

文書番号	IOS-M-015
制定日	2017年10月1日
改定日	<u>2025年4月1日</u>
改訂版数	<u>第8版</u>
主管部署	第一事業本部 法務情報管理課 第二事業本部 法務安全課

## 育児・介護休業等に関する規程

株式会社イカイアウトソーシング

配布先： 管理部 沼津事務所 専務 富士事務所 各事業本部 三島事務所 各事業所 桑名事務所 三重事務所 小山事務所	承認	確認	作成
	 		

## 目 次

目 次	2
第1章 総 則	4
第1条 (目的)	4
第2章 育児休業等	4
第2条 (育児休業の対象者)	4
第3条 (育児休業の申出の手続等)	5
第4条 (育児休業の申出の撤回等)	6
第5条 (育児休業の期間等)	7
第3章 出生時育児休業	8
第6条 (出生時育児休業の対象者)	8
第7条 (出生時育児休業の申出の手続等)	8
第8条 (出生時育児休業の申出の撤回等)	8
第9条 (出生時育児休業の期間等)	9
第10条 (出生時育児休業中の就業)	9
第4章 介護休業	10
第11条 (介護休業の対象者)	10
第12条 (介護休業の申出の手続等)	11
第13条 (介護休業の申出の撤回等)	11
第14条 (介護休業の期間等)	11
第5章 子の看護等休暇	12
第15条 (子の看護等休暇)	12
第6章 介護休暇	13
第16条 (介護休暇)	13
第7章 所定外労働の免除	13
第17条 (育児又は介護のための所定外労働の免除)	13
第8章 時間外労働の制限	14
第18条 (育児又は介護のための時間外労働の制限)	14
第9章 深夜労働の制限	15
第19条 (育児又は介護のための深夜労働の制限)	15
第10章 所定労働時間の短縮措置	16
第20条 (育児短時間勤務)	16
第21条 (介護短時間勤務)	17
第11章 柔軟な働き方を実現するための措置	17
第22条 (育児のための柔軟な働き方を実現するための措置)	17
第12章 その他の事項	18
第23条 (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)	18
第24条 (育児休業又は介護休業終了後の勤務)	18
第25条 (育児休業制度、介護休業制度、育児休業及び介護休業の期間中の待遇等の説明等)	18
第26条 (派遣従業員の申出先)	19
第27条 (法令との関係)	19

附 則 .....	20
育児・介護休業等申出様式一覧 .....	21

# 育児・介護休業等に関する規程

## 第1章 総則

### 第1条 (目的)

- 1 この規程は、正社員（派遣正社員を含む。以下同じ。）、準社員（派遣準社員を含む。以下同じ。）、期間契約社員（派遣期間契約社員を含み、以下「期間社員」という。）、パート社員（派遣パート社員を含む。以下同じ。）、シニア正社員（派遣シニア正社員を含む。以下同じ。）及びシニア準社員（派遣シニア準社員を含む。以下同じ。）（以下これらを総称して「従業員」という。）の育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児又は介護のための所定外労働の免除、時間外労働の制限及び深夜労働の制限、育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置（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 育児休業等

### 第2条 (育児休業の対象者)

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であって、満1歳に満たない子を同居して養育する者は、会社に申し出ることにより、子が満1歳に達するまでの間で本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、期間社員、パート社員、シニア正社員及びシニア準社員（以下「期間社員等」という。）にあつては、申出時点において、その子が満1歳6か月(第5項及び第6項の申出の場合にあつては満2歳)に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が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又は従業員より前の日から育児休業をしている場合、従業員は、会社に申し出ることにより、子が満1歳2か月に達するまでの間で誕生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間の合計期間が1年に達するまでを限度として、育児休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、前項ただし書に定める者に限り、その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、会社に申し出ることにより、子が満1歳から満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。ただし、期間社員等であつてその配偶者が子の満1歳の誕生日の前日に育児休業をしている者にあつては、申出時点において、その子が満1歳6か月に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が更新されないことが明らかでない者に限り、その育児休業をすることができる。

なお、この場合の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。）は、原則として子の満1歳の誕生日に限るものとするが、配偶者がその育児休業を子の満1歳の誕生日から開始する場合には、配偶者の当該育児休業を終了しようとする日（以下「終了予定日」という。）の翌日以前の日をこの場合の育児休業開始予定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満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

イ 子の保育所等への入所を希望しているが、入所ができない場合

ロ 従業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、その子の満1歳以後の期間について養育をす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

