

育児・介護休業規程

令和〇年〇月〇日制定

〇〇〇〇〇〇動物病院

育 児 ・ 介 護 休 業 規 程

従業員の育児休業および介護休業、育児・介護を容易にするための措置、育児・介護を行う従業員の深夜業・時間外労働の制限、子の看護休暇並びに介護休暇に関しては、この規程および育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律その他の法令の定めるところによる。

第 1 章 育 児 休 業 等

(1歳までの育児休業)

第 1 条 同居しその1歳（配偶者が1歳到達日以前に育児休業を取得している場合は1歳2ヵ月。以下これを「パパ・ママ育休プラス」という。）未満の子を養育する従業員（日々雇用者を除く。）は、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用者については、申し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. 勤続1年以上であること
2. 子が1歳6か月なるまでの間に雇用契約の期間が満了し更新されないことが明らかでないこと

(2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は育児休業をすることができない。

1. 勤続1年未満の者
2. 休業の申出から1年を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかな者
3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(1歳6ヶ月または2歳までの育児休業)

第 2 条 子の1歳到達日（パパ・ママ育休プラスの場合で休業終了予定日が1歳到達日後の場合は、休業終了予定日。本条において同じ。）において育児休業中の者又はその配偶者が育児休業中の者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、子が1歳6ヵ月に達するまでの間、育児休業をすることができる。ただし、この場合の休業は子の1歳誕生日を開始日としなければならない。

1. 保育所に入所を希望しているにもかかわらず、入所ができない場合
2. 子の親であって1歳以降の育児を行う予定の配偶者が死亡、負傷、疾病等により子を養育できなくなった場合

(2) 期間雇用者であって、子の1歳到達日においてその配偶者が育児休業している者は、前条第1項ただし書きに定める要件を満たす場合に限り前項の育児休業をすることができる。

(3) 次のいずれにも該当する従業員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について

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か月の誕生日応当日に限るものとする。

イ 従業員又は配偶者が、子の1歳6か月の誕生日応当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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 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

(4) 第1・2・3項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は育児休業をすることができない。

1. 勤続1年未満の者

2. 休業の申出から6ヵ月を経過する日までに雇用関係が終了することが明らかなる者

3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(育児休業の期間および回数)

第3条 育児休業の期間は、原則として子が1歳(パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヶ月。前条による育児休業の場合は1歳6ヵ月)に達するまでの間において、従業員が申し出た連続する期間(パパ・ママ育休プラスの場合は出生日以後の産休期間を含め最長1年間)とする。ただし、次条の申出期日後の休業の申し出は、会社が法の定めに従い休業の開始日を指定することがある。

(2) 育児休業を申し出ることのできる回数は、原則として同一の子(双子以上を含む。以下同じ)につき第1条による育児休業の申出と第2条による育児休業の申出各1回とする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出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。

(3) 子の死亡その他の特別の事情を生じた場合は、休業期間は当初の終了予定日前であっても、原則としてその事情の生じた日をもって終了するものとする。

(育児休業の申し出)

第4条 育児休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の1ヵ月前(第2条による休業の場合は原則として2週間前。出産予定日前の子の出生など特別の事情がある場合は1週間前)までに、所定の手続により申し出なければならない。

(2) 育児休業中の期間雇用者が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は、雇用契約更新の都度改めて申し出を行うものとする。期間雇用者の契約更新に際しての休業申し出は前条の回数の制限を受けないものとする。

(育児休業期間の変更)

第 5 条 育児休業期間は、次の場合に限り変更することができる。

1. 第1条による休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別の事情を生じた場合に限り、1週間前までに申し出ることにより1回に限り繰り上げることができる。
2. 休業終了予定日は、原則として1ヵ月前（第2条による休業の場合は2週間前）までに申し出ることにより、1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヵ月。第2条による育児休業の場合は1歳6ヵ月）に達するまでを限度として、1回に限り延長することができる。

(育児休業の申し出の撤回と再度の申し出)

第 6 条 第1条による育児休業の申し出と第2条による育児休業の申し出は、それぞれの休業開始予定日の前日までに限り、撤回することができる。この場合、原則としてそれぞれの休業において、同一の子についての再度の休業はできないものとする。ただし、配偶者の死亡その他の特別の事情を生じたときはこの限りではない。

- (2) 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡その他の特別の事情を生じた場合は、育児休業の申し出はなかったものとみなす。

(育児休業の終了)

第 7 条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合、育児休業はそれぞれに定める日に終了するものとする。

1. 子の死亡その他の事由によりその子の養育をしなくなった場合
当該事由の発生日
2. その子が1歳（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヶ月。第2条による育児休業の場合は1歳6ヵ月）に達した場合
1歳、1歳2ヵ月又は1歳6ヵ月に達した日
3. 休業している従業員が産前産後の休業、介護休業又は新たな育児休業に入った場合
当該事由の発生日の前日

(育児休業中の賃金)

第 8 条 育児休業期間中は、賃金は支給しない。

- (2) 育児休業期間中の昇給は行わない。
- (3) 育児休業期間中に賞与の支給日がある場合は、賞与算定期間における勤務実績に応じて算定し支給する。

(社会保険料)

