

種 類	規 定	管理番号	A-P-11
名 称	育児・介護休職・休暇規定	版 数	04
		株式会社ミツバアビリティ	

目 次

1. 総則	2
2. 育児休職	2
3. 介護休職	3
4. 子の看護休暇	4
5. 介護休暇	4
6. 育児のための所定外労働の制限	5
7. 介護のための所定外労働の制限	5
8. 育児のための時間外労働の制限	6
9. 介護のための時間外労働の制限	6
10. 育児・介護のための深夜業の制限	6
11. 育児短時間勤務	7
12. 介護短時間勤務	7
13. 給与等の取扱い	8
14. 休業におけるハラスメントの禁止	8
15. 実施	8

1. 総則

1.1 目的

本規定は、就業規則に定める育児・介護休職・休暇等に関する事項を定める。

1.2 適用範囲

本規定は、正規社員、契約社員、派遣社員に対して適用する。

2. 育児休職

2.1 生後1年未満の子を養育する義務のある社員で、休職後も継続して勤務する意志のある者は、本規定に定める育児休職を取得することができる。ただし、以下に該当する者は除く。

- ① 日々雇用される社員
- ② 養育すべき子と同居していない社員
- ③ 養育すべき子と実子または養子の親子関係にない社員

2.2 有期契約社員または有期派遣社員が育児休職を取得する場合は、申請時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休職を取得することができる。

- ① 入社1年以上であること
- ② 子が1歳6か月(2.5の休職にあたっては2歳)になる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

2.3 配偶者が社員と同じ日から又は社員より先に育児休職をしている場合、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職期間との合計が1年を限度として、育児休職をすることができる。ただし、以下に該当する者は除く。

- ① 本人の育児休職開始予定日が、子の1歳の誕生日の翌日以降である場合
- ② 本人の育児休職開始予定日が、配偶者の育児休職開始日の初日前である場合

2.4 育児休業中の社員または配偶者が育児休職中の社員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日(2.3に基づく休職の場合は、2.3の育児休職終了予定日の翌日)から1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について育児休職を育児休職をすることができる。なお、育児休職を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日(2.3に基づく休職の場合は、2.3の育児休職終了予定日の翌日)に限るものとする。ただし、1歳6ヶ月までの育児休職を取得できるのは、子の1歳に達する日(2.3に基づく休職の場合は、2.3の育児休職終了日の翌日)まで育児休職をしている社員が引き続いて休職するか、または、子の1歳に達する日(2.3に基づく休職の場合は、2.3の育児休職終了予定日)まで育児休職を配偶者と交替して休職するかの何れかの場合に限る。子が1歳に達する日(2.3に基づく休職の場合は、2.3の育児休職終了予定日)において両親とも育児休職していない場合は、1歳6ヶ月までの育児休暇を認めない。

- ① 無認可保育施設以外の保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 社員の配偶者であって育児休職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
- ③ 社員または配偶者の父母であって育児休職の対象となる子の祖父母であり、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

2.5 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、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6ヶ月誕生日当日とする。

- ① 社員または配偶者が子の1歳6ヶ月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 無認可保育施設以外の保育園を希望しているが、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6ヶ月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
- 2.6 2.1、2.2、2.3、2.4、2.5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職の申出は拒むことができる。ただし、家庭環境により休職が必要と認められる場合はこの限りでない。
- ① 入社1年未満の社員
 - ② 申出の日から1年以内(2.4および2.5に基づく休業の場合は6ヶ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな社員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 2.7 育児休職をすることを希望する社員は、原則として育児休職を開始しようとする日(以下「育児休職開始予定日」という)の1ヶ月前(2.4および2.5に基づく1歳を超える休職の場合は、2週間前)までに、育児休職申出書を管理部に提出することにより申し出るものとする。
- 2.8 育児休職申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休職申出書を提出した者に対し、「育児休職取扱通知書」を交付する。
- 2.9 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休職は終了するものとし、当該育児休職の終了日は、以下に掲げる日とする。
- ① 2.4および2.5の事由により、育児休職に係る子を養育しなくなったとき(当該事由が発生した日)
 - ② 育児休職に係る子が1歳に達したとき等(当該子が1歳に達した日(2.3に基づく休職を除く。2.4に基づく休職の場合は当該子が1歳6ヶ月に達した日。2.5に基づく休職の場合は当該子が2歳に達した日。))
 - ③ 当該社員が産前産後休暇・介護休暇等新たな休暇・休職が始まったとき(新たな休暇・休職の開始日の前日)
 - ④ 当該社員が育児休職中に退職したとき(当該事由が発生した日)
 - ⑤ 2.3に基づく休職において、出生日以降の産前・産後休暇期間と育児休暇期間との合計が1年に達したとき(当該1年に達した日)