- (3) 子の満1歳の誕生日以後にこの項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと
- 4 前項の規定にかかわらず、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ったことにより第1項又は前項の規定に基づく育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の育児休業を含む。）が終了し、その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、会社に申し出ることにより、子が満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、会社に申し出ることにより、子が満1歳6か月から満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。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、その子が満2歳に達する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が更新されないことが明らかでない者に限り、その育児休業をすることができる。
- なお、この場合の育児休業開始予定日は、子の満1歳6か月の誕生日応当日に限るものとするが、配偶者がこの育児休業を子の満1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合には、配偶者の当該育児休業の終了予定日の翌日以前の日をこの場合の育児休業開始予定日とすることができる。
- (1) 従業員又は配偶者が子の満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
- イ 子の保育所等への入所を希望しているが、入所ができない場合
- ロ 従業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、その子の満1歳6か月以後の期間について養育をす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
- (3) 子の満1歳6か月の誕生日応当日以後にこの項の規定に基づく育児休業をしたことがないこと
- 6 前項の規定にかかわらず、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ったことにより第1項又は第3項から前項までの規定に基づく育児休業（再度の当該育児休業を含む。）が終了し、その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、会社に申し出ることにより、子が満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。
- 7 第1項から前項までの規定にかかわらず、会社は、従業員の過半数を代表する者（以下「従業員代表」という。）との労使協定により除外された次の従業員からの育児休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
- (2) 申出の日から1年（第3項及び前項の規定に基づく育児休業の場合は、6か月）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（申出の日前1か月間の所定労働日数の状況等から、1週間の所定労働日数が2日以下であると認められる従業員を含む。以下同じ。）

### 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従業員は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（前条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合は、2週間前）までに、**育児休業申出書（様式1）**を管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の期間社員等が雇用契約を更新するに当たり引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用契約の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 前項の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき2回までとする。
  - (1) 前条第1項の規定に基づく育児休業をした者が前項なお書の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合
  - (2) 配偶者の死亡、負傷、疾病等の特別の事情がある場合
- 3 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回限りとする。
  - (1) 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業をした者が第1項なお書の規定に基づく育児休業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前条第3項又は第4項の規定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 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、1人の子につき1回限りとする。
  - (1) 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業をした者が第1項なお書の規定に基づく育児休業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前条第5項又は第6項の規定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できる。
- 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「申出者」という。）に対し、**育児休業取扱通知書（様式2）**を交付する。
- 7 第1項の申出の日後に当該申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に管理担当部長に**育児休業対象児出生届（様式3）**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、育児休業開始予定日の前日までは、**育児休業申出撤回届（様式4）**を管理担当部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（様式2）**を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、撤回1回につき1回、育児休業をしたものとみなす。
- 4 第2条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情のない限り、同一の子については再度これらの規定に基づく育児休業の申出をすることができない。ただし、同条第1項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の申出をすることはでき、同条第3項又は第4項の規定に基づく育児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項の規定に基づく育児休業の申出をすることはできる。
- 5 育児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申出に係る子の養育を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。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部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、原則として子が満1歳に達するまで（第2条第2項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合は、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 前項の規定にかかわらず、会社は、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。）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（様式5）**により管理担当部長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項までの規定に基づく育児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。
- 4 前項の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は、原則として第2条第1項の規定に基づく育児休業1回につき1回に限り行うことができる。ただし、第2条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合には、同条第1項の規定に基づく育児休業の場合とは別に、子が満1歳から満1歳6か月に達するまでの期間内及び満1歳6か月から満2歳に達するまでの期間内に、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰り上げ変更又は繰り下げ変更を行うことができる。
- 5 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（様式2）**を交付する。
- 6 次の各号の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定める日とする。
  - （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（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週間以内の日であって、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満1歳に達した場合等  
子が満1歳に達した日（第2条第2項の規定に基づく育児休業の場合は除く。同条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の場合は子が満1歳6か月に達した日、同条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の場合は子が満2歳に達した日）
  - （3） 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項の規定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、育児休業期間及び出生時育児休業の合計期間が1年に達した場合  
当該1年に達した日
- 7 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 出生時育児休業

#### 第6条（出生時育児休業の対象者）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員であつて、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日から8週間以内の子を同居して養育する者は、会社に申し出ることにより、出生時育児休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、その子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から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間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が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 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの出生時育児休業の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
  - (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従業員
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

#### 第7条（出生時育児休業の申出の手続等）

- 1 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1か月前までに、**出生時育児休業申出書（様式1）**を管理担当部長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期間社員等が雇用契約を更新するに当たり引き続き出生時育児休業を希望する場合には、更新された雇用契約の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 前項の申出は、1人の子につき2回まで分割することができる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出るものとし、まとめて申し出なかった場合は**2回目**の申出を拒むことがある。
- 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「申出者」という。）に対し、**出生時育児休業取扱通知書（様式2）**を交付する。
- 5 第1項の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週間以内に管理担当部長に**出生時育児休業対象児出生届（様式3）**を提出しなければならない。

#### 第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 1 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（様式4）**を管理担当部長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（様式2）**を交付する。
- 3 出生時育児休業の申出を**撤回した者は**、撤回1回につき1回、出生時育児休業をしたものとみなす。そのみなされたものを含め2回出生時育児休業をした場合には、同一の子については再度出生時育児休業の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、子の死亡等により申出者が申出に係る子の養育をしない

