

育児介護休業等規程

株式会社ティーエフエム

第 1 章 育 児 休 業

第 1 条 (対 象 者)

育児のために休業することを希望する従業員（日々雇用者、および従業員の過半数を代表する者と適用除外者に関する労使協定（以下「適用除外者に関する労使協定」という）を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）であつて、1歳（第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳）に満たない子（子の範囲は、育児介護休業法による）と同居し養育する従業員は、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用者にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

1. 入社1年以上であること
2. 子が1歳6ヶ月（第5条第2項の申し出にあつては2歳）に達する日までに、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと
2. 配偶者が、従業員と同じ日からまた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。

第 2 条 (育 児 休 業 の 申 出)

育児休業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（以下「育児休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（出産予定日前の子の出生など特別な事情がある場合は1週間前、1歳6ヶ月・2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、希望する育児休業期間を明らかにして育児休業申出書により会社へ申し出なければならない。

2. 育児休業中の期間雇用従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児休業を希望する場合は、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。
3. 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申出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第 3 条 (育 児 休 業 期 間 ・ 休 業 回 数)

育児休業期間は、原則として子が1歳（第1条第2項による育児休業の場合は1歳2ヶ月、第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳）に達するまでの間において従業員が申し出た期間とする。ただし、子の死亡その他特別な事情が生じた場合は、育児休業期間は当初の終了予定日前であっても原則としてその事情が生じた日をもって終了するものとする。

2. 同一の子についての育児休業の申出は原則として1回とする。
産後休業をしていない従業員が、子の出生日また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および第2条第2項の申出をする場合には、1回の申出にカウントしない。また、配偶者の死亡その他特別な事情がある場合は子が1歳（第5条第1項による育児休業の場合は1歳6ヶ月、第5条第2項による育児休業の場合は2歳）に達するまでを限度として再度の申出をすることができる。

第 4 条 (育 児 休 業 期 間 の 変 更)

育児休業期間は、次の場合に限り、育児休業期間変更申出書により申し出ること
で変更することができる。

1. 育児休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別な事情が生じた場
合に限り、1週間前までに申し出ることにより1回に限り繰り上げることがで
きる。
2. 育児休業終了予定日は、1ヶ月前までに申し出ることにより1回に限り1歳に
達するまでを限度として繰下げることができる。
2. 1歳6ヶ月・2歳までの育児休業における育児休業終了予定日は、2週間前まで
に育児休業期間変更申出書により申し出ることによってそれぞれ1回に限り、子が1歳6
ヶ月に達する日までの育児休業の場合は1歳6ヶ月に達するまで、子が2歳に達す
る日までの育児休業の場合は2歳に達するまでを限度として繰下げることができ
る。
3. 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申出者に対し、
育児休業取扱通知書を交付する。

第 5 条 (1歳以降の育児休業)

原則として子が1歳に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ、次のいずれかの事情がある場合には、子が1歳6ヶ月に達するまでを限度として、原則として子の1歳に達する日の翌日を開始日として育児休業をすることができる。ただし、適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。

1. 保育所等入所を希望しているが、入所できない場合
2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合
2. 子が1歳6ヶ月に達する日において、いずれかの親が育児休業中であり、かつ、次のいずれかの事情がある場合には、子が2歳に達するまでを限度として、子の1歳6ヶ月に達する日の翌日を開始日として育児休業をすることができる。ただし、適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。
 1. 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
 2. 子の養育を行っている配偶者であって、1歳6ヶ月以降子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により子を養育することが困難となった場合

第 6 条 (育児休業申出の撤回)

育児休業の申出は、育児休業開始予定日の前日までに限り、育児休業申出撤回届を提出して撤回することができる。この場合、配偶者の死亡など特別な事情がない限り同一の子については再度の申出はできないものとする。ただし、育児休業の申出を撤回した者であっても第5条第1項・第2項に基づく育児休業の申出をすることができる。

2. 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡その他特別な事情を生じた場合は、育児休業の申出はなかったものとみなす。
3. 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届出者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第 7 条 (育児休業期間中の給与等取扱い)