3. 介護休職

- 3.1 要介護状態にある対象家族を介護する社員で、休職後も継続して勤務する意志のある者は、本規定に定める介護休職を取得することができる。ただし、以下に該当する者は除く。
- ① 日々雇用される社員
- 3.2 要介護状態にある家族を介護する社員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休職をすることができる。
- ただし、有期契約社員または有期派遣社員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休職をすることができる。
- ① 入社1年以上であること
 - ② 介護休職開始予定日から93日を経過する日から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こと
- 3.3 3.1、3.2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職の申出は拒むことができる。
- ① 入社1年未満の社員
 - 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社員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員

- 3.4 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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。
- ア 配偶者（内縁を含む）
 - イ 父母
 - ウ 子
 - エ 配偶者の父母
 - オ 祖父母、兄弟姉妹または孫
 - カ 同居かつ所得税法上扶養している配偶者の祖父母、兄弟姉妹または孫
- 3.5 介護休業をすることを希望する社員は、原則として、介護休職を開始しようとする日の2週間前までに、介護休職申出書を管理部に提出することにより申し出るものとする。
- 3.6 介護休職申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休職申出書を提出した者に対し、介護休職取扱通知書を交付する。
- 3.7 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休職は終了するものとし、当該介護休職の終了日は以下に掲げる日とする。
- ① 以下の事由の場合（当該事由が発生した日）
 - ア 対象家族が死亡したとき
 - イ 離婚、婚姻の取消、離縁等による対象家族との親族関係が消滅したとき
 - ウ 申請者が負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になったとき
 - ② 当該社員が産前産後休暇・育児休職・介護休職等新たな休暇・休職が始まったとき（産前産後休暇・育児休職・介護休職等新たな休暇・休職の開始日の前日）
 - ③ 当該社員が介護休職期間中に退職をしたとき（当該事由が発生した日）

4. 子の看護休暇

- 4.1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、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（A-P-0、A-P-1、A-P-1-2）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。
- 4.2 4.1にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は、子の看護休暇を申請することができない。
- ① 日々雇用される社員
 - ② 労使協定により除外される次の社員
 - ア 入社6ヶ月未満の社員
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 4.3 子の看護休暇は、1日単位あるいは時間単位で取得することができる。時間単位での取得時は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続したものとし、取得時間の計算にあたっては以下を用いる。
- ① 勤務時間における休憩時間を跨ぐ場合は、休憩時間分を減算する。
 - ② 1時間の整数倍の時間取得のみとし、1時間未満の場合は、取得日の中で1時間単位で切り上げる。
 - ③ 対象となる社員の所定労働時間に関わらず、累計8時間取得した場合は「1日」として計算する。

5. 介護休暇

- 5.1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする社員は、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-2）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。

- 5.2 5.1にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は、子の看護休暇を申請することができない。
- ① 日々雇用される社員
 - ② 労使協定により除外される次の社員
 - ア 入社6ヶ月未満の社員
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の社員
- 5.3 介護休暇は、1日単位あるいは時間単位で取得することができる。時間単位での取得時は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続したものとし、取得時間の計算にあたっては以下を用いる。
- ① 勤務時間における休憩時間を跨ぐ場合は、休憩時間分を減算する。
 - ② 1時間の整数倍の時間取得のみとし、1時間未満の場合は、取得日の中で1時間単位で切り上げる。
 - ③ 対象となる社員の所定労働時間に関わらず、累計8時間取得した場合は「1日」として計算する。

6. 育児のための所定外労働の制限

- 6.1 3歳に満たない子を養育する社員が当該子を養育するために所定外労働制限を申出た場合には、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をさせることはない。
- 6.2 6.1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制限の申出は拒むことができる。
- ① 日々雇用される社員
 - ② 労使協定により除外される次の社員
 - 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
- 6.3 申出をしようとする社員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、1日単位で取得するものとする。
- 6.4 申出をしようとする社員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに育児のための所定外労働制限申出書を会社に提出するものとする。
- 6.5 所定外労働の制限の期間は、社員の意思にかかわらず、次の場合に終了する。
- ① 子を養育しないこととなった場合
 - ② 子が3歳に達した場合
 - ③ 所定外労働の制限を受けている社員について、産前産後休業・育児休業または介護休業が始まった場合

7. 介護のための所定外労働の制限

- 7.1 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所定外労働制限を申出した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を越えて労働させることはない。
- 7.2 7.1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制限の申出は拒むことができる
- ① 日々雇用される社員
 - ② 労使協定により除外される次の社員
 - 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
- 7.3 申出をしようとする社員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、1日単位で取得するものとする。

