月 21 日 ・実施</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 11 月 15 日 ・実施</p>	<p><u>出書により人事総務部までに申し出なければならない。</u></p> <p><u>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、介護短時間等勤務取扱通知書を交付する。</u></p> <p>4. 勤務時間短縮の措置の適用を受ける場合は、当該短縮された時間分の給与を減額する。</p> <p>(解雇その他の不利益取扱いの禁止、<u>ハラスメントの防止</u>)</p> <p>第34条 社員が育児休業及び介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児及び介護のための時間外労働及び深夜労働の制限並びに育児・介護のための勤務時間等の短縮を申し出たこと、又は取得したことを理由として、会社は解雇、給与の減額、本人が望まない配置転換、その他の不利益な取扱いはしない。</p> <p><u>2 すべての従業員は本制度の申出・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。</u></p> <p><u>3 本条第 2 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。</u></p> <p>(附則)</p> <p>1. 本規程の変更は、取締役会の決議によるものとする。</p> <p>2. 本規程は、平成 28 年 6 月 29 日より実施する。</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 8 月 1 日 ・実施</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 9 月 21 日 ・実施</p> <p style="padding-left: 40px;">平成 28 年 11 月 15 日 ・実施</p>	<p>育休介休法 改正前)</p> <p>申し出、取得を理由に不利益な取り扱いをすることを禁止</p> <p>改正後)</p> <p>申出や利用を妨げるような言動を禁止することを就業規則に明記することが義務付けられた。</p>
---	---	---

平成 30 年 7 月 20 日 ・実施

改定日を追加