

育児・介護休業規程

株式会社ビーステップ

第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、社員（日々雇い入れられるものを除く。以下同じ。）の育児・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・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。

(定義)

第2条 この規程で定める制度は、いずれも育児休業、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。）に基づくものとし、その定義は、次の各号に定めるとおりである。

- ① 育児休業 1歳に達するまでの子を養育するための休業制度
 - ② 1歳以降の育児休業 1歳から1歳6ヶ月に達するまでの子を養育するための休業制度
 - ③ 介護休業 要介護状態（2週間以上常時介護を必要とする状態をいう。以下同じ。）にある家族を介護するための休業制度（93日以内に限る。）
 - ④ 子の看護休暇 小学校就学の始期に達するまでの子を看護するための休暇制度（子が一人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度とする。）
 - ⑤ 時間外労働の制限 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な時間外労働の制限措置
 - ⑥ 深夜業の制限 小学校就学の始期に達するまでの子の養育又は要介護状態にある家族を介護するために必要な深夜業の制限措置
 - ⑦ 育児短時間勤務 3歳に達するまでの子を養育するために必要な短時間勤務制度
 - ⑧ 介護短時間勤務 要介護状態にある家族を介護するために必要な短時間勤務制度（93日以内に限る。）
- 2 この規程でいう「〇歳に達する」とは、〇歳の誕生日の前日に達することをいう。
- 3 この規程でいう「1歳から1歳6ヶ月に達する」とは、子の1歳の誕生日から誕生日の属する月の6ヶ月後の月において誕生日に相当する日（相当する日がないときは、その月の末日）の前日に達することをいう。

- 4 この規程でいう「小学校就学の始期に達する」とは、子が6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までの年度をいう。）の3月31日に達することをいう。

第2章 育児休業制度

（育児休業制度）

- 第3条 1歳に達するまでの子と同居し、養育する社員であつて、育児のために休業することを希望するものは、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る。ただし、期間の定めのある雇用契約に基づく社員については、その申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り育児休業制度の対象とする。
- ① 雇入れ後1年以上経過している者であること
 - ② 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - ③ 子が1歳に達する日から1年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 前項にかかわらず、労使協定により除外することとされた次の社員は、育児休業をすることができない。
- ① 雇入れ後1年未満の者
 - 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る者
 - 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をしている場合、社員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間の合計が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。
- 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
 - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (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あり、1歳以降育児にあたる予定であつた者が、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続等)

第4条 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（第3条第4項に基づく、1歳を超える育児休業の場合は2週間前）までに、「育児休業申出書」を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業期間中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児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」により再度の申し出を行うものとする。

- 2 第1項に規定する申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない社員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。

- ① 第3条第1項に基づく休業をした者が、同条第4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。
- 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（以下「申出者」という。）に対し、「育児休業取扱通知書」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週間以内に会社に「育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

第5条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、「育児休業撤回届」を会社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 「育児休業撤回届」が提出された時は、会社は速やかに当該「育児休業撤回届」を提出した者に対し、「育児休業取扱通知書」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3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 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、会社はその旨を通知しなければならない。

(育児休業の期間等)

- 第6条 育児休業の期間は、子が1歳に達するまで（第3条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた期間まで）を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、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。
 - 3 社員は、「育児休業期間変更申出書」により会社に、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ヶ月前（第3条第4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る。なお、育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるものとする。ただし、第3条第4項に基づく休業の場合には、第3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回に限り育児休業終了予定日の繰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」が提出された時は、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」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うえ、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3条第3項に基づく休業の場合を除く。第3条第4条に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日）

- 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が生じた日に、会社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

(介護休業制度)

第7条 要介護状態にある家族を介護する社員であって、希望するものは、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、期間の定めのある雇用契約に基づく社員については、その申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り介護休業制度の対象とする。

- ① 雇入れ後1年以上経過している者であること
 - ② 介護休業開始予定日から93日経過日を超えて引き続き雇用される見込みがあること
 - ③ 93日経過日から1年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 前項にかかわらず、労使協定により除外するとされた次の社員は介護休業をすることができない。
- ① 雇入れ後1年未満の者
 - ② 申出の日から93日以内に退職することが明らかなる者
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 第1項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、兄弟姉妹又は孫であって社員が同居し、かつ、扶養している者

⑥ 上記以外の家族で会社の認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第8条 介護休業をすることを希望する者は、原則とし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。）の2週間前までに、「介護休業申出書」を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業期間中の期間契約社員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護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」により再度の申し出を行うものとする。

- 2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前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。
- 3 会社は、介護休業申出書を受理する際に必要最少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「申出者」という。）に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第9条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、「介護休業撤回届」を会社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 「介護休業撤回届」が提出された時は、会社は速やかに当該「介護休業撤回届」を提出した者に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。
- 3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、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、2回目以降の申出をす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、直ちに、会社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10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。

以下同じ。) 内で、「介護休業申出書」に記載された期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をした場合、又は第17条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

- 2 前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 社員は、「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（以下「介護休業終了予定日」という。）の2週間前までに会社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日の範囲（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17条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数の範囲とする。）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」が提出された時は、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」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うえ決定した日とする）
 - 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が生じた日に会社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11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、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、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合は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、1月1日から12月31日までの期間とする。ただし、労使協定により子の看護休暇の対象から除外することとされた次の社員は除く。

