

第1章 目 的

第1条 (目 的)

本規則は、フセハツ工業 株式会社 (以下「会社」という。) の就業規則にもとづき、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児の為の所定外労働の免除、育児・介護の為の時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

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ことを希望する従業員 (日雇従業員を除く) であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約従業員にあつては、申出時点において、次に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6ヵ月 (本条第5項に基づく休業の申出にあつては2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。
2. 第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 採用1年未満の従業員。
 - ② 申出の日から1年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。
3. 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヵ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従業員は、子が1歳6ヵ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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - ① 従業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していること。
 - ② 次のいずれかの事情があること。
 - a. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - b. 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、1歳以降、育児に当た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
5. 次のいずれにも該当する従業員は、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、原則として子の1歳6ヵ月の誕生日に限るものとする。

- ① 従業員又は配偶者が原則として子の1歳6ヵ月の誕生日の前日に育児休業していること。
- ② 次のいずれかの事情があること。
 - a. 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - b. 従業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ヵ月以降、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

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「育児休業開始予定日」という。）の1ヵ月前（第2条第4項及び第5項にもとづく休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約従業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。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕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項にもとづく休業をした者が同条第4項にもとづく休業の申出をしようとする場合又は同条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業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. 申出の日後に届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。

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することができない。ただし、第2条第1項にもとづく休業の申出を撤回した者

であっても、同条第4項にもと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。

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（第2条第3項及び第4項にもとづく休業の場合は、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. 第1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により会社に、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上げ変更を、又、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ヵ月前（第2条第4項にもと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、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。育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項にもとづく休業の場合には、第2条第1項にもとづく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヵ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、事由発生日の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いのうえ、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項にもとづく休業の場合を除く。第2条第4項にもとづく休業の場合は、子が1歳6ヵ月に達した日）
 - 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項にもとづく休業において、出生日以後の産前産後休業と育児休

業との合計が1年に達した場合

・・・当該1年に達した日

6. 5①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

第6条（介護休業の対象者）

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員（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。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次に該当する者に限り介護休業をすることができる。
 - ① 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始日」という。）から93日を経過する日から6ヵ月を経過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。
2. 第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 採用1年未満の従業員。
 - ② 申出の日から93日以内に雇用契約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。
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
 - ⑥ 上記以外の家族で会社の認めた者

第7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、介護休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約従業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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、第1項の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「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日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
2. 第1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うえ、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
・・・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5①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

第9条（子の看護休暇）

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（日雇従業員を除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をする為に、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせる為に、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日間、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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員

員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

- ① 採用 6 ヶ月未満の従業員。
 - ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員。
2. 子の看護休暇は、半日単位（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。
 3. 取得しよとする者は、原則として、事前に会社に申し出るものとする。
 4. 取得期間中の賃金は無給とする。昇給・賞与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

第 10 条（介護休暇）

1. 要介護状態にある家族の介護、その他の世話をする従業員（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 日間、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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
 - ① 採用 6 ヶ月未満の従業員。
 - ② 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員。
2. 介護休暇は、半日単位（1 日の所定労働時間の 2 分の 1）で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1 日の所定労働時間が 4 時間以下である従業員は 1 日単位とする。
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. 取得期間中の賃金は無給とする。昇給・賞与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

第 11 条（育児の為の所定外労働の免除）

1. 3 歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育する為、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護する為、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 採用 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. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下「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ヵ月前までに、育児・介護の為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あたり、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 子又は家族の死亡等、免除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
 - ・・・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
 - ・・・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
 - ・・・産前産後休業・育児休業又は介護休業の開始日の前日
 8. 7①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

第12条（育児・介護の為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為、又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為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協定に拘らず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヵ月について24時間・1年について150時間を超えて時間外労働させることはない。
2. 1に拘らず、次の①から③のいずれかに該当する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 日雇従業員。
 - ② 採用1年未満の従業員。
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員。
3. 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護の為の時間外労働制限申出書を会社に提出するものとする。この場合において、制限時間は、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労働制限対象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、申出に係る子又は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 子又は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
 - ・・・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
 - ・・・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
 - ・・・産前産後休業・育児休業又は介護休業の開始日の前日
 8. 7①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

