

育 児 休 業 規 程

第 1 章 総 則

(目 的)

第 1 条 この規程は、株式会社アメディア（以下「会社」という。）の社員の育児休業（出生時育児休業を含む）、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働の制限、深夜業の制限及び育児短時間勤務、産前産後休暇並びに母性健康管理のための措置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 この規程により、会社が講ずる制度の名称と内容は次のとおりとする。

(1) 1 歳までの育児休業

この規程に定めるところにより、1 歳に満たない子を養育するためにする休業（社員本人の産後休業の期間及び出生時育児休業を除く。）をいう。

(2) パパ・ママ育休プラス（1 歳 2 か月までの育児休業の特例）

当該社員と配偶者がともに前号の育児休業をするときの特例として、1 歳 2 か月に満たない子を養育するため、最長 1 年間することができる育児休業をいう。

(3) 1 歳 6 か月までの育児休業の特例

一定の要件を満たすときに、育児休業（パパ・ママ育休プラスのときを含む。）に後続して、子が 1 歳 6 か月に達するまでの間にする育児休業をいう。

(4) 2 歳までの育児休業の特例

一定の要件を満たすときに、1 歳 6 か月までの育児休業の特例に後続して、子が 2 歳に達するまでの間にする育児休業をいう。

(5) 出生時育児休業（産後パパ育休）

産後休業をしていない社員が、原則出生後 8 週間以内に 4 週間(28 日)までの期間に限定して行う短期の育児休業をいう。出生後 8 週間以内とは、次の各号のいずれかの期間をいう。

① 出産予定日前に子が生まれたとき

出生日を開始日とし、出産予定日から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間

② 出産予定日後に子が生まれたとき

出産予定日を開始日とし、出生日から起算して 8 週

間を経過する日の翌日までの期間

(6) 子の看護休暇

負傷し、若しく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又は疾病の予防を図るための当該子の世話をする社員の申出により、会社が付与する休暇をいう。

(7) 所定外労働の免除

3歳に満たない子を養育する社員の請求により、会社が定める期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を免除することをいう。

(8) 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社員の請求により、会社が定める期間、36協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第32条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を1か月について24時間、1年について150時間に制限することをいう。

(9) 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社員の請求により、会社が定める期間、深夜業を免除することをいう。

(10) 育児短時間勤務

3歳に満たない子を養育する社員の請求により、会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

2 この規程における定義は、次の各号のとおりとする。

(1) 1歳に満たない

1歳の誕生日の前日までをいう。

(2) 1歳に達する日

1歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。

(3) 1歳2か月に達するまで

1歳の誕生日から、誕生日の属する月の2か月後の月における誕生日の当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（当日の前々日）までとする。

(4) 1歳6か月に達するまで

1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（当日の前々日）までとする。

(5) 2歳に達するまで

2歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給につい

ては、その前日（誕生日の前々日）までとする。

（6）小学校就学の始期に達するまで

6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）
の3月31日までをいう。

（適用範囲）

第3条 この規程は、就業規則に定める社員のほか、時給社員及び契約社員等の雇用されている社員（以下、総称して「社員」という。）に適用する。

（所管部署）

第4条 この規程に定める育児・介護休業等の取扱いについては、総務が所管する。

（書面手続き）

第5条 育児・介護休業等を取得するときの社員からの申出及びその取扱いに関する会社からの通知等については、原則として書面によるものとし、その取扱いについては、別紙「育児・介護休業等に係る手続き等」（以下「休業等に係る手続き等」という。）に定めるとおりとする。

（証明書類の提出）

第6条 会社は、この規程で定める申出書等を受理するに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあり、社員は、これに協力しなければならない。

（会社の義務）

第7条 会社は、社員の出生時育児休業、育児休業、育児短時間勤務、子の看護休暇の申出、育児のための所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限の請求を、要件が満たされている限り拒まないものとする。

2 会社は、社員が産前産後休暇、育児休業等の申出、または又は産前産後休暇、育児休業等を理由として、社員を解雇、その他不利益な取扱いをしないものとする。

第2章 出生時育児休業（産後パパ育休）

（出生時育児休業の申出・対象者）

第8条 育児のために休業することを希望する社員であって、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、4週間(28日)以内の期間を定めて、分割して2回まで合計28日を限度とし

て、申し出により出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあつては、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 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者は除くものとする。