育児休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

1	給 与	育児休業期間中の賃金は支払わない
2	定 期 昇 給	育児休業期間中は行わないが、復職後の昇給において育児休業前の勤務実績を加味調整する
3	賞 与	賞与の算定にあたり、その算定対象期間に育児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払う
4	所 属	原則として育児休業前の所属とする
5	勤 続 年 数	退職金およびその他の制度の適用においては、育児休業期間は勤続年数に通算しない
6	年次有給休暇	年次有給休暇取得に関しては、育児休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす
7	社 会 保 険 料	育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分について、法の定める手続きにより免除される

第 8 条 (復職時の取扱い)

原則として育児休業前の職場および職務に復帰させる。ただし、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、職場および職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。
3. 給与および賞与の算定に当たっては、育児休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第 9 条 (育児短時間勤務等)

3歳に満たない子を養育する従業員は、会社に申し出て勤務時間の短縮等の適用を受けることができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則1日の所定労働時間を6時間とする制度をいう。始業・終業時刻および休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、労務提供の無い時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支払う。
4. 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 本条の措置の手続きについては、育児休業に関する手続きを準用する。

第 2 章 介 護 休 業

第 10 条 (対 象 者)

配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹および孫（以下「対象家族」という。）であって、要介護状態（2週間以上にわたり常時介護を要する状態をいう）にある者を介護する従業員（日々雇用者、適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く）は、介護のための休業をすることができる。ただし、期間雇用者にあつては、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（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの）が満了することが明らかでないこと

第11条（介護休業の申出）

介護休業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、介護休業申出書により会社へ申し出なければならない。なお、介護休業中の期間雇用従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護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. 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申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第12条（介護休業期間・休業回数）

介護休業期間は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日以内とする。ただし、当該対象家族の死亡その他特別な事情が生じた場合は、介護休業期間はその事情の生じた日をもって終了する。

2. 介護休業の回数は、原則として要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日間までの範囲で3回を上限とする。

第13条（介護休業期間の延長）

介護休業の期間は、介護休業終了予定日の2週間前までに介護休業変更申出書により申し出ること、1回の申出毎の介護休業につき1回に限り、通算93日の範囲内で延長することができる。

第14条（介護休業申出の撤回等）

介護休業を申し出た者は、介護休業開始予定日の前日までに限り、介護休業申出撤回届を提出して申出を撤回することができる。ただし、同一の対象家族について介護休業の申出が2回連続して撤回された場合には、会社は、当該対象家族についてその後の介護休業申出を拒むことができる。

2. 介護休業開始予定日の前日までに当該介護休業にかかる対象家族が死亡した場合その他特別な事情が生じた場合は、介護休業の申出はなかったものとみなす。
3. 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届出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第15条（介護休業期間中の給与等取扱い）

介護休業期間中の取扱いは、次のとおりとする。

- | | | | |
|---|------|---|--|
| 1 | 給 | 与 | 介護休業期間中の賃金は支払わない |
| 2 | 定期昇給 | | 介護休業期間中は行わないが、復職後の昇給において介護休業前の勤務実績を加味調整する |
| 3 | 賞 | 与 | 賞与の算定にあたり、その算定対象期間に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払う |
| 4 | 所 | 属 | 原則として介護休業前の所属とする |

- | | | |
|---|--------|---|
| 5 | 勤続年数 | 退職金およびその他の制度の適用においては、介護休業期間は勤続年数に通算しない |
| 6 | 年次有給休暇 | 年次有給休暇取得に関しては、介護休業をした日を出勤率の算定上出勤したものとみなす |
| 7 | 社会保険料 | 介護休業期間中の従業員の負担すべき社会保険料は、会社が立替払いするものとし、従業員は会社に対して、毎月の指定期日までに、会社指定の方法により払い込むものとする |

第16条 (復職時の取扱い)

原則として介護休業前の職場および職務に復帰させる。ただし、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、職場および職務の変更を行うことがある。

2. 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。
3. 給与および賞与の算定に当たっては、介護休業をしたことを理由として不利益な取扱いをしない。

第17条 (介護短時間勤務等)

家族を介護する従業員は、要介護状態にある対象家族1人につき従業員の申し出に基づく利用開始の日から連続する3年間のうちに2回を限度として、勤務時間の短縮の適用を受けることができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下の者、日々雇用者および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員を除く。

2. 勤務時間の短縮の適用とは、原則1日の所定労働時間を6時間とする制度をいう。始業・終業時刻および休憩時間は対象従業員と協議のうえ決定する。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、労務提供の無い時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支払う。
4. 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。
5. 本条の手続き等については介護休業に関する手続きを準用する。

