

育児・介護休業規程

株式会社 トライアングルジャパン

育児・介護休業規程

第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、株式会社トライアングルジャパン（以下「会社」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・深夜業の制限及び育児・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。

(会社が講ずる措置)

第2条 この規程により、会社が講ずる措置の名称と内容は次のとおりとする。

- (1) 育児休業…この規程に定めるところにより、1歳に満たない子を養育するためにする休業（従業員本人の誕生日以後の産前産後休業の期間を除く。）をいう。
- (2) パパ・ママ育休プラス…当該従業員と配偶者がともに前号の育児休業をする場合の特例として、1歳2か月に満たない子を養育するため、最長1年間することができる育児休業をいう。
- (3) 1歳6か月までの育児休業…一定の要件を満たす場合に、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する子が1歳6か月に達するまでの間にする育児休業をいう。
- (4) パパ休暇…男性従業員が、産休特例期間に限定して行う短期の育児休業をいう。
- (5) 介護休業…この規程に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。
- (6) 子の看護休暇…負傷し、若しくは疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話又は疾病の予防を図るための当該子の世話をする従業員の申出により、会社が付与する休暇をいう。
- (7) 介護休暇…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の申出により、会社が付与する休暇をいう。

- (8) 所定外労働の制限…3歳に満たない子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、会社が定める期間、所定労働時間（就業規則に定める会社の労働時間をいう。）を超える労働を免除することをいう。
- (9) 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し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、会社が定める期間、36協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第32条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を1か月について24時間、1年について150時間に制限することをいう。
- (10) 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し、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員の請求により、会社が定める期間、深夜業を免除することをいう。
- (11) 育児短時間勤務…3歳に満たない子を養育する従業員であって育児休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。
- (12) 介護短時間勤務…要介護状態にある対象家族を介護する従業員であって介護休業をしていないものに対して会社が講ずる所定労働時間の短縮措置をいう。

2 この規程における定義は、次の各号のとおりとする。

- (1) 〇歳に満たない…誕生日の前日までをいう。
- (2) 〇歳に達する日…〇歳の誕生日の前日をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（誕生日の前々日）までとする。
- (3) 1歳2か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の2か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。
- (4) 1歳6か月に達するまで…1歳の誕生日から、誕生日の属する月の6か月後の月における誕生日の応当日の前日までの期間をいう。なお、雇用保険の育児休業給付金の支給については、その前日（応当日の前々日）までとする。
- (5) 小学校就学の始期に達するまで…6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。

第2章 育児休業等

(育児休業)

第3条 育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月に満たない子）と同居し、当該子を養育するものは、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、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) 引き続き雇用された期間が1年以上あること。
 - (2) 子が1歳に達する日から6か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 育児休業中の期間契約従業員（前項ただし書に該当する者に限る。）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。
- 3 第1項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
 - (2) 申出の日から1年以内（1歳6か月までの育児休業の申出をする場合は、6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（パパ・ママ育休プラス）

第4条 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、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、この場合における育児休業開始予定日は、子の1歳の誕生日までの日としなければならない。

（1歳6か月までの育児休業）

第5条 育児休業中の従業員又は配偶者が育児休業中の従業員は、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の本人又は配偶者の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。））において、次のいずれにも該当する場合は、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（以下「育児休業開始予定日」という。）は、子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合にあっては、子が1歳に達する日後の従業員本人又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日とする。以下本条において同じ。）とする。

- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
- (2) 次のいずれかの事情があるとき
 - 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6条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前（1歳6か月までの育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書において、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出るものとする。
- 2 育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、育児休業開始予定日（申出が遅れたときは会社が指定した日）から育児休業終了予定日までの期間とする。
- (1) (2)、(3)以外の育児休業の場合…子が1歳に達する日
 - (2) パパ・ママ育休プラスの場合…子が1歳2か月に達する日と休業を開始してから1年（従業員本人の誕生日以後の産前産後休業期間の日数及び育児休業をした日数を含む。）を経過した日のうちいずれか早い日
 - (3) 1歳6か月までの育児休業の場合…子が1歳6か月に達する日
- 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。
- 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等対象児出生届を提出しなければならない。なお、この規定は、第12条の育児のための所定外労働の制限、第13条の育児のための時間外労働の制限及び第14条の育児のための深夜業の制限の請求者並びに第15条の育児短時間勤務の申出者について準用する。
- 5 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに、会社に通知をして、育児休業の申出の撤回をすることができる。
- 6 育児休業の申出を撤回した者は、次条第1項各号に掲げる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、休業の申出を撤回した者であっても、第5条各号の事情があるときは、1歳6か月までの育児休業の申出をすることができる。