(1) 入社1年未満の社員

(2) 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社員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第9条 出生時育児休業をすることを希望する社員は、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2週間前までに出生時育児休業申出書(社内様式1)を総務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ときには、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 出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割するときは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ときは、会社は後の申出を拒むことができる。

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10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(社内様式4)を総務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 出生時育児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 回休業したとき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ときには、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。このときにおいて、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 11 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 (社内様式 1) 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 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ときには、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とき
当該事由が発生した日 (なお、このとき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) 子の誕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 週間を経過したとき
子の誕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) 子の誕生日 (出産予定日後に出生したときは、出産予定日) 以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達したとき
子の誕生日 (出産予定日後に出生したときは、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、産前産後休暇、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とき

産前産後休暇、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 前項第 1 号の事由が生じたときには、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にその旨を通知しなければならない。

第 3 章 育児休業

(育児休業の取得対象者)

第 12 条 育児のために休業することを希望する社員であって、1 歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスのときは1 歳 2 か月に満たない子）と同居し、当該子を養育する者で、育児休業期間終了後引き続き勤務する意思のある者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された育児・介護休業等に関する協定（以下、「労使協定」という。）により除外することとされた次の者は除くものとする。

- (1) 入社 1 年未満の社員
- (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社員
- (3) 1 歳から 1 歳 6 か月までの育児休業の特例の申出をする社員にあっては、子が 1 歳 6 か月になるまでに雇用関係が終了することが明らかな社員
- (4) 1 歳 6 か月から 2 歳までの育児休業の特例の申出をする社員にあっては、子が 2 歳になるまでに雇用関係が終了することが明らかな社員
- (5) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員

(育児休業の対象となる子)

第 13 条 育児休業の対象となる子は、法律上の「子」であれば、実子、養子を問わず、養育する子とする。また、下記のいずれかの子も育児休業の対象となる子に該当する。

- (1) 特別養子縁組のための試験的な養育期間にある子
- (2) 養子縁組里親に委託されている子
- (3) 社員が養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該社員を養育里親として委託された子

(パパ・ママ育休プラス)

第 14 条 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とき、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暇期間と育児休業期間との合計が 1 年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、このときにおける育児休業開始予定日は、子の 1 歳の誕生日までの日

としなければならない。

- 2 社員は、子の1歳の誕生日に達する2週間前までに、配偶者が育児休業取得する旨、又は取得したことを確認するため、配偶者の育児休業取扱通知書（写）を提出し、パパ・ママ育休プラスの申出をすること。

（1歳6か月までの育児休業の特例）

第15条 育児休業中の社員又は配偶者が育児休業中の社員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスのときにあっては、子が1歳に達する日後の本人又は配偶者の育児休業終了予定日において、次のいずれにも該当するときは、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、育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスのときにあっては、子が1歳に達する日後の社員本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。以下本条において同じ。）とする。ただし、配偶者が子の1歳6か月までの休業の特例を子の1歳の誕生日から開始するときは、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

① 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき

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とき

③ 子の1歳の誕生日以降に1歳6か月までの休業をしたことがないこと

- 2 前項にかかわらず、あらたな産前産後休暇期間、出生時育児休業期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったことにより1歳までの育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む）が終了した場合で、終了事由である産前産後休暇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。

（2歳までの育児休業の特例）

第16条 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、育児休業開始予定日は、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2歳までの育児休業の特例を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始するときは、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、子が1歳6か月に達する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とき
 - ① 認可保育所に入所を希望しているが、入所できないとき
 - 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6か月に達する日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とき
 - ③ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に2歳までの休業をしたことがないこと
- 2 前項にかかわらず、あらたな産前産後休暇期間、出生時育児休業期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったことにより1歳までの育児休業、1歳6か月までの育児休業(配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む)が終了した場合で、終了事由である産前産後休暇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。

(育児休業の申出の手続等)

- 第17条 育児休業をすることを希望する社員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前(出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、1歳6か月まで又は2歳までの育児休業の特例のときは、2週間前)までに、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を書面により会社に申出なければならない。それらの手続等については、別紙の「休業等に係る手続き等」という。)に定めるとおりとする。
- 2 会社は、育児休業の申出が前項に規定する申出日より著しく遅れたときであって、申出た休業開始予定日から休業することにより、業務に支障をきたすことが明白なときに限って、休業開始日を申出日の翌日から起算して1か月(1歳以降の延長休業のときは2週間)を経過する日までの間で休業を開始する日を指定することができる。
 - 3 育児休業期間中の雇用期間に定めのある社員が雇用契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望するときには、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出を行わなければならない。
 - 4 育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日(申出が遅れたときは会社が指定した日)から育児休業終了予定日までの期間とする。
 - 次の各号以外の育児休業のとき
 - (1) 子が1歳に達する日
 - (2) パパ・ママ育休プラスのとき