- ① 雇入れ後6ヶ月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に会社に申し出なければならない。ただし、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとする。
- 3 看護休暇を取得した社員に対して会社は子の疾病等に関する証拠書類の提出を求める場合がある。
- 4 子の看護休暇中の給与は支給しない。
- 5 賞与の支給、昇降給にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第12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、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が一人の場合は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、1月1日から12月31日までの期間とする。ただし、労使協定により介護休暇の対象から除外することとされた次の社員は除く。

- ① 雇入れ後6ヶ月未満の者
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に会社に申し出なければならない。ただし、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとする。
- 3 介護休暇を取得した社員に対して会社は要介護状態にある家族の介護状態等に関する証拠書類の提出を求める場合がある。
- 4 介護休暇中の給与は支給しない。
- 5 賞与の支給、昇降給にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第13条 3歳に満たない子を養育する社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、所定労働時間を超えて労働させることはない。

2 前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の社員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。

① 雇入れ後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、この条において「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、この条において「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」を会社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。

4 会社は、「所定外労働免除申出書」を受け取るにあたり、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、「所定外労働免除申出書」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週間以内に会社に「所定外労働免除対象児出生届」を提出しなければならない。

6 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が発生した日に、会社は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、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3歳に達した場合

当該3歳に達した日

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、原則として当該事由が生じた日に、会社は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14条 小学校就学の始期に達するまで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申し出た場合には、就業規則（時間外労働及び休日労働）の規定及び時間外労働に関する協定（以下「36協定」という。）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ない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する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。
 - ① 雇入れ後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 第1項に定める時間外労働の制限を請求しようとする者は、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「時間外労働制限申出書」を会社に提出しなければならない。この場合において制限期間は、前条第3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、「時間外労働制限申出書」を受け取るにあたり、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週間以内に会社に「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、直ちに、会社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 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、直ちに、会社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15条 小学校就学の始期に達するまで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ない。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

- ① 雇入れ後1年未満の者

- ② 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者

- (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く、かつ産後8週間以内でない者であること

- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

- ④ 所定労働時間の全部が深夜にある者

- 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「深夜業制限申出書」を会社に提出しなければならない。

- 4 会社は、「深夜業制限申出書」を受け取るにあたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求められることがある。
- 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週間以内に会社に「深夜業制限対象児出生届」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、会社は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 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が生じた日に、会社は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等の措置等

（育児短時間勤務）

第16条 社員で3歳未満の子と同居し、養育する者は、会社に申し出ることにより、就業規則（始業、就業の時刻及び休憩の時間）の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。

所定労働時間を午前10時から午後5時まで（うち休憩時間は午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性社員は、さらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

- ① 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
 - ② 労使協定によって除外された次の社員
 - (1) 雇入れ後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 第1項の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「育児短時間勤務申出書」により、会社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」を交付する。その他適用のための手続等については、第4条から第6条までの規定（第4条第2項及び第5条第3項を除く。）を準用する。
 - 4 基本給その他の月毎に支払われる給与は、不就労時間については支給しない。
 - 5 給与は、その算定対象期間内に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する給与は支給しない。
 - 6 昇降給に当たっては、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。

(介護短時間勤務)

第17条 要介護状態にある家族を介護する社員は、会社に申し出て、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内において、就業規則（始業、就業の時刻及び休憩の時間）の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。

所定労働時間を午前10時から午後5時まで（うち休憩時間は午前12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合、又は異なる要介護状態について介護短時間勤務制度の適用を受けたことがある場合は、その日数も通算して93日間の範囲内とする。

- 2 第1項の申出をしようとする者は、1回につき93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務制度の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）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」により、会社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」を交付する。その他

適用のための手続等については、第8条から第10条までの規定を準用する。

- 3 基本給その他の月毎に支払われる給与は、不就労時間については支給しない。
- 4 賞与は、その算定対象期間内に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 5 昇降給に当たっては、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

(給与等の取扱い)

- 第18条 育児休業又は介護休業の期間（以下「育児・介護休業期間」という。）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 育児・介護休業期間にある社員には賞与を支給しない。ただし、賞与算定対象期間中に育児・介護休業期間を開始し、又は終了した者については、算定対象期間の出勤率を勘案して計算した額を支給する。
 - 3 昇降給時期が育児・介護休業期間中にある社員については、昇降給は行わない。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

- 第19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、各月に会社が納付した額を社員に請求するものとし、社員は会社が指定する日までに支払うものとする。

(復職後の勤務)

- 第20条 育児・介護休業期間終了後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務とする。
- 2 前項にかかわらず、本人の希望があ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ヶ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。
 - 3 会社は必要に応じて職場復帰のための教育プログラムを実施する。

(年次有給休暇)

- 第21条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・

介護休業期間及び子の看護休暇ならびに介護休暇を取得した日は、出勤したものみなす。

付 則

この規程は、平成26年6月1日から施行する。
なお、この規程は、関係諸法規の改正及び社会情勢の変化等により必要がある場合は、社員代表者と協議の上、改廃する。