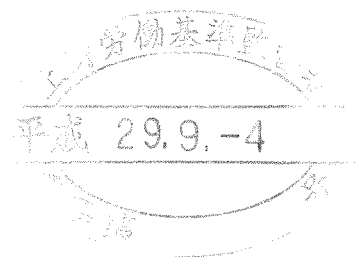


セカンドハーベスト・ジャパン  
Second Harvest Japan(2HJ)



育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

第1条 目的

本規則は、セカンドハーベスト・ジャパン(以下「当団体」という。)の従業員の育児・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制限、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

第2条 育児休業の対象者

- 1 歳未満の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 前項において、期間の定めのある雇用契約を締結している従業員については、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業することができる。
- イ 入社1年以上であること。
  - ロ 子が1歳6か月になる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。
- 3 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か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。
- 4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か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。
- イ 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。
  - ロ 次のいずれかの事情があること。
    - (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
    - (2) 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歳以降育児に当たると予定であった者が、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従業員は、子が1歳6か月から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、原則として子が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)に限るものとする。
- イ 従業員又は配偶者が原則として子の1歳6か月到達日の前日に育児休業をしていること。
- ロ 次のいずれかの事情があること。
- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
  - (2) 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6か月到達日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。

### 第3条 育児休業の申請

- 育児休業を申請する従業員は、休業開始予定日の1か月前までに、又は前条第4項及び第5項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前までに当団体に届出るものとする。
- 2 育児休業中の従業員は、出生後2週間以内に育児休業対象児の出生届を提出すること。
  - 3 育児休業の申請は、特に事情がない限り子1人につき1度のみ認められる。

### 第4条 育児休業の申請の撤回等

育児休業の申請は、当該育児休業開始日の前日まではこれを撤回することができる。

### 第5条 育児休業の期間等

- 育児休業の期間は、申請する休業開始日から子が1歳に達する日まで(第2条第3項、第4項及び第5項に基づく育児休業の場合は、それぞれ定められた時期まで)とする。
- 2 前項にかかわらず、当団体は、「育児休業、介護休業等又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」(以下、「育児・介護休業法」という。)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 従業員は、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の1か月前までに申し出ることにより、育児休業終了予定日繰り下げ変更を行うことができる。ただし、これらの変更は原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項に該当する休業の場合は、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、1回、第2条第5項に該当する休業の場合は、子が1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、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 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。

イ 子の死亡等育児休業にかか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、この場合において従業員が出勤する日は、当該事由発生の日から2週間以内であって、当団体と従業員が話し合いの上決定した日とする。)

ロ 育児休業にかかる子が1歳に達した場合等。

子が1歳に達した日、又は第2条4項の場合において子が1歳6か月に達した日。

ハ 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期間が始まった日。

ニ 出生以前の産前産後休業と育児休業との合計が1年に達した場合。

当該1年に達した日。

### 第3章 介護休業

#### 第6条 介護休業の対象者

要介護の状態にある家族を介護する従業員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

2 期間の定めのある雇用契約を締結している従業員については、介護休業ができる従業員は、申出時点において、次のいずれかに該当する者とする。

イ 勤続年数が1年以上の者

ロ 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(93日経過日)から6か月を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。

3 この要介護にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、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(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にあるものを含む。以下、同じ。)

(2) 父母

(3) 子(法律上の親子関係がある子(養子を含む。))

(4) 配偶者の父母

(5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫

(6) 上記以外の家族で当団体が認めた者

#### 第7条 介護休業の申請

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開始予定日の2週間前までに、休業期間を当団体所定の様式に明記のうえ、申請をするものとする。

- 2 介護休業の期間は当団体と当該従業員との間で決定し、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とする。
- 3 当団体は、申請を受けるにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。

#### 第8条 介護休業の申請の撤回等

介護休業の申請は、介護休業開始予定日の前日まではこれを撤回することができる。

- 2 介護休業の申請を撤回した従業員について、同一対象家族の同一要介護状態にかか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当団体がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申請することができる。
- 3 介護休業開始予定日の前日までに、申請にかかる家族の死亡等により当該従業員が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申請はされなかったものとみなす。

#### 第9条 介護休業の期間等

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、3回を限度として、従業員の申し出た期間とする。

- 2 前項にかかわらず、当団体は、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 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。

イ 家族の死亡等介護休業にかか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。

ロ 当該従業員について、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。

- 4 前項の事由が生じた場合には、当該従業員は原則として当該事由の生じた日以降遅滞なく当団体にその旨を通知するものとする。

### 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従業員は、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、就業規則第19条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従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。