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。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

#### 第9条（出生時育児休業の期間等）

- 1 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 前項の規定にかかわらず、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（様式5）**により管理担当部長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1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（様式2）**を交付する。
- 5 次の各号の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定める日とする。
  - （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（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週間以内の日であって、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日から8週間を経過した場合  
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日から8週間を経過した日
  - （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） 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 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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

#### 第10条（出生時育児休業中の就業）

- 1 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、会社に申し出ることにより、出生時育児休業中に就業することができる。
- 2 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、**出生時育児休業中の就業可能日等申出書（様式14）**を出生時育児休業開始予定日の1週間前までに管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。
- 3 前項の規定により従業員から出生時育児休業中の就業の申出があった場合には、会社は、申出の範囲内における就業可能日等を**出生時育児休業中の就業可能日等提示書（様式16）**により当該従業員

に提示するものとし、就業可能日等がない場合にもその旨を通知する。出生時育児休業中の就業可能日等の提示を受けた従業員は、その提示された就業可能日等について、**出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式17）**を管理担当部長に提出するものとし、会社と従業員が就業日等についてその前日までに合意した場合に限り、出生時育児休業中に就業することができる。会社と従業員が就業日等について合意したときは、会社は、当該従業員に対し、速やかに、**出生時育児休業中の就業日等通知書（様式19）**を交付する。

- 4 出生時育児休業中の就業の上限は、次のとおりとする。
  - (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間における所定労働日数の半分以下（1日未満の端数は切り捨てる。）
  - (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間における所定労働時間の合計の半分以下
  - (3) 出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間に満たない時間
- 5 従業員は、**出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式14）**を管理担当部長に休業前日までに提出することにより第2項の規定に基づく就業可能日等の変更をし、**出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式15）**を同部長に休業前日までに提出することにより同項の規定に基づく就業可能日等の申出を撤回することができる。就業可能日等申出撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該撤回届を提出した者に対し、**出生時育児休業中の就業可能日等提示書（様式16）**により就業可能日等の申出が撤回されたことを通知する。
- 6 従業員は、**出生時育児休業中の就業日等撤回届（様式18）**を管理担当部長に休業前日までに提出することにより、第3項の規定により合意した就業日等の全部又は一部を撤回することができ、出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、これを撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該撤回届を提出した者に対し、**出生時育児休業中の就業日等通知書（様式19）**により申出が撤回されたことを通知する。
  - (1) 出生時育児休業の申出に係る子の親である配偶者が死亡した場合
  - (2) 配偶者が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業の申出に係る子を養育することが困難な状態になった場合
  - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業の申出に係る子と同居しないこととなった場合
  - (4) 出生時育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害その他これらに準ずる心身の状況により、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場合

## 第4章 介護休業

### 第11条（介護休業の対象者）

- 1 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、会社に申し出ることにより、介護休業をすることができる。ただし、期間社員等にあつては、申出時点において、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。）から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に雇用契約の期間が満了し、かつ、その雇用契約が更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 前項の「要介護状態にある対象家族」とは、負傷、疾病又は身体上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常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。以下同じ。

- (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
- (6) 前各号以外の家族で、会社が認めた者

3 第1項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業員からの介護休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
- (2) 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従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

#### 第12条（介護休業の申出の手続等）

1 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、**介護休業申出書（様式6）**を管理担当部長に提出することにより申し出るものとする。

なお、介護休業中の期間社員等が雇用契約を更新するに当たり引き続き介護休業を希望する場合には、更新された雇用契約の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 前項の申出は、特別な事情のない限り、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項なお書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できる。

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（以下この章において「申出者」という。）に対し、**介護休業取扱通知書（様式2）**を交付する

#### 第13条（介護休業の申出の撤回等）

1 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、**介護休業申出撤回届（様式4）**を管理担当部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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社は、速やかに、当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、**介護休業取扱通知書（様式2）**を交付する。

3 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は、当該対象家族について再度の申出をすることはできない。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、申出をすることができる。

4 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る対象家族の死亡等により申出者が対象家族の介護を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。この場合には、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

#### 第14条（介護休業の期間等）

1 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、介護休業申出書に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、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。
- 3 従業員は、介護休業期間変更申出書（様式5）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週間前までに管理担当部長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ときは、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（様式2）を交付する。
- 5 次の各号の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定める日とする。
  - (1) 対象家族の死亡等介護休業に係る対象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週間以内の日であって、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、育児休業、出生時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、出生時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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