第13条（育児・介護の為の深夜業の制限）

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為、又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為に申し出た場合には、就業規則の規定に拘らず、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. 1 に拘らず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - ① 日雇従業員。
 - ② 採用 1 年未満の従業員。
 - ③ 申出に係る子又は家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員。
 - a. 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。
 - b. 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。
 - c. 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 日以下の従業員。
 - ⑤ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員。
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・介護の為の深夜業制限申出書を会社に提出するものとする。
4. 会社は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、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、申出に係る子又は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、会社は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 子又は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
 - ・・・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
 - ・・・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
・・・産前産後休業・育児休業又は介護休業の開始日の前日
8. 7①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、会社はその旨を通知しなければならない。
9. 制限期間中の賃金については、別に定める賃金規程にもとづく基本給及び諸手当を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の賃金を支給する。
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9章 所定労働時間の短縮措置等

第14条（育児短時間勤務）

1. 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則の所定労働時間について、次のように変更することができる。所定労働時間は原則として午前9時から午後4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従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
2. 1に拘らず、次のいずれかに該当する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 日雇従業員。
 - ② 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員。
 - ③ 労使協定によって除外された次の従業員。
 - a. 入社1年未満の従業員
 - b. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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1ヵ月前までに、育児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。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を交付する。その他適用の為の手續等については、第3条から第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。
4. 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規程にもとづく基本給及び諸手当の時間換算した額を基礎とした実労働時間分の賃金を支給する。
5. 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その時間に対応する賞与は支給しない。
6. 定期昇給の算定に当たっては、本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 15 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、申し出ることにより、対象家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で就業規則の所定労働時間について、次のように変更することができる。所定労働時間を原則として午前 9 時 30 分から午後 4 時 30 分まで（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。
2. 1 に拘らず、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、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を交付する。その他適用の為の手続等については、第 7 条から第 9 条までの規定を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規程にもとづく基本給及び諸手当の時間換算した額を基礎とした実労働時間分の賃金を支給する。
5. 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
6. 定期昇給の算定に当たっては、本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 10 章 その他の事項

第 16 条（賃金等の取扱）

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賃金は支給しない。
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、出勤日数に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、復職後に昇給させるものとする。

第 17 条（介護休業期間中の社会保険料の取扱）

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 18 条（復職後の勤務）

1. 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
2. 前項に拘らず、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ヵ月前、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。

第19条（年次有給休暇）

年次有給休暇の権利発生の為の出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

第20条（マタニティ・パタニティハラスメント防止措置）

1. 全従業員は、他の従業員を業務遂行上のパートナーと認め、職場秩序並びに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次のいずれの行為もしてはならない。
 - ① 部下の育児・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
 - ④ 部下である従業員が上記①～③の行為を現認しながら、これを黙認する上司の行為
2. 本条第1項に抵触する従業員は、就業規則の規定により懲戒処分を行う。

第21条（相談及び苦情処理）

1. 育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理についての相談窓口は本社で設けるものとし、責任者は人事担当役員及び総務課人事担当者とする。
2. 育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、全従業員が育児休業等に関する就業環境を害する言動について相談及び苦情を責任者に申出ることができる。なお、責任者は、相談者からの事実確認後、相談者の人権に最大限配慮した上で、必要に応じ行為者・被害者・上司その他の従業員等へ事実確認を聴取する。
3. 本条前項の聴取を求められた従業員等は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

第22条（再発防止義務）

責任者は、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、遅滞なく事案発生の原因分析と再発防止策を講じなければならない。

第23条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児の為の所定外労働の免除、育児・

介護の為の時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則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。

(付 則)

この規則は、平成 28 年 3 月 1 日から施行する。

令和 4 年 4 月 21 日より下記、条文を一部変更し施行する。

- ・ 第 2 条第 1 項変更
- ・ 第 6 条第 1 項変更