子が1歳2か月に達する日と休業を開始してから1年を経過した日のうち
いずれか早い日

(3) 1歳6か月までの育児休業の特例のとき

子が1歳6か月に達する日

(4) 2歳までの育児休業の特例のとき

子が2歳に達する日

(5) 出生時育児休業のとき

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
過した日又は子の誕生日(出産予定日後に出生したときは、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

5 養子縁組のときは養子縁組を予定し里親として子を預かった日(特別養子縁組
のときは子の監護期間を開始した日)から2週間以内に、子の生年月日、氏名、預
かった日を会社に通知しなければならない。また、養子縁組が成立した日及び特別
養子縁組が成立したときも会社に通知しなければならない。

(分割取得と再度の育児休業の申出)

第18条 1歳までの育児休業の申出は、次のいずれかに該当するときを除き、一子につき
2回まで分割して取得することができる。なお、出生時育児休業の申出は、本条の
申出に含まない。

2 次の各号に掲げる事情があるときは、再度の育児休業の申出をすることができ
る。

(1) 有期雇用契約の社員が契約更新に伴い、育児休業の再度の申出をしようとす
るとき

(2) 次のいずれかに該当する特別の事情があるとき

① 当初の申出に係る育児休業期間が新たな出生時育児休業、育児休業又は産前
産後休暇の開始により期間途中で終了したときに、新たな育児休業又は産前産
後休暇に係る子が死亡又は当該申出をした社員と同居しないこととなったと
き。

② 当初の申出に係る育児休業期間が介護休業の開始により期間途中で終了し
た後に、介護休業に係る対象家族が死亡したとき

③ 配偶者が死亡したとき

④ 配偶者が負傷・疾病等により子を養育することが困難な状態となったとき

⑤ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき

⑥ 申出に係る子が負傷又は疾病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となったとき

⑦ 申出に係る子について、認可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、当面その実施が行われないとき

3 1歳6か月までの育児休業の特例及び2歳までの育児休業の特例の申出は、次のいずれかに該当するときを除き、一子につき1回限りとする。

次の各号に掲げる事情があるときは、再度の育児休業の申出をすることができる。

(1) 第19条第3項の(有期雇用契約の社員が契約更新に伴い、育児休業の再度の)申出をしようとするとき

(2) 新たな産前産後休暇期間、出生時育児休業、育児休業又介護休業が始まったことにより当初の育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休暇等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等したとき

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(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、育休申出者は、出生後2週間以内に総務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。

(申出の撤回等)

第19条 育児休業の申出を撤回するとき、申出者は、育児休業開始予定日の前日までに会社に書面で申出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。それらの手続等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。

2 1歳までの育児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回休業したときは同一の子について再度申出をすることができない。

3 前項にかかわらず、1歳までの育児休業の申出を撤回した者でも、1歳6か月までの育児休業の特例、2歳までの育児休業の特例に基づく育児休業の申出をすることができる。

4 1歳6か月までの育児休業の特例及び2歳までの育児休業の特例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。

5 前項にかかわらず、1歳6か月までの育児休業の特例の申出を撤回した者でも、2歳までの育児休業の特例に基づく育児休業の申出をすることができる。

6 育児休業開始予定日の前日までに、次のいずれかの事由が生じたときは当該育児休業の申出はなされなかったものとみなす。このときには申出者は会社に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

なお、第1号から第4号に該当したときは、当該社員の復職日は、事由発生の日から2週間以内であって、会社と社員が話し合いのうえ決定した日とする。

(1) 育児休業申出に係る子の死亡

(2) 育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと

(3) 子が養子であるときにおける申出者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき

- (4) 特別養子縁組の不成立等のとき
 - (5) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳（パパ・ママ育休プラスのときは1歳2か月、1歳6か月までの育児休業の特例のときは1歳6か月、2歳までの育児休業の特例のときは2歳）に達したこと
 - (6) 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした社員について、産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業が始まったこと
 - (7) 申出者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子が1歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと
 - (8) パパ・ママ育休プラスの特例により1歳到達日の翌日以降育児休業をするときで、社員の配偶者が育児休業をしていないこと
- 5 育児休業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。