## 第5章 子の看護等休暇

### 第15条（子の看護等休暇）

- 1 小学校第3学年修了前の子を養育する従業員は、会社に申し出ることにより、次に定める当該子の世話等のために、正社員就業規則、準社員就業規則、期間契約社員就業規則、パート社員就業規則、シニア正社員就業規則及びシニア準社員就業規則（以下これらを総称して「就業規則」という。）に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間（4月1日から翌年3月31日までの期間をいう。この条及び次条第1項において同じ。）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、子の看護等休暇を取得することができる。
  - (1) 負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話
  - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
  - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話
  - (4) 当該子の入園式若しくは入学式又は卒園式への参加
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。
- 3 第1項の規定による子の看護等休暇は、時間単位で、始業時刻から連続して又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 前項の規定により子の看護等休暇を時間単位で取得する場合には、次に定めるところによるものとする。
  - (1) 休暇は1時間の整数倍の時間単位で取得するものとし、その取得した時間数の合計が1日の所定労働時間数（1日の所定労働時間数に1時間に満たない端数の時間数があるときは、これを1時間に切り上げた時間数とする。次号において同じ。）に相当する時間数に達するご

とに1日分の休暇を取得したものと取り扱う。なお、「1日の所定労働時間数」については、日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均の所定労働時間数とし、1年間における総所定労働時間数が定められていない場合には、所定労働時間数が定められている期間における1日平均の所定労働時間数とする。

- (2) 1日に1日の所定労働時間数と同じ時間数の休暇を取得した場合には、1日分の休暇を取得したものと取り扱う。
  - (3) 1年の途中で1日の所定労働時間数が変更となった場合、変更の時点で取得可能とされている休暇の日数及び時間数のうち1日分に満たない時間数については、1日の所定労働時間数の変動に比例して変更するものとし、その変更後の時間数に1時間に満たない端数の時間数が生じたときは、これを1時間に切り上げる。
  - (4) 前号の場合において、1日の所定労働時間数が変更となる日より前に休暇の申出をしたときでも、変更となる日以後に休暇を取得するときは、変更後の1日の所定労働時間数をもとに取り扱う。
- 5 子の看護等休暇を取得しようとする従業員は、原則として事前に、子の看護等休暇申出書（様式7）により管理担当部長に申し出るものとする。

## 第6章 介護休暇

### 第16条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、介護休暇を取得することができる。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- 3 第1項の規定による介護休暇は、時間単位で、始業時刻から連続して又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 前項の規定により介護休暇を時間単位で取得する場合の取扱い等については、前条第4項の規定を準用する。
- 5 介護休暇を取得しようとする従業員は、原則として事前に、介護休暇申出書（様式7）により管理担当部長に申し出るものとする。

## 第7章 所定外労働の免除

### 第17条（育児又は介護のための所定外労働の免除）

- 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に申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象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、所定労働時間を超えて労働させることはない（以下これを「所定外労働の免除」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、従業員代表との労使協定により除外された次の従業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) 入社後の雇用期間が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 第1項の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（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「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か月前までに、**育児・介護のための所定外労働免除申出書（様式8）**を管理担当部長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 第1項の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週間以内に管理担当部長に**育児のための所定外労働免除対象児出生届（様式3）**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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
  - (1) 免除に係る子又は対象家族の死亡等、免除に係る子の養育又は対象家族の介護を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**小学校就学の始期**に達した場合  
当該子が満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、出生時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、出生時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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

## 第8章 時間外労働の制限

### 第18条（育児又は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に申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働に関する従業員代表との労使協定にかかわらず、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、所定労働時間を超える時間外労働をさせることはない（以下これを「時間外労働の制限」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業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) 入社後の雇用期間が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 第1項の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（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か月前まで

に、**育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式9）**を管理担当部長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 第1項の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週間以内に管理担当部長に**育児のための時間外労働制限対象児出生届（様式3）**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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
  - (1) 制限に係る子又は対象家族の死亡等、制限に係る子の養育又は対象家族の介護を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  
当該子が満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、出生時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、出生時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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。

## 第9章 深夜労働の制限

第19条（育児又は介護のための深夜労働の制限）

- 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に申し出た場合又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象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時から翌日午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働させることはない（以下これを「深夜労働の制限」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの深夜労働の制限の申出は拒むことができる。
  - (1) 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
  - (2) 申出に係る子又は対象家族の満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
    - イ 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
    - ロ 心身の状況が申出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状況である者であること
    - ハ 6週間（多胎妊娠の場合には、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日以下の従業員
  - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 第1項の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間（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か月前までに、**育児・介護のための深夜労働制限申出書（様式10）**を管理担当部長に提出するものとする。
- 4 会社は、深夜労働制限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。
- 5 第1項の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜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、管理担当部長に**育児のための深夜労働制限対象児出生届（様式3）**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、申出に係る子又は対象家族の死亡等により申出者が子の養育又は対象家族の介護をしないこととなった場合には、第1項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、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号の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定める日とする。
- (1) 制限に係る子又は対象家族の死亡等、制限に係る子の養育又は対象家族の介護を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  
当該子が満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、出生時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、出生時育児休業又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、申出者は、原則として当該事由が生じた日に、管理担当部長にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜労働の制限を受ける従業員については、会社は、必要に応じ、深夜労働のない勤務に転換させることがある。

