

育児・介護休業等規程 目次

第1章 目的

第 1 条	目的	1
-------	----------	---

第2章 育児休業制度

第 2 条	育児休業の対象者	1
第 3 条	育児休業申出の手続	2
第 4 条	育児休業の申出の撤回等	2
第 5 条	育児休業の期間等	3

第3章 介護休業制度

第 6 条	介護休業の対象者	4
第 7 条	介護休業の申出の手続等	5
第 8 条	介護休業の申出の撤回等	5
第 9 条	介護休業の期間等	5

第4章 子の看護休暇

第 10 条	子の看護休暇	6
--------	--------------	---

第5章 介護休暇

第 11 条	介護休暇	7
--------	------------	---

第6章 所定外労働の免除

第 12 条	育児のための所定外労働の免除	7
--------	----------------------	---

第7章 時間外労働の制限

第 13 条	育児・介護のための時間外労働の制限	-----	8
--------	-------------------	-------	---

第8章 深夜業の制限

第 14 条	育児・介護のための深夜業の制限	-----	9
--------	-----------------	-------	---

第9章 所定労働時間の短縮措置等

第 15 条	育児短時間勤務	-----	10
第 16 条	介護短時間勤務	-----	11

第10章 その他の事項

第 17 条	賃金等の取扱	-----	11
第 18 条	介護休業期間中の社会保険料の取扱い	-----	12
第 19 条	復職後の勤務	-----	12
第 20 条	年次有給休暇	-----	12

附 則

第 1 条	施行月日	-----	12
-------	------	-------	----

育児・介護休業等規程

第1章 目的

(目的)

- 第1条 本規程は、就業規則第41条により、社員の育児・介護に関する休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、時間外労働及び深夜業の制限並びに短時間勤務等、育児・介護に伴う就労の取扱いについて定めるものである。
- 2 この規程に定めない事項については「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、「法」という。）の定めによるものとする。

第2章 育児休業制度

(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社員（日雇労働者を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。但し、期間を定めて雇用される者は以下に定める者に限り、育児休業をすることができる。
- 1 入社1年以上の者
 - 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雇用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された次の社員からの休業の申出は拒むことが出来る。
- 1 入社1年未満の社員
 - 2 申出の日から1年以内（1歳6カ月までの休業の申出の場合は6ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 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。
- 4 次のいずれにも該当する社員は、子が1歳6カ月に達するまでの間に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
 - (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) 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場合。

(育児休業申出の手続)

第 3 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2条第4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」（様式1）を会社に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の期間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、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。但し、産後休業をしていない社員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
 - 1 第2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 「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 4 条 申出者は、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（様式2）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。但し、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4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、子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないことになった場合には、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」（様式5）によって休業開始予定日の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ヶ月前（第2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1回に限り行うことができるが、第2条第4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ヶ月に達するまでの期間内で、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（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、会社と本人は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3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項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2条第3項に基づく休業において、出生日以降の産前・産後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 前項の第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

(介護休業の対象者)

- 第6条 要介護状態にある家族を介護する社員（日雇従業員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。但し、期間契約社員にあっては、申出時点において次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。
- 1 入社1年以上であること
 - 2 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - 3 93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約期間が終了し、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された以下の者は、この限りではない。
- 1 入社1年未満の者
 - 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者
 - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 こ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が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第 7 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」（様式6）を会社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。但し、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

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」（様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第 8 条 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 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回とする。

但し、会社が特段の事情があると認めた場合には、1回を超えて申出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、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。

(介護休業の期間等)

第 9 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。）内で「介護休業申出書」（様式6）に記載された期間とする。

但し、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ことがある場合又は第16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」（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週間前までに会社に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
この場合において、介護休業開始日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（異なる要介護状態において介護休業をしたことがある場合又は第16条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、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 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、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合は、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10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、就業規則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。但し、労使協定によって除外された次の社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 看護休暇は、半日単位で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、事前に会社に申出るものとする。
 - 4 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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 11 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（日雇従業員を除く）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 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、介護休暇をとることができる。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。但し、労使協定によって除外された次の社員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 1 入社 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 介護休暇は、半日単位で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、事前に会社に申し出るものとする。
- 4 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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 12 条 3 歳に満たない子を養育する社員（日雇従業員を除く）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 入社 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 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、「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（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、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は、当該事由が発生した日
 - 2 免除に係る子が3歳に達した場合は、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は、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、会社に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13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出た場合には、就業規則の規定及び時間外労働に関する協定に関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制限の申出を拒むことが出来る。
 - 1 日々雇用される者
 - 2 入社1年未満の社員
 - 3 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
 - 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「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。）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」（様式8）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 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「申出者」という。）は、出生後2週間以内に会社に「時間外制限対象児出生届」（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は、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は、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は、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出した場合には、就業規則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 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する社員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - 1 日々雇用される者
 - 2 入社1年未満の社員
 - 3 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社員
(イ) 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。
(ロ) 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。
(ハ) 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。
 - 4 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
 - 5 所定労働時間の全部が深夜にある社員
 - 3 申出しようとする者は、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。）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」（様式9）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 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「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は、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は、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は、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、会社にその旨を通告しなければならない。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第15条 3歳未満の子を養育する社員は、申し出ることにより、就業規則の所定労働時間について、以下のように変更することが出来る。

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 前項に係わらず、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 日雇従業員
 - 2 1日の所定労働時間が6時間以下である社員
 - 3 労使協定によって除外された次の社員
 - (ア) 入社1年未満の社員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、一ヶ月以上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、短縮開始予定日の一ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書（様式11）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（様式13）を交付する。その

他適用のための手続き等については、第3条から5条までの規定（第3条第2項及び第4条第3項を除く。）を準用する。

（介護短時間勤務）

- 第 16 条 要介護状態にある家族を介護する社員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則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。但し、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 前項に係わらず、日雇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。
 - 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又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）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（様式13）を交付する。その他適用のため手続き等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

第10章 その他の事項

（賃金等の取扱）

- 第 17 条 育児・介護休業及び子の看護休暇及び介護休暇の期間については賃金は支給せず、育児・介護のための短時間勤務の場合はその不就労部分につき控除するか時間単価をもって支給する。
- 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又は短時間勤務に期間が含まれる場合には、出勤日数及び労働時間数を勘案の上支給するものとする。
 - 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、復職後に昇給させることがある。
 - 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第 18 条 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は、各月に会社が納付した額を翌月賃金締切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。

(復職後の勤務)

第 19 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 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週間前までに決定し通知する。

(年次有給休暇)

第 20 条 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・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

附 則

(施行月日)

第 1 条 本規則は、平成22年10月1日より施行する。
本規則は、平成23年2月15日より改正施行する。
本規則は、平成27年3月16日より改正施行する。