

## 育児・介護休業等に関する規程（例）

### （目的）

第1条 本規程は、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関する事項について定めることを目的とする。

### （育児休業）

第2条 育児休業については、「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「育児介護休業法」という）の定めに基づいて取り扱うものとする。

### （介護休業）

第3条 介護休業については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

### （子の看護休暇）

第4条 子の看護休暇については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

- 2 取得単位は、始業時刻から連続または終業時刻までの連続した時間単位とする。
- 3 この休暇における休暇年度は、毎年4月1日から翌年3月31日までとする。

### （介護休暇）

第5条 介護休暇については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

- 2 取得単位については、前条第2項の定めを準用する。
- 3 休暇年度については、前条第3項の定めを準用する。

### （所定外労働の免除）

第6条 育児・介護のための所定外労働の免除については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

### （時間外労働の制限）

第7条 育児・介護のための時間外労働の制限については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

### （深夜業の制限）

第8条 育児・介護のための深夜業の制限については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

### （短時間勤務）

第9条 育児・介護のための短時間勤務については、育児介護休業法の定めに基づいて取り扱うものとする。

- 2 短縮後の勤務時間は、9時～16時（12時～13時間の休憩を除く）の実働6時間とする。

### （適用除外）

第10条 第2条から第6条および前条に定める制度の適用除外者については、労使協定において別途定める。

(賃金等の取扱い)

- 第 1 1 条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月ごとに支払われる給与は支給しない。
- 2 子の看護休暇取得日および介護休暇取得日については、所定の計算によって算出した不労分を各月の給与から控除する。
  - 3 短時間勤務の期間については、短縮する時間を勘案して給与を減額改定する。
  - 4 給与の改定は育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定するものとする。
  - 5 退職金の算定にあたっては、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 1 2 条 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月 1 0 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。

(復職後の勤務)

- 第 1 3 条 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 前項にかかわらず、本人の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、部署および職務の変更を行うことがある。

(年次有給休暇)

- 第 1 4 条 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、子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(ハラスメントの防止)

- 第 1 5 条 すべての従業員は、第 2 条から第 9 条に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用をする従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

- 第 1 6 条 第 1 条に掲げる事項に関して、本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に定めるところによる。

附則

(施行日)

- 第 1 条 本規程は、〇〇年〇〇月〇〇日より施行する。