第3章 時間外労働の制限

第18条 (育児および介護のための時間外労働の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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行わせない。

2. 前項の定めにかかわらず、次の1から3のいずれかに該当する従業員は、育児および介護のための時間外労働の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 入社1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前ま

で、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 4 章 深 夜 業 の 制 限

第 19 条 (育児および介護のための深夜業の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員から申出があった場合は、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）に勤務させることはない。

2. 前項の定めにかかわらず、次の1から5のいずれかに該当する従業員は、育児および介護のための深夜業の制限を申出することができない。
 1. 日々雇用者
 2. 入社1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 4. 申出に係る子（介護の場合にあっては対象家族）の16歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する者
 - ① 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
 - ② 心身の状況が申出に係る子の養育（介護の場合にあっては家族の介護）をすることができる者であること
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定あるいは出産後8週間以内でない者であること
 5. 所定労働時間の全部が深夜にある者
3. 深夜業の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 5 章 所 定 外 労 働 の 制 限

第 20 条 (育児および介護のための所定外労働の制限)

3歳に満たない子を養育する従業員が当該子を養育するため、または要介護状態にある対象家族の介護を行う従業員が当該対象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勤務をさせることはない。

2. 前項の定めは、日々雇用者および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 所定外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1ヶ月前までに、1回につき1ヶ月以上1年以内の希望する制限期間を明らかにして会社へ申し出なければならない。

第 6 章 子の看護のための休暇

第 21 条 (子の看護のための休暇)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、毎年4月1日を起算日とした1年につき当該子が1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。

2. 前項の定めは、日々雇用者および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 1日の所定労働時間が4時間を超える従業員は、看護休暇を半日単位で取得することができる。半日とは、1日の所定労働時間数（その時間数に1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げる）の2分の1であって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものとする。ただし、半日の単位について別に労使協定に定めた場合は、当該労使協定による。
4. 看護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
5. 看護休暇中の賃金は支払わない。
6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、看護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、看護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第 7 章 介護のための休暇

第 22 条 (介護のための休暇)

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする従業員は、年次有給休暇とは別に、毎年4月1日を起算日とした1年につき、当該対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2. 前項の定めは、日々雇用者および適用除外者に関する労使協定を締結した場合に当該協定によって除外された従業員には適用しない。
3. 1日の所定労働時間が4時間を超える従業員は、介護休暇を半日単位で取得することができる。半日とは、1日の所定労働時間数（その時間数に1時間に満たない端数がある場合は1時間に切り上げる）の2分の1であって、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するものとする。ただし、半日の単位について別に労使協定に定めた場合は、当該労使協定による。
4. 介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、緊急を要する場合は事後の申出でも差し支えないものとする。
5. 介護休暇中の賃金は支払わない。

6. 賞与、定期昇給、退職金の算定等においては、介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。
7. 年次有給休暇取得に関しては、介護休暇を利用した日は出勤率の算定上出勤したものとみなす。

第 8 章 そ の 他

第 23 条 (ハラスメントの防止)

すべての者は、本規程に定める制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する者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者に対しては、厳正に対処する。

第 24 条 (そ の 他)

育児休業、介護休業および関連する措置について、この規程に定めのない事項については、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

1. 本規程は 年 月 日より施行する。
2. 本規程を改廃する際は、従業員代表の意見を聴取して行う。

(別紙)

職場におけるハラスメントは、従業員の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、従業員の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題である。

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になることがあるため、十分に注意しなければならないことから、本別紙にて周知する。

- 1 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントは次のものである。
 - ①部下または同僚による妊娠・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
 - ②部下または同僚が妊娠・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
 - ③部下または同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等
- 2 本別紙の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いているすべての従業員である。
- 3 従業員が妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントを行った場合、就業規則に従い、下記の事項を考慮のうえ、懲戒処分を科すことがある。
 - ①行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
 - ②当事者同士の関係（職位等）
 - ③被害者の対応（告訴等）・心情等
- 4 ハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口を設置し、別途周知する。相談には、現にハラスメントが生じている場合だけでなく、ハラスメントが生じるおそれがある場合も含め、適切に相談に応じる。なお、相談者だけでなく行為者についても、プライバシーに配慮し対応する。
- 5 相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した者にも不利益な取扱いを行わない。
- 6 相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置および行為者に対する措置および再発防止策を講じる等適切に対処する。