

派遣社員育児介護休業規程

サーバーフリー株式会社

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、派遣従業員（以下「スタッフ」という。）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

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望するスタッフ(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、本規程に定めるところにより、申出時点において以下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(本条第5項の申出にあつては2歳)に達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. 1にかかわらず、労使協定により除外された次のスタッフからの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満のスタッフ
 - (2) 申出の日から1年以内(1歳6ヶ月までの休業の場合は、6ヶ月以内)に雇用関係が終了することが明らかなスタッフ
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
3. スタッフの配偶者が、スタッフと同じ日から又はスタッフより先に育児休業をしている場合、スタッフは、子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、育児休業をすることができる。この場合の育児休業期間は、誕生日と産後休業期間、及び育児休業期間をあわせて1年間とする。
4. 次のいずれにも該当するスタッフは、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、子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、前項の休業を取得する場合は、1歳以降の育児休業終了予定日の翌日を開始日とする。
 - (1) スタッフ又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること(第2条第3項の休業を取得している場合は、1歳以降にスタッフ又は配偶者の育児休業が終了すること)
 - (2) 次のいずれかの事情があること

- (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) スタッフ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
5. 次のいずれにも該当するスタッフは、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カ月の誕生日応当日に限るものとする。
- (1) スタッフ又は配偶者が子の1歳6カ月の誕生日応当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
 - (ア) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - (イ) スタッフ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カ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

(育児休業の申出の手続等)

- 第3条 育児休業をすることを希望するスタッフは、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、育児休業中のスタッフ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. 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。
 - 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育児休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
 - 4. 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。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第4条 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項に基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。

（育児休業の回数）

第5条 育児休業の申出は、一子につき1回限りとし、双子以上の場合も一子とみなす。但し、次のいずれかに該当する場合は、再度育児休業を取得できる。

- (1) 産後休業をしていないスタッフが、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に育児休業をした場合
- (2) 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又は第3条第1項後段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

（育児休業の期間等）

第6条 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. 1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. スタッフは、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り上げ変更を、また、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、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り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5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ヵ月に達するまで及び1歳6ヵ月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、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。
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、事由発生の日から2週間以内であって、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (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項及び第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
 - (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項に基づく休業において、出生日と産後休業期間及び育児休業期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
6. 5(1)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

（介護休業の対象者）

第7条 要介護状態にある家族を介護するスタッフ（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。ただし、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93日を経過する日から6ヶ月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. 1にかかわらず、労使協定により除外された次のスタッフからの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社1年未満のスタッフ
 - (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかなスタッフ
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ

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、兄弟姉妹又は孫であってスタッフが同居かつ扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第8条 介護休業をすることを希望するスタッフは、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、介護休業中のスタッフ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、特別な事情がない限り、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、1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（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第9条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出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. 介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
 3. 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、1回を超えて申し出ることができるものとする。
 4. 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。

(介護休業の期間等)

- 第10条 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(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。)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ことがある場合又は第17条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。
2. 1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. スタッフは、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(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又は第17条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上決定した日とする。)
 - (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. 5(1)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

(子の看護休暇)

- 第11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ(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、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、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スタッフからの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

- (1) 入社6ヵ月未満のスタッフ
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
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. 看護休暇の取得期間については無給とする。
4. 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第12条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をするスタッフ(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日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次のスタッフからの介護休暇の申出は拒むことができる。

- (1) 入社6ヵ月未満のスタッフ
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
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. 介護休暇の取得期間については無給とする。
4. 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第13条 3歳に満たない子を養育するスタッフ(日雇従業員を除く)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をさせることはない。

2. 1にかかわらず、労使協定によって除外された次のスタッフ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年未満のスタッフ
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ

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。）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、育児のため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、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「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. 7(1)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

（育児・介護のための時間外労働の制限）

- 第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ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スタッフが当該家族を介護するため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. 1にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当するスタッフ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) 入社1年未満のスタッフ
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
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「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のため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、制限期間は、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られることがある。
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（以下この条において「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) 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. 7(1)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

（育児・介護のための深夜業の制限）

第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するスタッフ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スタッフが当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフ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) 入社1年未満のスタッフ
 - (3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当するスタッフ
 - 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。
 - ③ 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日以下のスタッフ
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にあるスタッフ
3. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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・介護のため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、深夜業制限申出書を提出した者（以下この条において「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) 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. 7(1)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。
9. 制限期間中の給与については、実労働時間分を支給する。
10. 深夜業の制限を受けるスタッフに対して、会社は必要に応じて昼間勤務に転換させることがある。

第9章 育児のための所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第16条 3歳に満たない子を養育するスタッフは、申し出ることにより、就業規則に規定する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。

所定労働時間を6時間(別途、途中で休憩を1時間与える。)とする(1歳に満たない子を育てる女性スタッフは更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)

2. 1にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフ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時間以下であるスタッフ
 - (3) 労使協定によって除外された次のスタッフ
 - ① 入社1年未満のスタッフ
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
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4条までの規定(第4条第3項を除く。)を準用する。
4. 月毎に支払われる給与は、不就労時間については支給しない。

(介護短時間勤務)

第17条 要介護状態にある家族を介護するスタッフ(日雇労働者を除く)は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則に規定する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日の所定労働時間において、2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

2. 1にかかわらず、労使協定によって除外された次のスタッフからの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満のスタッフ
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
3. 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又は異なる要介護状態について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）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. 月毎に支払われる給与は、不就労時間については支給しない。

第10章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第18条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇の期間については、毎月固定的に支払われる給与は支給しない。

（育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第19条 育児休業期間中の社会保険料被保険者負担分は、年金事務所へ免除の申請を行う。

2. 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翌月末日までに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。

（復職後の勤務）

第20条 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. 1にかかわらず、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週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第21条 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・介護休業を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第22条 すべてのスタッフは、育児・介護休業制度の申出・利用に関して、当該申出・利用するスタッフ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スタッフに対しては、就業規則第24条(服務・禁止事項)および第34条(懲戒)に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第23条 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

1. 本規則は、2021年1月1日から実施する。
2. 必要に応じて本規程改定する。