

# 育児休業規程

株式会社日比谷アメニス

## 第1章 目的

### (目的)

第1条 本規則は、従業員の育児休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、育児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1節 育児休業

#### (育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第5項又は第6項の申出にあっては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 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又は出生時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。

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、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） 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

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 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、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

（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

4 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ることにより本条第1項又は第3項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）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。

5 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、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か月の誕生日応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か月の誕生日応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ます。

(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日応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 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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、1歳6か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

(3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

(4) その他の事情を会社が認めた場合

6 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ることにより本条第1項、第3項、第4項又は第5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。

#### (育児休業の申出の手続等)

第3条 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（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項から第6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を記入し、部門長を経由して会社に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用従業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 第2条第1項に基づく休業の申出は、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2条第1項に基づく休業をした者が本条第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 第2条第3項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第2条第3項又は第4項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申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2条第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業が終了したが、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

4 第2条第5項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第2条第5項又は第6項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申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2条第1項、第3項、第4項、第5項又は第6項に基づく育児休業が終了したが、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 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。

6 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（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に育児休業対象児出生届を記入し、部門長を通じて会社に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 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を記入し、部門長を通じて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を交付する。

3 第2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す。第2条第3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく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項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、部門長を通じて会社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 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項から第6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。

3 従業員は、育児休業期間変更申出書を、部門長を通じて会社に、変更後の育児休業開始予定日の前日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3項から第6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、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第3項から第6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項又は第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項又は第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）

(3) 育休申出者について、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2条第2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

6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に部門長を通じて会社にその旨を通知しなければならない。

## 第2節 出生時育児休業（産後パパ育休）

（出生時育児休業の対象者）

第6条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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、有期雇用従業員にあっては、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。

#### (出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、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2週間前までに出生時育児休業申出書を、部門長を通じて会社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雇用従業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週間以内に部門長を通じて会社に出生時育児休業対象児出生届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 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を、部門長を通じて会社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、みなしあり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、部門長を通じて会社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 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。

3 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書を会社に、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会社にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 子の看護休暇

#### （子の看護休暇）

第10条 小学校3年生の終業に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、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、事業主は労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 入社6か月未満の従業員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 子の看護休暇は、時間単位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。

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を記入し、事前に部門長を通じて会社に申し出るものとする。

4 子の看護休暇により勤務しなかった日、時間については無給とする。

#### 第4章 所定外労働の制限

##### (育児のための所定外労働の制限)

第11条 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するために請求した場合には、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 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求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10日前までに、育児のための所定外労働制限請求書を、部門長を通じて会社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、所定外労働制限請求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ことがある。

5 請求の日後に請求に係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「請求者」という。）は、出生後2週間以内に部門長を通じて会社に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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、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) 子の死亡等制限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) 制限に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

(3) 請求者について、産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業が始まった場合

産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業の開始日の前日

8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求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5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12条 小学校3年生の終業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請求した場合には、就業規則第18条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時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。

- (1) 日雇従業員
- (2) 入社1年未満の従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求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10日前までに、育児のための時間外労働制限請求書を、部門長を通じて会社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、時間外労働制限請求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ことがある。

5 請求の日後に請求に係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「請求者」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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、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) 子の死亡等制限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) 制限に係る子が小学校3年生の終業に達した場合  
子が9歳に達する日の属する年度の3月31日
- (3) 請求者について、産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業が始まった場合  
産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業の開始日の前日

8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求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6章 深夜業の制限

### (育児のための深夜業の制限)

第13条 小学校3年生の終業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請求した場合には、就業規則第18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 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

（1）日雇従業員

（2）入社1年未満の従業員

（3）請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員

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。）であること。

イ 心身の状況が請求に係る子の保育をすることができる者であること。

ウ 6週間（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。

エ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

オ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 請求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、育児のための深夜業制限請求書を、部門長を通じて会社に提出するものとする。

4 会社は、深夜業制限請求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 請求の日後に請求に係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「請求者」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、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、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）子の死亡等制限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) 制限に係る子が小学校3年生の終業に達した場合

子が9歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 請求者について、産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業が始まった場合

産前・産後休業、育児・介護休業、出生時育児休業の開始日の前日

8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求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。

9 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く労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

10 深夜業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7章 所定労働時間の短縮措置等

### (育児短時間勤務)

第14条 小学校3年生の終業に達するまでの子を養育する従業員は、申し出ることにより、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。

始業または終業の時刻を、1日2時間を限度に繰り下げ、または繰り上げることで、所定労働時間を6時間まで短縮することができる（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。）。

2 本条第1項にかかわらず、次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) 日雇従業員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員

(3) 労使協定によって除外された次の従業員

ア 入社1年未満の従業員

イ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

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10日前までに、育児短時間勤務申出書を記入し、部門長を通じて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3条から第5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。）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、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

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、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

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8章 その他の事項

### (給与等の取扱い)

- 第15条 育児休業期間については、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、育児休業の期間中は行わないものとし、育児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、育児休業期間は勤続年数に含めない。

### (社会保険料の取扱い)

- 第16条 育児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が発生する場合は、各月に会社が納付した額を従業員に請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

### (住民税の取扱い)

- 第17条 特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収をしない。

### (復職後の勤務)

- 第18条 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 本条第1項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織や業務体系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か月前までに正式に決定し通知する。

### (年次有給休暇)

- 第19条 育児休業が終了した年度の年次有給休暇は、休業開始日に保有していた日数から、育児休業期間中に時効により消滅した日数を控除した日数及び、育児休業期間中に新たに発生した日数がある場合は、その日数を加えた日数の年次有給休暇行使することができるものとする。
- 2 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、育児休業及び子の看護休暇の日数は出勤したものとみなす。

### (育児中の車両通勤)

- 第20条 就学前の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、(日々雇用される者を除く)は、私有の車両(以下「車両」)を通勤に使用することができる。
- 2 前項の適用を受ける車両の運行及び管理については、「契約社員・パートの車両通勤に関する規程」を準用し、総合職社員、地域型総合職社員にも適用する。
- 3 第1項の車両については「契約社員・パートの車両通勤に関する規程」第6条に定める駐車場の使用は認めず、勤務地の敷地内への車両の乗り入れは認めない。但し、部門長を経由して会社の承認を得た場合はこの限りでない。

4 本条の適用及び変更は申請書により対象期間を定め事前承認を得るものとし、月の途中の適用及び変更は認めない。

(法令との関係)

第 21 条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児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ついて、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)

この規程は、平成 11 年 4 月 1 日から 施行する。

平成 22 年 6 月 30 日一部改定実施

平成 27 年 8 月 1 日一部改定実施

平成 29 年 1 月 1 日一部改定実施

平成 30 年 10 月 1 日一部改定実施

令和 2 年 11 月 1 日一部改訂実施

令和 3 年 1 月 1 日一部改訂実施

令和 4 年 4 月 1 日一部改訂実施

令和 4 年 10 月 1 日一部改訂実施

令和 5 年 4 月 1 日一部改訂実施

令和 6 年 2 月 1 日改訂実施