（再度の育児休業の申出とパパ休暇の特例）

第7条 育児休業をしたことがある従業員は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、次の各号に掲げる事情がある場合でなければ、再度の育児休業の申出をすることができない。ただし、最初の育児休業がパパ休暇であるときは、この限りでないものとし、パパ休暇の特例として、理由のいかんにかかわらず再度の育児休業の申出を認める。

- (1) 当初の申出に係る育児休業期間が新たな育児休業又は産前産後休業の開始により期間途中で終了した場合に、新たな育児休業又は産前産後休業に係る子が死亡又は当該申出をした従業員と同居しないこととなったとき。

- (2) 当初の申出に係る育児休業期間が介護休業の開始により期間途中で終了した後、介護休業に係る対象家族が死亡又は当該申出をした従業員と同居しないこととなったとき。
- (3) 配偶者が死亡したとき。
- (4) 配偶者が負傷・疾病等により子を養育することが困難な状態となったとき。
- (5) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が子と同居しないこととなったとき。
- (6) 申出に係る子が負傷又は疾病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世話を必要とする状態となったとき。
- (7) 申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき。
- 2 第2条第1項第4号の産休特例期間とは、配偶者が次の各号のいずれかの期間にある期間をいい、パパ休暇とは、これらのいずれかの期間中において最初に行う育児休業とする。
- (1) 出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては、当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間
- (2) 出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては、当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間

第3章 介護休業等

(介護休業)

- 第8条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業を分割取得することができる。ただし、期間契約従業員にあっては、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) 引き続き雇用された期間が1年以上あること。
- (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（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
- (3) 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従業員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (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従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

- 3 第1項の「要介護状態にある対象家族」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に掲げる者をいう。以下、この規程において同じ。
- (1) 配偶者
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹及び孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者

(介護休業の申出の手続等)

- 第9条 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、介護休業申出書において、介護休業開始予定日と介護休業終了予定日を明らかにして、これを会社に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業の申出は1回に限りこれを撤回することができる。
- 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、介護休業取扱通知を交付する。

第4章 子の看護休暇及び介護休暇

(子の看護休暇)

- 第10条 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、申出により、負傷し、若しく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若しくは健康診断を受けさせるために、一年度につき5日間（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が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。ただし、労使協定により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。
- (1) 雇入れ後6か月未満の従業員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は、半日又は時間を単位として取得することができるものとする。

(介護休暇)

- 第11条 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院等の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をを行う従業員は、一年度につき5日間（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、介護休暇を取得することができる。ただし、労使協定により、介護休暇の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

- (1) 雇入れ後6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 介護休暇は、半日又は時間を単位として取得することができるものとする。

第5章 短時間勤務等

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12条 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、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、所定外労働をさせることはない。ただし、労使協定により、所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の従業員は除く。なお、この場合において、当該制限期間は、次条に定める時間外労働の制限にかかる制限期間と重複しないようにしなければならない。

- (1) 雇入れ後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
- 2 前項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を会社に提出しなければならない。
- 3 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第13条 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対象家族を介護する従業員が当該対象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、法定労働時間を超えて延長する労働時間は、1か月について24時間、1年について150時間を限度とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は時間外労働の制限を請求することができない。
- (1) 雇入れ後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
- 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、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、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 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある対象家族を介護する従業員が当該対象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従業員は深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 雇入れ後1年未満の従業員
- (2) 請求に係る対象家族の16歳以上の同居の対象家族が次のいずれにも該当する従業員
 - ① 深夜において就業していない者（1か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又は対象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）以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しない者でないこと。
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3 第1項に定める深夜業の制限を請求しようとする従業員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、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 当該制限の事由が消滅した場合には、ただちに制限期間を終了する。