（育児休業の申出回数制限）

第20条 1歳までの育児休業の申出は、次のいずれかに該当するときを除き、一子につき2回までとし、双子以上のときもこれを一子とみなす。ただし、以下のときは、1回の申出として扱わない。

- (1) 出生時育児休業を取得したとき
- (2) 育児休業中の社員が、第15条（1歳6か月までの育児休業の特例）により、1歳6か月までの育児休業の特例の申出をしようとしたとき
- (3) 育児休業中の社員が、第16条（2歳までの育児休業の特例）により、2歳までの育児休業の特例の申出をしようとしたとき
- (4) 期間の定めのある社員が育児休業中に雇用契約の更新を行い、引き続き育児休業の申出をしようとするとき
- (5) 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歳以降育児にあ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とき

（育児休業期間の変更）

第21条 1歳までの育児休業の申出をした社員は、次の各号のいずれかに該当する事由が生じたとき又は生じるおそれのあるときには、当初の育児休業開始予定日、育児休業開始希望日及び申出の事由を書面で会社に提出することにより、1回に限り、育児休業開始予定日の繰上げを申し出ることができる。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。1歳までの育児休業を2回に分割する場合は、各1回

繰上げ変更・繰下げ変更できるものとする。

- (1) 出産予定日前に子が出生したこと
 - (2) 育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - (3) 配偶者が負傷又は疾病により育児休業申出に係る子を養育することが困難になったこと
 - (4) 配偶者が育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと
- 2 前項の申出は、原則として、当初の申出に係る育児休業開始予定日の1週間前までに行わなければならない。ただし、会社がやむを得ないと認めるときは、この限りではない。

この手続等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。なお、育児休業終了予定日の繰下げは、1歳以降の休業をするときを除いて、1歳の誕生日を超えて繰下げすることはできない。

- 3 1歳6か月の育児休業の特例及び2歳までの育児休業の特例の申出をした社員は、1歳までの育児休業とは別に、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、休業1回につき1回に限り行うことができる。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下げ変更を行うことができる。なお、育児休業終了予定日の繰下げは、1歳6か月までの育児休業は子が1歳6か月の誕生日当日、2歳までの育児休業の特例は子が2歳特例以降の休業をするときは2歳の誕生日を超えて繰下げすることはできない。

(育児休業期間の終了)

第22条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたときには、本人の意思にかかわらず育児休業は終了するものとし、その終了日は次の各号に掲げる日とする。

このときにおいて、第1号から第4号に該当したときは、本人の復職日は、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。

- (1) 育児休業申出に係る子の死亡
- (2) 育児休業申出に係る子と同居しなくなったこと
- (3) 子が養子であるときにおける申出者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき
- (4) 特別養子縁組の不成立等のとき
- (5) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、育児休業申出に係る子が1歳(パパ・ママ育休プラスのときは1歳2か月、1歳6か月までの育児休業の特例のときは1歳6か月、2歳までの育児休業の特例のときは2歳)に達したこと

- (6) 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした社員について、
産前産後休暇、介護休業又は新たな出生時育児休業、育児休業が始まったこと
- 2 前項各号の事由が生じたときには、申出者は速やかに会社にその旨を通知しなければならない。

第4章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務の対象者)

- 第23条 社員(1日の所定労働時間が6時間以下である者を除く。)であって、3歳に満たない子を養育する者は、申出により、育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された労使協定により除外することとされた次の者は除くものとする。
- (1) 入社1年未満の社員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

(育児短時間勤務の労働時間、始業・終業時刻)

- 第24条 育児短時間勤務をする社員の勤務時間は、所定の勤務時間の範囲内で、実労働6時間とする。
- 2 前項のときの始業・終業時刻は、当該社員の申出によるものとする。ただし、会社の業務の都合により申出時刻の変更を求められることがある。

(育児時間)

- 第25条 女性社員で、1歳に満たない子と同居し養育する者は、申出ることにより育児短時間勤務とは別に、育児時間を1日に2回、各30分請求することができるものとする。この手続き等については、別紙の休業等に係る手続き等に定めるとおりとする。

(育児短時間勤務の申出手続等)