イ 勤続6か月未満の従業員

ニ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 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

### 第11条 介護休暇

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は、就業規則第19条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

イ 勤続6か月未満の従業員

ニ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

## 第6章 所定外労働の制限

### 第12条 育児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 当該申出を行おうとする従業員は、1回につき、1か月以上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か月前までに、当団体に申し出るものとする。この場合において、制限期間は、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。

3 当団体は、当該申出を受けるにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めるところがある。

4 制限開始予定日の前日までに、申出にかかる子の死亡等により当該従業員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。

5 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。

- イ 子の死亡等により制限にかか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。
  - ロ 制限にかかる子が3歳に達した場合、当該3歳に達した日。
  - ハ 当該従業員について、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。
- 6 第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。
- イ 勤続1年未満の従業員。
  - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員。

## 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、就業規則第19条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か月について24時間、1年間について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、次の各号のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
- イ 勤続1年未満の従業員。
  - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 申出をしようとする従業員は、1回につき、1か月以上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か月前までに、育児・介護のための申出を行うものとする。
- 4 当団体は、当該申出を受けるにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 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当該従業員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。
- 6 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。
- イ 家族の死亡等により制限にかか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。
  - ロ 制限にかか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。

- ハ 当該従業員について、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。

## 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、就業規則第18条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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
- イ 勤続1年未満の従業員。
  - ロ 当該従業員にかかる配偶者が次のいずれにも該当する従業員。
    - (1) 就業していない者であること。
    - (2) 心身の状況が当該従業員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。
    - (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く、かつ産後8週間以内でない者であること。
- 3 申出をしようとする従業員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(以下この条において「制限期間」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か月前までに、育児・介護のための申出を行うものとする。
- 4 当団体は、当該申出を受けるにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 制限開始予定日の前日までに、申出にかかる家族の死亡等により当該従業員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。
- 6 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。
- イ 家族の死亡等により制限にかかる子を養育又は家族を介護しないこととなった場合。  
当該事由は発生した日。
  - ロ 制限にかか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。
- ハ 当該従業員について、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。

## 第9章 所定労働時間の短縮措置等

### 第15条 育児による勤務時間の変更

3歳以下の子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第16条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。

所定労働時間を午前10時から午後5時まで(うち休憩時間は、業務の状況に応じた時間帯に1時間とする。)の6時間とする(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)。

2 申出をしようとする従業員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、変更を開始しようとする日及び変更を終了しようとする日を明らかにして、原則として、変更開始予定日の1か月前までに、当団体に申し出なければならない。

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による勤務時間の変更の申出は拒むことができる。

イ 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員。

ロ 労使協定によって除外された次の従業員。

(1) 勤続1年未満の従業員。

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員。

### 第16条 介護による勤務時間の変更

要介護にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、業規則第16条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。

所定労働時間を午前10時から午後5時まで(内休憩時間は、業務の状況に応じた時間帯に1時間とする。)の6時間とする。

2 申出をしようとする従業員は、3年の間で2回までの範囲内で変更を開始しようとする日及び変更を終了しようとする日を明らかにして、原則として、変更開始予定日の2週間前までに、当団体に申し出るものとする。

## 第10章 給与等の取扱い

### 第17条 給与等の取扱い

育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 就業規則において定時昇給の定めがある場合において、定時昇給は、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従業員については、復職後に昇給させるものとする。

3 復職後の給与は育児・介護休業前の額を下回らないものとする。



#### 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、各月に当団体が納付した額を、翌月末日までに従業員に請求するものとし、従業員は当団体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、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項にかかわらず、当該従業員の希望がある場合及び当団体の変更等やむをえ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か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。

#### 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当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及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 育児休業等に関するハラスメントの防止

すべての従業員は第1条から第16条の制度の申出、利用に関して、当該申出、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。

#### 第22条 周知

会社は、育児休業及び介護休業に関して、次に掲げる事項について従業員に周知（従業員若しくはその配偶者が妊娠し、若しくは出産したこと又は従業員が家族を介護していることを知ったときに、当該従業員に知らせることを含む。）するよう努めるものとする

- (1) 従業員の育児休業及び介護休業中における待遇に関する事項。
- (2) 育児休業及び介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項。
- (3) 前2号に掲げるもののほか、法令で定められた事項。

#### 第23条 法令との関係

育児・介護休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の制限、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。

#### 附則

本規則は、平成 29 年 1 月 4 日から適用する。