

当該対象家族が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、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介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 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。
 - 3 介護休暇中の賃金は無給とする。

第6章 所定外労働の免除

第12条（育児のための所定外労働の免除）

3歳に満たない子を養育する派遣従業員（日雇派遣従業員を除く）が当該子を養育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させることはない。

- 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所定外労働の免除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) 1週間の所定労働日数が2日以下の派遣従業員
- 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（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）および免除を終了しようとする日を明らかにして、免除開始日の1ヵ月前までに、育児のための所定外労働免除申請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 申出の日以降に申出にかか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（この条において「申出者」という。）は、出生後2週間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、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育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、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) 子の死亡等免除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
 - (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、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 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7章 時間外労働の制限

第13条（育児・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派遣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家族を介護する派遣従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、派遣従業員就業規則第16条（時間外労働および休日労働）の規定および時間外労働に関する協定（以下「36協定」という。）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をさせることはない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する派遣従業員からの育児または介護のための時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇派遣従業員
 - (2) 雇入れ後1年未満の派遣従業員
 - (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項に定める時間外労働の制限を請求しようとする者は、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。）および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を会社に提出しなければならない。
 - 4 会社は、時間外労働制限請求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ることがある。
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「請求者」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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。こ

の場合において、請求者は、直ちに、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) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 請求者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は、直ちに、会社は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14条（育児・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派遣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家族を介護する派遣従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する派遣従業員からの申出は拒むことができる。

(1) 日雇派遣従業員

(2) 入社1年未満の派遣従業員

(3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する派遣従業員

① 深夜において就業していない者（1ヵ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 心身の状況が請求に係る子の保育また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（多胎妊娠の場合にあつては、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日以下の派遣従業員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある派遣従業員

3 請求しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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。) および制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として制限開始予定日の1ヵ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を会社に提出しなければならない。

- 4 会社は、深夜業制限請求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ることがある。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下「請求者」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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、直ちに、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) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 請求者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求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 深夜業の制限を受ける派遣従業員に対して、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15条（育児短時間勤務）

3歳に満たない子を養育する者は、申し出ることにより、派遣従業員就業規則第14条（労働時間）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。

始業時刻	9時00分
終業時刻	16時00分
休憩時間	12時00分から13時00分

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する派遣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) 日雇派遣従業員

- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である派遣従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の派遣従業員
 - ① 入社1年未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、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。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項および第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給与については、実労働分の基本給と諸手当を支給する。

第16条（介護短時間勤務）

要介護状態にある家族を介護する派遣従業員は、会社に申し出て、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、所定労働時間を以下のように変更することができる。

始業時刻	9時00分
終業時刻	16時00分
休憩時間	12時00分から13時00分

ただし、同一家族について既に介護休業をした場合、または異なる要介護状態について介護短時間勤務制度の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間の範囲内とする。

- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する派遣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。
- (1) 日雇派遣従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である派遣従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の派遣従業員
 - ① 入社1年未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 第1項の申出をしようとする者は、1回につき93日（介護休業をした場合または異なる要介護状態について介護短時間勤務制度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）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。その他適用のため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給与については、実労働分の基本給と諸手当を支給する。

第10章 その他の事項

第17条（給与等の取扱い）

育児休業または介護休業（以下「育児・介護休業」という。）の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

第18条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

介護休業により給与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派遣従業員に請求するものとし、派遣従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

第19条（復職後の勤務）

育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。

- 2 前項にかかわらず、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、部署およ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ヵ月前または介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。
- 3 会社は必要に応じて職場復帰のプログラムを実施する。

第20条（年次有給休暇）

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日ならびに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

第21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勤務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。

附 則

この規程は、平成24年4月1日から施行する。

この規程は平成25年11月1日から改定施行する。