- 第26条 育児短時間勤務の措置の適用を希望する社員は、開始予定日の1か月前までに、1年以内の希望する期間を明らかにして、会社に申出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。
- 2 第1項の申出がなされた後、育児短時間勤務開始予定日の前日までに申出にかかる子の死亡等により申出者が養育をしないことになったときには、かかる育児短時間勤務の申出はなされなかったものとみなす。このとき、申出者は、会社に対

し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務期間の終了)

第 27 条 以下の各号のいずれかの事由が生じたときには、育児短時間勤務期間は終了するものとし、育児短時間勤務期間の終了日は、当該各号に該当する日とする。

- (1) 育児休業申出に係る子の死亡
 - (2) 申出に係る子と同居しなくなったこと
 - (3) 子が養子であるときにおける申出者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき
 - (4) 特別養子縁組の不成立等のとき
 - (5) 申出に係る子が 3 歳に達したこと
 - (6) 育児休業終了予定日とされた日までに、育児休業申出をした社員について、産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業が始まったこと
 - (7) 申出者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子が 3 歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと
- 2 前項第 1 号の事由が生じたとき、申出者は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第 5 章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第 28 条 育児のための所定外労働の免除は、3 歳に満たない子を養育する社員が請求したときは、事業の正常な運営に支障があるときを除き、所定外労働をさせることはない。ただし、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された労使協定により除外することとされた次の者は除くものとする。

- (1) 入社年未満の社員
- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の社員

(所定外労働免除の請求手続等)

第 29 条 所定外労働の免除は、1 回につき 1 か月以上、1 年以内の期間（以下、この章において「免除期間」という。）で請求することができ、その請求回数には制限はない。

- 2 所定外労働の免除を請求する社員（以下、この章において「請求者」という。）は、原則として免除を開始日の 1 か月前までに、会社に申出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。

- 3 第1項の請求がなされた後、制限開始予定日の前日までに、請求にかかる子の死亡等により請求者が養育をしないことになったときには、かかる所定外労働制限の請求はなされなかったものとみなす。このとき、当該社員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(所定外労働の免除期間の終了)

第30条 次の各号のいずれかの事由が生じたときには、所定外労働制限期間は終了するものとし、所定外労働制限期間の終了日は第2項の各号に該当する日とする。

- 2 育児のための所定外労働の免除期間の終了
 - (1) 請求に係る子の死亡
 - (2) 請求に係る子と同居しなくなったこと
 - (3) 子が養子であるときにおける請求者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき
 - (4) 特別養子縁組の不成立等のとき
 - (5) 請求に係る子が3歳に達したこと
 - (6) 所定外労働の免除期間終了予定日とされた日までに、所定外労働の免除請求をした社員について、産前産後休暇、介護休業又は育児休業が始まったこと
 - (7) 申出者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子が3歳に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと
- 3 第2項の事由が生じたとき、申出者は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第6章 時間外労働の制限

(育児のための時間外労働の制限)

第31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に請求したときには、事業の正常な運営に支障があるときを除き、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1か月について24時間、1年について150時間を限度とする。

ただし、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された労使協定により除外することとされた次の者は除くものとする。

- (1) 入社1年未満の社員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

(時間外労働の制限の請求手続等)

- 第 32 条 時間外労働の制限を請求する社員（以下、この章において「請求者」という。）は、原則として制限を開始日の 1 か月前までに、会社に申出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。
- 2 第 1 項の請求がなされた後、時間外労働の制限開始予定日の前日までに、請求にかかる子の死亡等により請求者が養育をしないことになったときには、かかる時間外労働制限の請求はなされなかったものとみなす。このとき、当該社員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

（時間外労働制限期間の終了）

- 第 33 条 次の各号のいずれかの事由が生じたときには、所定外労働制限期間は終了するものとし、所定外労働制限期間の終了日は第 2 項の各号に該当する日とする。
- 2 育児のための時間外労働の制限期間の終了
- （1）時間外労働の制限請求に係る子の死亡
 - （2）請求に係る子と同居しなくなったこと
 - （3）子が養子であるときにおける申出者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき
 - （4）特別養子縁組の不成立等のとき
 - （5）請求に係る子が小学校就学の始期に達したこと
 - （6）時間外労働の制限期間終了予定日とされた日までに、時間外労働の制限請求をした社員について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まったこと
 - （7）申出者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子が小学校就学の始期に達するまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと
- 3 第 2 項の事由が生じたとき、申出者は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第 7 章 深夜業の制限