## 第10章 所定労働時間の短縮措置

### 第20条（育児短時間勤務）

- 1 満3歳に満たない子を養育する従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則の規定による所定労働時間を就業規則に規定する始業及び終業の時刻の範囲内で6時間に短縮することができる（以下この勤務を「育児短時間勤務」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の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) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
  - (2) 従業員代表との労使協定により除外された次の従業員  
イ 入社後の雇用期間が1年未満の従業員

- ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の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（以下この条において「短縮開始予定日」という。）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か月前までに、**育児短時間勤務申出書（様式11）**を管理担当部長に提出するものとする。
- 4 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該育児短時間勤務申出書を提出した者に対し、**育児短時間勤務取扱通知書（様式13）**を交付する。
- 5 育児短時間勤務の適用のための手続等については、第3条第1項なお書、**第5項及び第7項**、第4条（**第3項及び第4項**を除く。）並びに第5条（第2項を除く。）の規定を準用する。

#### 第21条（介護短時間勤務）

- 1 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、会社に申し出ることにより、当該対象家族1人当たり利用開始の日から3年の間に2回までの範囲内で、就業規則の規定による所定労働時間を就業規則に規定する始業及び終業の時刻の範囲内で6時間に短縮することができる（以下この勤務を「介護短時間勤務」という。）。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の従業員からの介護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時間以下である従業員
  - (2) 従業員代表との労使協定により除外された次の従業員
    - イ 入社後の雇用期間が1年未満の従業員
    - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 第1項の申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日（以下この条において「短縮開始予定日」という。）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2週間前までに、**介護短時間勤務申出書（様式12）**を管理担当部長に提出するものとする。
- 4 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該介護短時間勤務申出書を提出した者に対し、**介護短時間勤務取扱通知書（様式13）**を交付する。
- 5 介護短時間勤務の適用のための手続等については、**第12条**第1項なお書及び第3項、**第13条**（第3項を除く。）並びに**第14条**（第2項を除く。）の規定を準用する。

## **第11章 柔軟な働き方を実現するための措置**

#### **第22条（育児のための柔軟な働き方を実現するための措置）**

- 1 **満3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、柔軟な働き方を実現するために、会社に申し出ることにより、次のいずれか一つの措置を選択して利用することができる。**
  - (1) 育児短時間勤務**
  - (2) 始業及び終業の時刻の繰上げ又は繰下げ（以下「育児時差勤務」という。）**
- 2 **前項の規定にかかわらず、次の従業員からの同項の措置の利用の申出は拒むことができる。**
  - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員（前項第1号の措置を利用する場合に限る。）**
  - (2) 従業員代表との労使協定により除外された次の従業員**
    - イ 入社後の雇用期間が1年未満の従業員**
    - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**
- 3 **第1項第1号の育児短時間勤務の内容及び申出については、次のとおりとする。**

- (1) 従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則の規定による所定労働時間を就業規則に規定する始業及び終業の時刻の範囲内で6時間に短縮することができる。
- (2) 前号の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（以下この条において「短縮開始予定日」という。）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か月前までに、(満3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するための) **育児短時間勤務申出書（様式11）**を管理担当部長に提出するものとする。
- (3) 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該育児短時間勤務申出書を提出した者に対し、**育児短時間勤務取扱通知書（様式13）**を交付する。
- (4) 育児短時間勤務の適用のための手続等については、第3条第1項なお書、第5項及び第7項、第4条（第3項及び第4項を除く。）並びに第5条（第2項を除く。）の規定を準用する。
- 4 第1項第2号の始業及び終業の時刻の繰上げ又は繰下げの内容及び申出については、次のとおりとする。
- (1) 従業員は、会社に申し出ることにより、就業規則に規定する始業及び終業の時刻について、1時間の範囲内において30分単位で繰り上げ又は繰り下げることができる。
- (2) 前号の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、時差勤務を開始しようとする日（以下この条において「時差勤務開始予定日」という。）及び時差勤務を終了しようとする日を明らかにして、原則として時差勤務開始予定日の1か月前までに、**育児時差勤務申出書（様式20）**を管理担当部長に提出するものとする。
- (3) 育児時差勤務申出書が提出されたときは、会社は、速やかに、当該育児時差勤務申出書を提出した者に対し、**育児時差勤務取扱通知書（様式21）**を交付する。
- (4) 育児時差勤務の適用のための手続等については、第3条第1項なお書、第5項、第4条（第3項及び第4項を除く。）並びに第5条（第2項及び第4項を除く。）の規定を準用する。

## 第12章 その他の事項

### 第23条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

- 1 介護休業により賃金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については、会社は、各月に納付した社会保険料のうち被保険者負担分に係る金額を当月末日までに従業員に請求するものとし、従業員は、その請求された金額を会社が指定する日までに支払うものとする。