(育児短時間勤務)

第15条 従業員（1日の所定労働時間が6時間以下であるものを除く。次条において同じ。）であって、その3歳に満たない子を養育するものは、申出により、会社の所定労働時間を1日当たり6時間とする育児短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員は除く。

- (1) 雇入れ後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

2 育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、育児の状況を勘案し、個人ごとに定める。なお、従業員が1歳に満たない子を養育する女性従業員であるときは、加えて1日2回おのおの30分ずつの育児時間を請求することができる。

3 第1項に定める申出をしようとする従業員は、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、短縮を開始しようとする日

の1か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。その他の手続等は、育児休業に準ずるものとする。

(介護短時間勤務)

第16条 従業員であつて、要介護状態にある対象家族を介護するものは、申出により、会社の所定労働時間を、1日当たり6時間とする介護短時間勤務制度の適用を受けることができる。ただし、労使協定により、介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の従業員を除く。

- (1) 雇入れ後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
- 2 介護短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、介護の状況を勘案し、個人ごとに定める。
- 3 第1項に定める申出をしようとする従業員は、対象家族1人につき利用開始日の日から3年の間で2回までの範囲内で変更することができる。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、短縮を開始しようとする日の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。その他の手続等は、介護休業に準ずるものとする。

第6章 雑 則

(賃金等の取扱い)

第17条 基本給その他の月毎に支払われる賃金の取扱いは次のとおりとする。

- (1) 育児休業（パパ・ママ育休プラス、1歳6か月までの育児休業を含む。）及び介護休業をした期間…無給とする。
 - (2) 子の看護休暇、介護休暇の日…無給とする。
 - (3) 深夜業の制限の適用を受けた期間…深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1日当たりの不労時間につき賃金規程の定めに基づき控除した後の賃金を支払う。
 - (4) 育児短時間勤務、介護短時間勤務の適用を受けた期間…1日当たりの短縮時間につき賃金規程の定めに基づき控除した後の賃金を支払う。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業及び介護休業をした期間が含まれるときは、出勤日数により日割りで計算した額を支給基準額とする。また、短時間

勤務をした期間が含まれるときは、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。

- 3 定期昇給は、育児休業及び介護休業の期間中は行わないものとし、当該休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 4 育児休業及び介護休業後の勤務は、業務運営上の支障がない限り、休業直前の部署及び職務とする。
- 5 退職金の算定に当たっては、育児休業及び介護休業をした期間並びに短時間勤務をした期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数を計算するものとする。
- 6 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、育児休業及び介護休業の期間は、出勤したものとみなす。
- 7 育児休業及び介護休業により賃金の支払われない月における社会保険の被保険者負担分保険料（育児休業期間中を除く。）並びに毎月の賃金より控除されるべきものがある場合は、各月に会社が立て替えて支払う。当該立替金額は、会社が指定する日までに支払うものとする。
- 8 育児休業及び介護休業期間中の雇用保険法に基づく給付金の支給手続きは、労使協定で定めるところにより、会社が行う。この場合において、従業員は支給手続きに係る確認書類等の収集に協力しなければならない。なお、この規定は、本人の希望に基づき当該本人が支給手続きを行うことを妨げるものではない。

(相談窓口)

第18条 本規程に関する相談又は苦情は、総務に設置する相談窓口が、これに対応する。

(法令との関係)

第19条 第2条の措置に関して、本規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

(規程の改廃)

第20条 この規程は、関係諸法規の改定及び会社状況及び業績等の変化により必要があるときは、従業員代表と協議のうえ改正することがある。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

- 第21条 事業主は妊娠・出産・育児休業・介護休業等を申出・利用を理由とする不利益扱いは禁止する
- 2 すべての従業員は第1条～第20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おこなってはならない。
 - 3 第1項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第4章に基づき、厳正に対処する。

附 則

- 1 本規程は、平成29年1月1日から改定施行する。