（育児のための深夜業の制限）

- 第 34 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に請求したときには、事業の正常な運営に支障があるときを除き、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、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された労使協定により除外することとされた次の者は除くものとする。
- （1）入社 1 年未満の社員
 - （2）請求に係る子又は対象家族の 16 歳以上の同居の家族等が次のいずれにも該

当する社員

- ① 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。
 - ② 心身の状況が請求に係る子の保育又は対象家族の介護をすることができる者であること。
 - ③ 6週間（多胎妊娠のときにあつては、14週間）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある社員

(制限の請求期間・請求回数)

第35条 深夜業の制限は、1回につき1か月以上、6か月以内の期間（以下、この章において「制限期間」という。）で請求することができ、その請求回数には制限はない。

(深夜業の制限の請求手続等)

第36条 深夜業の制限を請求する社員（以下、この章において「請求者」という。）は、原則として制限を開始日の1か月前までに、会社に申出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。

2 第1項の申出がなされた後、深夜業の制限開始予定日の前日までに、申出にかかる子の死亡等により申出者が子を養育しないことになったときには、かかる深夜労働制限の申出はなされなかったものとみなす。このとき、当該社員は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(深夜業の制限期間の終了)

第37条 深夜業の制限期間は終了するものとし、深夜業の制限期間の終了日は第2項の各号に定める日とする。

2 育児のための深夜業の制限期間の終了

- (1) 深夜業の制限申出に係る子の死亡
- (2) 申出に係る子と同居しなくなったこと。
- (3) 子が養子であるときにおける申出者の離縁、養子縁組の取消、子を引き取ることをやめ、施設等に子を返したとき
- (4) 特別養子縁組の不成立等のとき
- (5) 申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。
- (6) 深夜業の制限期間終了予定日とされた日までに、深夜業の制限請求をした社員について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まったこと。
- (7) 申出者が、負傷、疾病又は心身の障害により、子が小学校就学の始期に達す

- るまでの間、当該子を養育することができない状態になったこと
- 3 第2項の事由が生じたとき、申出者は、会社に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第8章 子の看護休暇

(子の看護のための休暇の取得対象者)

第38条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員（日雇社員は除く。）は、以下に定める当該子の世話をを行うとき、子の看護休暇を取得することができる。

- (1) 負傷した子の世話
 - (2) 疾病にかかった子の世話
 - (3) 子の予防接種
 - (4) 子の健康診断の受診
- 2 前項の規定にかかわらず、会社と社員の過半数を代表する者との間で締結された労使協定により除外することとされた次の者は除くものとする。
 - (1) 入社6か月未満の社員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

(子の看護休暇の日数)

第39条 子の看護休暇は、子1人につき1年度に5日、2人以上の場合は10日を限度として取得することができる。1年度とは、3月21日から翌年3月20日までの期間とする。なお、社員が取得する子の看護休暇については、無給とする。賞与、昇給及び退職金の算定に当たっては、子の看護休暇取得日数は、通常勤務したものとみなす。

- 2 子の看護休暇は1時間単位で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができる。なお、時間単位の取得は8時間をもって1日とする。

(子の看護休暇取得の手続等)

第40条 子の看護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出なければならない。ただし、突発的に休暇をとる必要がある場合については、事前に上長に電話等で連絡するとともに、休暇取得後速やかに申出るものとする。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。

第9章 産前産後休暇及び母性健康管理のための措置

(産前産後休暇)

- 第 41 条 6 週間以内（多胎妊娠の場合は 14 週間以内。以下本項において同じ。）に出産予定の女性社員が請求した場合には、産前 6 週間以内の休暇を与えるものとする。
- 2 産後は、本人の請求の有無にかかわらず、出産日から 8 週間の休暇を与えるものとする。ただし、産後 6 週間を経過し、本人から請求があった場合には、医師により支障がないと認められた業務に就かせることができる。
 - 3 産前産後の休暇の期間は無給とする。

(保健指導及び健康診査)

- 第 42 条 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性社員が、保健指導又は健康診査（以下、「健康診査等」という。）を受けるために必要な時間を確保することを認める。
- 2 健康診査等を受けるときは、原則として受信する日の 1 週間前までに会社に申し出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。
 - 3 健康診査等のために通院した時間については、無給とする。

(指導事項に関する措置)