### 第24条（育児休業又は介護休業終了後の勤務）

- 1 従業員が育児休業又は介護休業の終了後に勤務する部署及び職務は、原則として、休業直前に勤務していた部署及び職務とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、本人の希望がある場合及び会社内における業務分担の変更等やむを得ない事情がある場合には、勤務する部署又は職務を変更することがある。この場合には、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに本人に通知する。

### 第25条（育児休業制度、**介護休業制度**、育児休業及び介護休業の期間中の待遇等の説明等）

- 1 会社は、従業員から、従業員又はその配偶者が妊娠し又は出産したこと等の申出があったときは、当該従業員に対し、育児休業制度、**仕事と育児両立支援制度等**について説明するとともに、**(出生時)**

育児休業申出意向及び仕事と育児の両立に資する就業条件意向確認書（様式22）を交付してその提出を求めることにより、育児休業又は出生時育児休業の申出に係る意向及び仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業条件（勤務時間帯や勤務地、仕事と育児両立支援制度等の利用期間等）に係る意向を確認する（当該従業員から（出生時）育児休業申出意向及び仕事と育児の両立に資する就業条件意向確認書の提出がないときは、再度電話等により確認する）ものとする。

2 会社は、満3歳未満の子を養育する従業員に対し、当該子が満1歳11か月に達する日の翌々日から満2歳11か月に達する日の翌日までの間に、第17条から第19条までに規定する制度並びに第22条に規定する育児のための柔軟な働き方を実現するための措置の内容及び当該措置の利用の申出先について説明するとともに、柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出意向及び仕事と育児両立支援制度申出意向確認書（様式23）を交付してその提出を求めることにより、柔軟な働き方を実現するための措置の利用及び仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業条件（勤務時間帯や勤務地、仕事と育児の両立支援制度等の利用期間等）に係る意向を確認する（当該従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出意向及び仕事と育児両立支援制度申出意向確認書の提出がないときは、再度電話等により確認する）ものとする。

3 会社は、従業員から、対象家族が当該従業員の介護を必要とする状況に至ったことの申出があったときは、当該従業員に対し、介護休業制度、仕事と介護両立支援制度等について説明するとともに、介護休業申出意向及び仕事と介護両立支援制度等申出意向確認書（様式24）を交付してその提出を求めることにより、介護休業及び仕事と介護両立支援制度等の申出に係る意向を確認する（当該従業員から介護休業申出意向及び仕事と介護両立支援制度等申出意向確認書の提出がないときは、再度電話等により確認する）ものとする。

4 前項に定めるときのほか、会社は、従業員が満40歳に達する、又は達したときは、当該従業員に対し、満40歳に達する日の属する年度内又は満40歳に達した日の翌日から1年間に、介護休業制度、仕事と介護両立支援制度等について、説明するものとする。

5 会社は、従業員又はその配偶者が妊娠し又は出産したことや従業員が対象家族の介護をしていることを知ったときは、当該従業員に対し、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の期間中の待遇、これらの休業の終了後の労働条件等について説明するよう努めるものとし、従業員から育児休業、出生時育児休業又は介護休業の申出があったときは、当該従業員に対し、当該従業員に係るこれらの休業の期間中の待遇、これらの休業の終了後の労働条件等を明示するよう努めるものとする。

## 第26条（派遣従業員の申出先）

1 派遣正社員、派遣準社員、派遣期間契約社員、派遣パート社員、派遣シニア正社員及び派遣シニア準社員に対する第3条から第5条まで及び第7条から第22条までの規定の適用に当たっては、これらの規定中「管理担当部長」とあるのは「当該派遣先に係る派遣元責任者」とする。

## 第27条（法令との関係）

1 育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児又は介護のための所定外労働の免除、時間外労働の制限及び深夜労働の制限、育児又は介護のための所定労働時間の短縮措置（短時間勤務）、柔軟な働き方を実現するための措置等に関して、この規程に定めのない事項については、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

- 1 この規程は、2017年10月1日から施行する。
- 2 この改正規程は、2019年4月1日から施行する。
- 3 この改正規程は、2020年4月1日から施行する。
- 4 この改正規程は、2021年1月1日から施行する。
- 5 この改正規程の施行前の2020年4月1日から同年12月31日までの間に、改正前のこの規程により半日単位の子の看護休暇又は介護休暇を奇数回取得したことにより残っている休暇の取得可能な半日分については、1日の所定労働時間数の2分の1の時間数分として取り扱い、その時間数に1時間に満たない端数の時間数がある場合には、これを1時間に切り上げた時間数分として取り扱うものとする。
- 6 この改正規程は、2022年4月1日から施行する。
- 7 この改正規程は、2022年10月1日から施行する。
- 8 この改正規程は、2025年4月1日から施行する。ただし、第22条並びに第25条第1項（仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業条件に係る意向の確認に関する部分に限る。）、第2項及び第4項の規定については、2025年10月1日から施行する。

