

株式会社イーリス 派遣従業員育児・介護休業規程

第1章 目的

第1条（目的）

この規程は、株式会社イーリス（以下、会社という。）の派遣従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児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）

育児休業を希望する派遣従業員（日雇従業員を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程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、期間契約従業員については、育児休業の申出時点において、次の各号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) 雇入れ後1年以上経過している者であること
- (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用される見込みがあり、かつ、子が2歳に達する日の前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
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の派遣従業員からの育児休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 雇入れ後1年未満の派遣従業員
 - (2) 申出の日から1年（第4項の申出による育児休業の場合は6ヶ月）以内に退職することが明らかな派遣従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の派遣従業員
- 3 配偶者が派遣従業員と同じ日からまたは派遣従業員より先に育児休業をしている場合、派遣従業員は、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 育児休業中の派遣従業員、または配偶者が育児休業期間中の派遣従業員は、次の各号に掲げる事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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業をすることができる。なお、この場合において、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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 派遣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歳以降育児にあ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）

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「休業開始予定日」という。）の1ヵ月前（第2条第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、育児休業期間中の期間契約派遣従業員が労働契約を更新するにあたり、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申出を行うものとする。

2 前項に規定する申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、産後休業をしていない派遣従業員が、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項に基づく休業をした者が、同条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 期間契約派遣従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き休業の申出をしようとする場合
- (3) 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あたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めことがある。

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 申出の日後に申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）

申出者は、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再度申出をすることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項の申出に基づく休業の申出をすることができる。

3 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つたものとみなす。この場

合において、申出者は、直ちに、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）

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項および第4項に基づく休業の場合は、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 前項にかかわらず、会社は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 派遣従業員は、育児休業期間変更申出書により会社に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、休業開始予定日の繰上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の1ヵ月前（第2条第4項に基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、休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。なお、育児休業開始予定日の繰上げ変更およ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ものとする。ただし、第2条第4項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヵ月に達するまでの期間内で、1回に限り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 派遣従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により会社に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 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項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、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、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 - (4) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間の合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、直ちに、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）

要介護状態にある家族を介護する派遣従業員（日雇派遣従業員を除く。）は、この規程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、期間契約派遣従業員については、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する場合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) 介護休業開始予定日から93日経過日を超えて引き続き雇用される見込みがあり、かつ、93日経過日から1年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
- 2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の派遣従業員からの介護休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の派遣従業員
 - (2) 申出の日から93日以内に退職することが明らかな派遣従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の派遣従業員
- 3 第1項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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。
 - (1) 配偶者
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹または孫であって派遣従業員が同居し、かつ、扶養している者
 - (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）

介護休業をすることを希望する者は、原則として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。）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、介護休業中の期間契約派遣従業員が労働契約を更新するにあたり、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、特別の事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 会社は、介護休業申出書を受理する際に必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 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（介護休業の申出の撤回等）

- 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を会社に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会社がこれを適当と認めた場合には、2回目以降の申出をすることができるものとする。
 - 3 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はされなかつたものとみなす。この場合において、申出者は、直ちに、会社にその旨を通知しなければならない。

第9条（介護休業の期間等）

- 介護休業の期間は、介護を必要とするもの1人につき、原則として、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。以下同じ。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をした場合、または第16条（介護短時間勤務）に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数は通算して93日間までを原則とする。
- 2 前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
 - 3 派遣従業員は、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り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（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合、または第16条（介護短時間勤務）に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数の範囲とする。）を超えないことを原則とする。
 - 4 派遣従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに会社に申し出るものとし、会社がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

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、育児休業または新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

6 前項第1号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10条（子の看護休暇）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する派遣従業員（日雇派遣従業員を除く。）は、負傷し、また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、派遣従業員就業規則第17条（年次有給休暇）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、当該子が2人以上の場合にあっては10日間）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、毎年4月1日から翌年の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派遣従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 雇入れ後6ヵ月未満の派遣従業員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の派遣従業員

2 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に会社に申し出なければならない。ただし、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとする。

3 子の看護休暇中の賃金は無給とする。

第5章 介護休暇

第11条（介護休暇）

要介護状態にある家族の介護その他世話をする派遣従業員（日雇派遣従業員を除く）は派遣従業員就業規則第17条（年次有給休暇）に規定する年次有給休暇とは別に、