- 第 43 条 妊娠中又は出産後 1 年以内の女性社員が健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その指導事項を守るために必要な勤務期間及び休憩時間の変更、勤務の軽減、休業等（以下、「勤務の軽減等」という。）を認める。
- 2 勤務の軽減等又は休業を行うときは、これを開始する日の 2 週間前までに会社に申し出なければならない。この手続き等については、別紙の「休業等に係る手続き等」に定めるとおりとする。
 - 3 勤務の軽減等により勤務しなかった時間又は休業日については、無給とする。

第 10 章 休業等の期間中の待遇

(給与等の取扱い)

- 第 44 条 育児休業期間についての給与等の取扱いは以下のとおりとする。
- (1) 基本給（諸手当を含む。）その他月毎に支払われる通常の給与は支給しない。
 - (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) 育児休業終了後の給与は、職務内容等の変更がない限り休業前の給与を下まわらないものとする。

- (4) 定期昇給については、育児休業の期間中は行わないものとし、休業期間中に定期昇給日が到来した場合は、復職後に昇給させるものとする。
 - (5) 退職金の算定にあたっては、育児休業の期間は勤務しなかったものとして扱い、勤続年数に参入しないものとする。
- 2 育児短時間勤務期間についての給与等の取扱いは以下のとおりとする。
- (1) 給与（諸手当を含む。）については、1日当たりの短縮時間につき就業規則（欠勤等の際の時間割計算等）の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。
 - (2) 賞与については、短時間勤務をした期間が含まれるときは、短縮した時間については、不労時間として扱い、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
 - (3) 定期昇給は実施する。
 - (4) 退職金の算定にあたっては、短時間勤務をした期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。
- 3 子の看護休暇取得期間についての給与等の取扱いは以下のとおりとする。
- (1) 給与（諸手当を含む。）は、支給しない。
 - (2) 賞与についてはその算定対象期間のうち出勤日数に応じた額を支給する。
 - (3) 退職金の算定にあたっては子の看護休暇を取得した日は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。
 - (4) 年次有給休暇の出勤率の算定にあたっては、子の看護休暇を取得した日は全労働日から除外する。
 - (5) 定期昇給については、子の看護休暇の期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（育児休業等期間中の待遇）

第45条 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中であっても継続する。

- 2 介護休業により給与が支給されない月における社会保険料等の被保険者負担分については、各月に会社が納入した額を翌月10日までに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。
- 3 住民税の扱いについては、会社と当該社員との間の協議により、次のいずれかの方法を選択することができる。
- (1) 特別徴収を普通徴収に切り替え、会社は源泉徴収を行わない。
 - (2) 社員が休業前に休業期間中に係る住民税を会社に一括で支払う。
- 4 育児休業及び介護に伴う雇用保険法に基づく給付金の支給手続は、労使協定で定めるところにより、会社が行う。この場合において、社員は支給手続に係る確認書類等の収集に協力しなければならない。
- 5 前項の規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続を行うことを妨げるも

のではない。

(復 職)

第 46 条 育児休業期間（以下本条において「休業期間」という。）が終了したときは、直ちに復職するものとし、休業期間終了日の翌日より勤務を命ずる。

2 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の勤務場所及び職務で行うものとする。

3 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合又は組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、勤務場所又は職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇の出勤率の算定)

第 47 条 年次有給休暇付与のための出勤率の算定にあたっては、育児休業、介護休業をした日及び子の看護休暇、介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

第 11 章 雑 則

(社員への通知)

第 48 条 会社は、この規程に定める制度について、労使協定に基づき、社員の申出又は請求を拒むときは、その旨を社員に通知するものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第 49 条 会社は社員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得等及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

(1) 当該社員に個別に育児休業に関する制度等（出生時育児休業、育児休業、パパママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業給付に関すること、休業期間中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(2) 当該社員ごとに介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理、引継ぎに関する支援、介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、介護休業等を取得する社員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

(育児・介護休業に関するハラスメントの防止)

第 50 条 すべての社員はこの規程に基づく申出・請求に関して、当該申出・請求する社員

の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2 第1項の言動を行ったと認められる社員に対しては、ハラスメント防止規程に基づき、厳正に対処する。

(相談窓口)

第51条 この規程に関する相談又は苦情は、総務に設置する相談窓口が、これに対応する。

(法令との関係)

第52条 育児休業、育児短時間勤務、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働の制限と深夜業の制限に関する事項および子の看護休暇に関してこの規程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。

(付 則)

この規程は平成29年4月1日よりこれを施行する。

この規程は令和4年10月1日よりこれを改定施行する。