## 育児・介護休業等申出様式一覧

種類	時期	従業員⇒会社			会社⇒従業員		
		様式 1ページ目			様式 2ページ目		
(出生時)育児休業の取得意向確認・仕事と育児の両立に関する意向聴取(意向聴取は、2025.10.1から実施)	妊娠・出産等申出時	様式22 1ページ目	(出生時)育児休業申出・仕事と育児の両立に資する就業条件に関する意向確認書	第25条第1項	様式22 2ページ目	妊娠・出産等申出時 個別説明資料	第25条第1項
育児休業	申出時	様式1	休業申出書	第3条第1項	様式2	休業取扱通知書	第3条第6項
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第3条第7項	-		
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4	休業申出撤回届	第4条第1項	様式2	休業取扱通知書	第4条第2項
	申し出た休業期間の変更時	様式5	休業期間変更申出書	第5条第3項	様式2	休業取扱通知書	第5条第5項
出生時育児休業(産後パパ育休)	申出時	様式1	休業申出書	第7条第1項	様式2	休業取扱通知書	第7条第4項
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第7条第5項	-		
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4	休業申出撤回届	第8条第1項	様式2	休業取扱通知書	第8条第2項
	申し出た休業期間の変更時	様式5	休業期間変更申出書	第9条第3項	様式2	休業取扱通知書	第9条第4項
出生時育児休業(産後パパ育休)中の就業	申出時	様式14	就業可能日等申出書	第10条第2項	様式16	就業可能日等提示書	第10条第3項
	就業可能日の変更申出時	様式14	就業可能日等変更申出書	第10条第5項	様式16	就業可能日等提示書	第10条第5項
	会社が提示した就業可能日への意思表示	様式17	就業日等の同意・不同意書	第10条第3項	様式19	就業日等通知書	第10条第3項
	(就業可能日に合意前の)申出・変更申出の撤回時	様式15	就業可能日等申出撤回届	第10条第5項	様式16	就業可能日等提示書	第10条第5項
	(就業可能日に合意後の)就業可能日の撤回時	様式18	就業日撤回届	第10条第6項	様式19	就業日等通知書	第10条第6項
子の看護等休暇	申出時	様式7	休暇申出書	第15条第5項	-		
育児のための所定外労働免除	申出時	様式8	所定外労働免除申出書	第17条第3項	-		
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第17条第5項	-		
育児のための時間外労働制限	申出時	様式9	時間外労働制限申出書	第18条第3項	-		
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第18条第5項	-		
育児のための深夜労働制限	申出時	様式10	深夜労働制限申出書	第19条第3項	-		
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第19条第5項	-		
満3歳未満の子を養育するための育児短時間勤務	申出時	様式11	短時間勤務申出書	第20条第3項	様式13	短時間勤務取扱通知書	第20条第4項
	申出後に子が生まれた場合のみ提出	様式3	対象児出生届	第20条第5項	-		
(新設)2025.10.1～適用子が3歳になる前の個別の意向確認・意向聴取	子の1歳11か月の誕生日翌日から2歳11か月の誕生日までの期間	様式23 1ページ目	柔軟な働き方を実現するための措置利用意向確認・仕事と育児の両立に関する意向聴取書	第25条第2項	様式23 2ページ目	子が3歳になる前の個別周知資料	第25条第2項
(新設)2025.10.1～適用子が3歳から小学校就学始期までの柔軟な働き方を実現するための措置利用	申出時(育児短時間勤務)	様式11	短時間勤務申出書	第22条第3項第2号	様式13	短時間勤務取扱通知書	第22条第3項第3号
	申出時(時差勤務)	様式20	育児時差勤務申出書	第22条第4項第2号	様式21	育児時差勤務取扱通知書	第22条第4項第3号
(新設)2025.4.1～適用従業員が介護に直面した時の個別意向確認	対象家族が介護を必要とする状況に至ったことの申出時	様式24 1ページ目	介護休業申出意向確認・仕事と介護両立支援制度等申出意向確認書	第25条第3項	様式24 2ページ目	介護に直面した旨の申出時の個別説明資料	第25条第3項
(新設)2025.4.1～適用従業員40歳到達の介護休業制度等の説明	40歳に達する日の属する年度		-		様式25	従業員40歳到達時の介護休業制度等についての説明資料	第25条第4項
介護休業	申出時	様式6	休業申出書	第12条第1項	様式2	休業取扱通知書	第12条第4項
	申出の撤回時(休業に入る前の)	様式4	休業申出撤回届	第13条第1項	様式2	休業取扱通知書	第13条第2項
	申し出た休業期間の変更時	様式5	休業期間変更申出書	第14条第3項	様式2	休業取扱通知書	第14条第4項
介護休暇	申出時	様式7	休暇申出書	第16条第5項	-		
介護のための所定外労働免除	申出時	様式8	所定外労働免除申出書	第17条第3項	-		
介護のための時間外労働制限	申出時	様式9	時間外労働制限申出書	第18条第3項	-		
介護のための深夜労働制限	申出時	様式10	深夜労働制限申出書	第19条第3項	-		
介護短時間勤務	申出時	様式12	介護短時間勤務申出書	第21条第3項	様式13	短時間勤務取扱通知書	第21条第4項