- 7.4 所定外労働制限を申出をしようとする社員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに介護のための所定外労働制限申出書を会社に提出するものとする。
- 7.5 所定外労働の制限の期間は、社員の意思にかかわらず、次の場合に終了する。
- ① 対象家族を介護しないこととなった場合
 - ② 所定外労働の制限を受けている社員について、産前産後休業・育児休業または介護休業が始まった場合

8. 育児のための時間外労働の制限

- 8.1 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時間外労働制限を申出した場合、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-0）の規定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24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせることはない。
- 8.2 8.1にかかわらず、次の①から③のいずれかに該当する社員は育児のための時間外労働の制限および介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。
- ① 日々雇用される社員
 - 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
- 8.3 申出しようとする社員は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、1日単位で取得するものとする。
- 8.4 時間外労働制限を申出をしようとする社員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに育児のための時間外労働制限申出書を会社に提出するものとする。

9. 介護のための時間外労働の制限

- 9.1 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時間外労働制限を申出した場合、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-0）の規定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24時間、1年間について150時間を超える時間外労働をさせることはない。
- 9.2 9.1にかかわらず、次の①から③のいずれかに該当する社員は介護のための時間外労働の制限および介護のための時間外労働の制限を申し出ることができない。
- ① 日々雇用される社員
 - 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
- 9.3 申出しようとする社員は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日および制限を終了しようとする日を明らかにして、1日単位で取得するものとする。
- 9.4 時間外労働制限を申出をしようとする社員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに育児のための時間外労働制限申出書を会社に提出するものとする。

10. 育児・介護のための深夜業の制限

- 10.1 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し出た場合には、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-2）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時までの間に労働をさせることはない。

10.2 10.1にかかわらず、次のいずれかに該当する社員は深夜業の制限を申出ることができない。

- ① 日々雇用される社員
- ② 入社1年未満の社員
- ③ 育児または介護することができる同居家族がいる社員
なお、育児または介護することができる同居家族とは、16歳以上であって、次のいずれにも該当する者をいう。
 - ア 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
 - イ 心身の状況が請求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
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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日以下の社員
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある社員

10.3 申出しようとする社員は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間について、制限を開始しようとする日およ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 制限を開始しようとする日の1ヶ月前までに、育児・介護のための深夜労働制限申出書を会社に提出するものとする。

11. 育児短時間勤務

11.1 3歳に満たない子を養育する社員は、申し出ることにより、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-2）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。

- ① 所定労働時間を午前9時から午後4時までの6時間とする。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
- ② 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回の育児時間を取得できる

11.2 11.1にかかわらず、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 日々雇用される社員
- 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

11.3 申出をしようとする社員は、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、原則として短縮を開始しようとする日の1ヶ月前までに、短時間勤務申出書により会社に申出なければならない。

12. 介護短時間勤務

12.1 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、就業規則（A-P-0、A-P-1、A-P-1-2）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。

- ① 所定労働時間を午前9時から午後4時までの6時間とする。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。

12.2 12.1にかかわらず、次のいずれかに該当する社員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

- ① 日々雇用される社員
- ② 労使協定に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

- 12.3 申出をしようとする社員は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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、原則として短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申出書により会社に申し出なければならない。

13. 給与等の取扱い

- 13.1 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
- ① 育児・介護休職期間中は「欠勤」として取扱い、給与は欠勤日数に応じて減額する
 - ② 4. および5. の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - ③ 11. および12. の制度の適用を受けた期間については、就業規則に基づき、時間給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の全額を支給する
- 13.2 昇給は、育児・介護休職期間を「欠勤」として取扱う。
4. から12. の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 13.3 賞与について、賞与額計算時の出勤率算定に当たっては、当該育児・介護休職期間を「欠勤」として取扱う。また、その算定対象期間に11. および12. の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。
4. から12. の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 13.4 退職金について、育児・介護休職をした期間は退職金算定期間に算入しない。
- また、4. から12. の制度を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
- 13.5 年次有休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・介護休職をした日は出勤したものとみなす。

14. ハラスメントの禁止

- 14.1 全ての社員は、社員の妊娠・出産及び育児等に関する制度又は措置の利用に関する言動により社員の就業環境を害すること並びに妊娠・出産等に関する言動により女性社員の就業環境を害することを行ってはならない。
- 14.2 妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント（下記の行為を指す）
- ① 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - ② 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - ③ 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - ④ 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
 - ⑤ 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等
- 14.3 14.1、14.2の禁止行為を行ったと認められる社員に対しては、「罰則規定」(A-P-4)に基づき、厳正に対処する。
- 14.4 妊娠・出産・育児休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景となり得ることから、このような言動を行わないように注意すること。

15. 実施

- 15.1 本規定は、2021年10月1日より実施する。
- 15.2 本規定は、管理部が主管する。
- 15.3 本規定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。