

育児介護休業規程



株式会社 レアジャパン

育児・介護休業規程

第1章 目 的

第1条 (目的)

この規程は、従業員の育児・介護休業のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めたものである。

第2章 育児休業制度

第2条 (育児休業の対象者)

1. 育児のために休業する従業員（日々雇用される者は除く）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、期間雇用者は申出時点において、以下のいずれかにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

1. 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者

2. 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. 前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外とされた以下の各号に掲げる者については、この限りではない。

① 配偶者（育児休業にかかわる子の親である者に限る）が、以下のいずれかにも該当する従業員

1. 職業に就いていない者（育児休業により就業していない者を含む）であること

2. 心身の状況が申出にかかわる子の養育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いか、または産後8週間以内でない者であること

4. 申出にかかわる子と同居している者であること

② 申出の日から1年以内（第5条1項に基づく育児休業の場合は、6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

④ 従業員の配偶者以外の者で、育児休業を申出にかかわる子の親である者が、同項2号のいずれかにも該当する従業員

第3条（育児休業の申出の手続等）

1. 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5条1項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより、申出るものとする。なお、育児休業中の期間雇用者が労働契約を更新するにあたり、引き続き希望する場合には、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. 申出は特別な事情のない限り、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。
3. 会社は育児休業申出書を受取るにあたり、必要最小限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、会社は速やかな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かかわる子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に所属長に育児休業対象者出生届を提出しなければならない。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

1. 申出者は休業開始の予定日の前日までは、育児休業撤回届を所属長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. 育児休業の申出を撤回した者は、特別な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、1歳までの育児休業の申出を撤回した者であっても、第5条1項に基づく育児休業の申出をすることができる。
3. 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かかわ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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業の期間等）

1. 育児休業の期間は原則として、子が1歳に達する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。ただし、育児休業中の従業員、または配偶者が育児休業中の従業員は、以下の各号の事情がある場合に限り、育児休業の対象となる子が1歳を超えても、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、子の1歳の誕生日に限るものとする。
 1. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 2. 子の養育を行っている配偶者が1歳以降、子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により養育することが困難になった場合

2.育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めにかかわらず、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。なお、指定することができる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して1ヶ月を経過する日までの間のいずれかの日とする。

3.従業員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により、所属長に休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、休業開始予定日の繰り上げ変更を、また育児休業の終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前（1歳6ヶ月までの延長を申出て、それ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り下げ変更を行うことができる。

4.以下の各号の一に該当する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、育児休業にかかわ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（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育児休業にかかわる子が1歳に達した場合。

子が1歳に達した日

③第5条1項の事情により、1歳6ヶ月に達するまでの育児休業にかかわる子が1歳6ヶ月に達した場合。

子が1歳6ヶ月に達した日

④申出者について産前産後休業、介護休業、また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、または新たな育児休業の開始の日の前日

5.前項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所属長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

第6条（介護休業の対象者）

1.要介護状態にある家族を養育する従業員は、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、期間雇用者は、申出時点において、以下のいずれかにも該当する者に限り、介護休業することができる。

1.介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用が継続することが見込まれる者

2.93日経過日から1年を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが申出時点ですでに明らかでないこと

2.この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病、または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間に亘り、常時介護を必要とする状態にある以下の者をいう。

- ①配偶者
- ②父母
- ③子
- ④配偶者の父母
- ⑤祖父母、兄弟姉妹、または孫であって従業員が同居し、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

3.第1項の定めにかかわらず、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者で、労使協定により適用除外とされた以下の各号に掲げる者についてはこの限りではない。

- ①入社1年未満の従業員
- ②介護休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第7条（介護休業の申出の手続等）

1.介護休業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、介護休業申出書を所属長に提出することにより、申出るものとする。なお、介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新するにあたり、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.申出は特別な事情のない限り、対象家族1人につき、1要介護状態に至る1回とする。

3.会社は介護休業申出書を受取るにあたり、必要最小限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

第8条（介護休業の申出の撤回等）

1.申出者は休業開始の予定日の前日までは、介護休業撤回届を所属長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.介護休業の申出を撤回した者は、同一対象家族の同一要介護状態にかかわ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は、会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。

3.介護開始予定日の前日までに、申出にかかわ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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第9条（介護休業の期間等）

1.介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、要介護状態に至るごとに1回、期間は通算して93日までの範囲（介護休業開始予定日から起算して通算で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、同一家族について第13条に規程する介護短時間勤務（勤務時間の短縮等の措置）の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日を経過する日までを原則とする。

2.介護休業を開始する2週間前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めにかかわらず、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。なお、指定することができる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。

3.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（以下「介護休業終了予定日」という）日の2週間前までに所属長に申し出ることによって、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通算93日（異なる要介護状態について介護休業したことがある場合、または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）の範囲を超えないことを原則とする。

4.以下の各号の一に該当する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、介護休業にかかわ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（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、介護休業、または新たな介護休業期間が始まった場合。