(株)イカイアウト ソーシング		制定日 2017年10月1日	1/4
	育児・介護休業等に関する 規程	改定日 2025年4月1日	第8版

改訂履歴			
版数	改定日	ページ等	改訂概要
第2版	2019年4月1日	第10条	第3項 子の看護休暇の取得単位を時間単位から半日単位に変更
		第11条	第3項 介護休暇の取得単位を時間単位から半日単位に変更
第3版	2020年4月1日	全	就業規則の改正により変更された規程名等用語を変更し統一
第4版	2021年1月1日	第2条	第5項 「1週間の所定労働日数が2日以下」の判断基準を追加
		第10条	2021年1月1日施行育児・介護休業法施行規則等の改正に従い、子の看護休暇及び介護休暇の取得単位を半日単位から時間単位に変更
		第11条	(介護休暇は第10条子の看護休暇の規定を準用)
		附 則	改正前の規程によるこの看護休暇又は介護休暇を半日単位で奇数回取得したことによる取得可能な半日分の扱いを規定
第5版	2022年4月1日	第2条 第6条	2022年4月1日施行育児・介護休業法(第5条第1項及び第11条第1項)の規定に従い、有期雇用者の育児・介護休業取得要件が緩和され、継続雇用期間1年以上が撤廃されたため、取得要件を変更
		第18条	見出しを変更
		第19条	2021年1月1日施行(第4版)の第18条について、2022年4月1日施行育児・介護休業法第21条及び第21条の2の新設に基づき、見直しを行い、復職後の勤務に関する規定の後に第19条として規定
		全	字句の整理・見直し

(株)イカイアウト ソーシング		制定日 2017年10月1日	2/4
	育児・介護休業等に関する 規程	改定日 2025年4月1日	第8版

改訂履歴			
版数	改定日	ページ等	改訂概要
第6版	2022年10月1日	第1条 第2条第2項 第6条 第7条 第8条 第9条 第10条"	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、出生時育児休業（対象者、休業期間、申出手続き等）について規定した。
		第2条第3項 第2条第4項 第2条第5項 第2条第6項	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、1歳以降の育児休業開始日の柔軟化、当別な事情がある場合の再取得について規定した。
		第3条第2項 第3条第3項 第3条第4項	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、育児休業の分割取得について規定した。
		第24条第1項	2022年4月1日及び10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、（出生時）育児休業の取得の意向確認、把握について規定した。
		育児・介護休業等 申出様式一覧	2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、様式を追加し様式番号を見直した。
		全	字句の整理・見直し
第7版	2024年6月21日	全	組織変更により配布の見直し
第8版	2025年4月1日	第4条第3項 （新設）	育児休業の撤回1回につき1回の育児休業をしたとみなすことを規定した。以下、項番号を繰り下げ （2022年10月1日施行育児・介護休業法の改正事項の未規定）
		第5条第4項	育児休業終了予定日の繰り上げ対応について、規定した。

株イカイアウト ソーシング		制定日 2017年10月1日	3/4
	育児・介護休業等に関する 規程	改定日 2025年4月1日	第8版

改訂履歴			
版数	改定日	ページ等	改訂概要
第8版	2025年4月1日	第15条	2025年4月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、子の看護休暇について、対象となる子、取得事由、労使協定により拒むことができる従業員の範囲、名称を変更した。
		第16条第2項	2025年4月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、労使協定により拒むことができる従業員の範囲を変更した。
		第17条 第1項、第7項	2025年4月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、所定外労働の免除の対象となる従業員の範囲を変更した。
		第22条 (新設)	2025年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対する柔軟な働き方を実現するための措置内容等について、規定した。 以下、章番号・項番号を繰り下げ
		第25条第1項	2025年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、妊娠・出産等を申し出た従業員に対する仕事と育児の両立に関する意向確認について、規定した。
		第25条第2項 (新設)	2025年10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、3歳未満の子を養育する従業員に対する ①柔軟な働き方を実現するための措置内容等の説明・制度利用の意向確認について、規定した。 ②仕事と育児の両立の支障となる就業条件の意向確認について、規定した。

(株)イカイアウト ソーシング		制定日 2017年10月1日	4/4
	育児・介護休業等に関する 規程	改定日 2025年4月1日	第8版

改訂履歴			
版数	改定日	ページ等	改訂概要
第8版	2025年4月1日	第25条第3項 (新設)	2025年4月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、満40歳に達する(した)従業員に対する介護休業制度、仕事と介護両立支援制度等の説明について、規定した。
		全	①2025年4月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、名称を「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更した。 ②字句の整理・見直し
		育児・介護休業等 申出様式一覧	2025年4月1日及び10月1日施行育児・介護休業法の改正に従い、様式を追加し様式番号を見直した。