

# 育児・介護休業等に 関する規程

株式会社 PSD

## (目的)

第 1 条 本規則は、従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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。

## (育児休業)

第 2 条 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

2 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。ただし、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日までの日としなければならない。

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が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をしていること

② 次のいずれかの事情があること

- ・ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・ 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

4 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、子の1歳6ヶ月の誕生日応答日とする。

① 従業員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日応答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

- ・ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
- ・ 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6ヶ月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 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1ヶ月（第3項及び第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、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出

るものとする。

- 6 申し出、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週間以内に終了した最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。
  - ① 第1項に基づく休業をした者が第3項又は第4項に基づく休業の申し出をしようとする場合又は第3項に基づく休業をした者が第4項に基づく休業の申し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
- 7 育児休業申出書が提出されたときは、会社が速やかに当該育児休業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。

### (介護休業)

- 第 3 条 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、申し出により、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業をすることができる。社会保険については継続されることから、自己負担分を毎月末までに会社に支払う。
- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上も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。
    - ・ 配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫
  - 3 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として、介護休業を開始しようとする2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
  - 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に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

### (子の看護休暇)

- 第 4 条 中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、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、本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日までの期間とし、原則として翌年度に繰り越せない。
- 2 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

### **(介護休暇)**

- 第 5 条 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、本則に規定する年次有給休暇とは別に、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。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とし、原則として翌年に繰り越せない。
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

### **(育児・介護のための所定外労働の制限)**

- 第 6 条 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ため、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をさせることはない。
- 2 申し出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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・介護のための所定外労働制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

### **(育児・介護のための時間外労働の制限)**

- 第 7 条 中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ために申し出た場合には、本則の規定及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①から③のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及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 日雇従業員
  - ② 入社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 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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・介護のための時間外労働制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

### (育児・介護のための深夜業の制限)

- 第 8 条 中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ために申し出た場合には、本則にかかわらず、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時までの間に労働させることはない。
- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。
- ① 日雇従業員
  - ② 入社1年未満の従業員
  - ③ 請求にかかる家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
    - ・ 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
    - ・ 心身の状況が請求にかか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
    - ・ 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 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間について、制限を開始しようとする日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・介護のための深夜業制限申出書を人事担当者に提出するものとする。

### (育児短時間勤務)

- 第 9 条 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、本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。

- 1 日の勤務時間は実働6時間以下とし、勤務時間数および始業・終業時間、休憩時間は、従業員本人の希望を勘案して個別に定める。
- 2 1歳に満たない子を育てる従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができ、この時間は有給とする。
- 3 第1項にかかわらず、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し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
- 4 申し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人事担当者に申し出なければならない。

### **(介護短時間勤務)**

- 第 10 条 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、本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。1日の勤務時間は実働6時間以下とし、勤務時間数および始業・終業時間、休憩時間は、従業員本人の希望を勘案して個別に定める。
- 2 前項にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申し出は拒むことができる。
  - 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、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人事担当者に申し出なければならない。

### **(賃金等の取り扱い)**

- 第 11 条 基本給その他の月毎に支払われる賃金の取り扱いは次のとおりとする。
- ① 育児・介護休業をした期間については、支給しない
  - ② 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日又は時間については、有給とする
  - ③ 第7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、別途定める賃金規程に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 2 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3条～第9条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。

- 3 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。また、その算定対象期間に第8条及び第9条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。第3条～第7条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。
- 4 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。

### **(育児休業等に関するハラスメントの防止)**

- 第 12 条 すべての従業員は第1条～第9条の制度の申し出・利用に関して、当該申し出・利用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 第1項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、本則に基づき、厳正に対処する。

### **(法令との関係)**

- 第 13 条 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制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務ならびに介護短時間勤務に関して、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。

### **附 則**

本規則は、2020年10月1日より施行する。

- 1 2021年5月1日以下の修正を行う
  - 1) 第2条1③について、社会保険料自己負担分についての記述を追記
  - 2) 第3および4条について、特別休暇の繰り越しについて追記
  - 3) 第3、6および7条について、「小学校就学の始期」を「中学校就学の始期」に変更
  - 4) 第8条について、「女性従業員」を「従業員」に変更
  - 5) 第8および9条について、申し出の期間と回数を削除
  - 6) 第10条1②について、「無給」を有給に変更
- 2 2022年8月1日、2022年4月1日付法改正に基づく修正。