産前産後休業、介護休業、または新たな介護休業の開始の日の前日

5.前項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所属長にその旨を通知しなければならない。

第4章 時間外労働の制限

第10条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1.小学校就学の始期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、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規程およ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.前項の定めにかかわらず、以下の各号の一に該当する従業員は、育児のための時間外労働の制限を請求することはできない。また以下の1号、2号および4号のいずれかに該当する従業員は、介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

①日々雇用される者

②入社1年未満の従業員

③配偶者（請求にかかわる子の親である者に限る）が以下のいずれにも該当する従業員

1.職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者を含む）であること

2.心身の状況が申出にかかわる子の養育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いか、または産後8週間以内でない者であること

4.請求にかかわる子と同居している者であること

④1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3.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「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「制限開始予定日」という）および期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請求書を所属長に提出しなければならない。

4.会社は時間外労働時間制限請求書を受取るにあたり、必要最小限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かかわ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「請求者」という）は、出生後2週間以内に所属長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、請求にかかわる家族の死亡等により請求者が子を養育し、または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

7.以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間も終了日は当該各号に掲げる日とする。

①家族の死亡等、制限にかかわる子を養育、また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制限にかかわる子が小学校就学した始期に達した場合。

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

③請求者について産前産後休業、育児休業、または介護休業が始まった場合。

産前産後休業、育児休業、または介護休業の開始日の前日

8.前項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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第5章 深夜業の制限

第11条（育児・介護のための深夜業の制限）

1. 小学校就学の始期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、または要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規程にかかわらず、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）に労働をさせることはない。

2. 前項の定めにかかわらず、以下の各号の一に該当する従業員は、深夜業の制限を請求することはできない。ま

① 日々雇用される者

② 入社1年未満の従業員

③ 請求にかかる家族の16歳以上の同居の家族が以下のいずれにも該当する従業員

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かかわる子の養育、または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いか、または産後8週間以内でない者であること

④ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3. 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という）および期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請求書を所属長に提出しなければならない。

4. 会社は深夜業制限請求書を受取るにあたり、必要最小限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かかわ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「請求者」という）は、出生後2週間以内に所属長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、請求にかかわる家族の死亡等により請求者が子を養育し、または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。

7. 以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間も終了日は当該各号に掲げる日とする。

① 家族の死亡等、制限にかかわる子を養育、また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 制限にかかわる子が小学校就学した始期に達した場合。

子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

③請求者について産前産後休業、育児休業、または介護休業が始まった場合。

産前産後休業、育児休業、または介護休業の開始日の前日

8.前項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、所属長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、別途定める賃金規程に基づき、時間給を換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

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6章 勤務時間の短縮等の措置

第12条（育児短時間勤務）

1.従業員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は申し出ることによって、就業規則の定める所定労働時間について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は正午から午後1時までとする）の6時間とすることができる。また1歳に満たない子を養育する女性従業員は、更に30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。

2.前項の定めにかかわらず、日々雇用される者は、育児短時間勤務をすることができない。

3.請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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ヶ月前までに所属長まで請求しなければならない。その他適用のための手続については、第3条から第5条までの規程（第3条2項および第4条2項を除く）を準用する。

4.この制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を基本給と諸手当を支給する。

5.賞与はその算定対象期間にこの制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行うものとする。

6.定期昇給および退職金の算定にあたっては、この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13条（介護短時間勤務）

1.要介護状態にある家族を介護する従業員は申し出ることによって、対象家族1人あたり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則の定める所定労働時間について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は正午から午後1時までとする）の6時間とすることができる。ただし同一家族についてすでに第9条に規程する介護休業をした場合、または異なる要介護状態について介護短時間労働者の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までの期間を原則とする。

2. 前項の定めにかかわらず、日々雇用される者は、介護短時間勤務をすることができない。
- 3 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、または異なる要介護状態について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）以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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により所属長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 7 条から第 9 条までの規程を準用する。
4. この制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を基本給と諸手当を支給する。
5. 賞与はその算定対象期間にこの制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行うものとする。
6. 定期昇給および退職金の算定にあたっては、この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7章 その他の事項

第 14 条（給与の取扱い）

1. 育児・介護休業の期間については、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・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数より日割りで計算した額を支給する。
3. 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復帰後に昇給させるものとする。

第 15 条（育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

1. 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については、育児休業等をした日に属する月から育児休業等が終了する日の翌日が属する月の前月まで免除される。ただし、育児休業期間前の産前 6 週間（多胎妊娠も場合にあっては 14 週間）および産後 8 週間の産前産後休暇中は免除されない。
2. 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翌 10 日までに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。

第 16 条（教育訓練）

1. 会社は 3 ヶ月以上の育児休業、または 1 ヶ月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
2. 会社は別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業している間、同プログラムを行う。
3. 同プログラムの実施に要する費用は会社が負担する。

第 17 条（復職後の勤務）

1. 育児・介護休業後の勤務は原則として、休業直前の部署および職務とする。
2. 前項の定めにかかわらず、本人に希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職種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、また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. 前項の事由が生じた場合、話し合いにより処遇を見直すことがある。

第 18 条（年次有給休暇）

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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

付 則

この規程は令和年 4 月 1 日から施行する。