第 9 条 育児休業期間中の社会保険料本人負担分は、法の定めるところにより免除される。

(復 職)

第10条 育児休業が終了した場合は、原則として休業前の職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。

(2) 復職日は、原則として育児休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。

(復職時の賃金)

第11条 復職時の賃金は、原則として育児休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職務の変更など特別の事情がある場合はこの限りでない。

(年次有給休暇)

第12条 年次有給休暇の取得に関しては、育児休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

(勤続年数の算定)

第13条 退職金制度その他の制度の適用においては、育児休業期間はこれを勤続年数に算入しない。

(育児のための所定労働時間の短縮措置)

第14条 3歳未満の子を養育する従業員が、育児休業に代えて子の養育を容易にするための所定労働時間の短縮措置を希望する場合は、原則として1日の所定労働時間を6時間とする短縮措置を講じるものとする。ただし、日々雇用者、1日の所定労働時間が6時間以下の者および労使協定により適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。

(2) 前項の措置の手続きなどについては、育児休業に関する手続きを準用する。

(育児のための所定外労働・深夜業・時間外労働の制限)

第15条 3歳未満の子を養育する従業員(日雇い従業員を除く)が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き所定労働時間を超える時間外労働は行わせないものとする。ただし、労使協定によって適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者からの申出は拒むことができる。また、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請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業および1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働は行わせないものとする。ただし、いずれも次に掲げる者を除く。

1. 日々雇用者
2. 勤続1年未満の者
3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
4. 深夜業に関しては、所定労働時間の全部が深夜にある者または請求にかかる子の同居の家族(16歳以上の者に限る)が次のいずれにも該当する者
 - ア 深夜に就業していないこと(1ヵ月の深夜の就業日数が3日以下の者を含む)
 - イ 心身の状況が子の保育をすることができること
 - ウ 6週間(多胎妊娠の場合は14週間)以内に出産の予定がなく、また産後8週間以内でないこと

(2) 前項の制限を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(所定外労働の制限および時間外労働の制限の場合は1年以内)の期間について、制限開始予

定日と制限終了予定日を明らかにして、開始予定日の1ヵ月前までに、所定の手続により申し出なければならない。

- (3) 制限開始予定日の前日までに子の死亡等により子を養育しないこととなった場合は、請求はされなかったものとみなす。
- (4) 次の各号のいずれかの事由が生じた場合は、制限期間はそれぞれに掲げる日において終了するものとする。
 - 1. 子の死亡等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
 - 2. 制限にかかる子が小学校就学の始期（所定外労働の制限の場合は3歳）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（所定外労働の制限の場合は子が3歳に達した日）
 - 3. 請求者について、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、育児休業または介護休業の開始日の前日
- (5) 制限期間中の給与については、別途定める賃金規程に基づき、就業しなかった時間に対する賃金は支給しない。
- (6) 深夜業の制限を受ける従業員について、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（配置転換における配慮）

第16条 就業場所の変更を伴う配置転換を命ずる場合は、これにより子の養育が困難となる従業員に対し、その状況に配慮するものとする。

第 2 章 介 護 休 業

（対 象 者）

第17条 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫であつて、要介護状態にある者（2週間以上にわたり、常時介護を必要とする状態にある者をいう。以下「対象家族」という。）を介護する従業員（日々雇用者を除く）は、介護のための休業をすることができる。ただし、期間雇用者については、申し出の時点において次の各号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. 勤続1年以上であること
 - 2. 介護休業開始予定日から93日経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約の期間が満了し更新されないことが明らかでないこと
- (2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた以下に定める者は介護休業をすることができない。
- 1. 勤続1年未満の者
 - 2. 申し出の日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかなる者
 - 3. 1週間の所定労働日数が2日以内の者

(介護休業の申し出)

第18条 介護休業を希望する従業員は、原則として希望する休業開始予定日の2週間前までに、所定の手続により申し出なければならない。

- (2) 介護休業中の期間雇用者が契約更新後も引き続き休業を希望する場合は、雇用契約更新の都度改めて申し出を行うものとする。期間雇用者の契約更新に際しての休業申し出は次条の回数の制限を受けないものとする。

(介護休業の期間・回数)

第19条 介護休業の期間は、原則として対象家族1人につき、通算93日間の範囲内とする。

- (2) 介護休業の回数は、対象家族1人につき3回までとする。

(介護休業期間の変更)

第20条 介護休業の期間は休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、通算93日の範囲内で変更することができる。

(介護休業の申し出の撤回と再度の申し出)

第21条 介護休業の申し出は、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。同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。

- (2) 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別の事情を生じた場合は、休業の申し出はなかったものとみなす。

(介護休業の終了)

第22条 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合、介護休業はそれぞれに定める日に終了するものとする。

1. 対象家族の死亡その他の事由により対象家族を介護しなくなった場合
当該事由の発生日
2. 休業している従業員が産前産後の休業、育児休業又は新たな介護休業に入った場合
当該事由の発生日の前日

(介護休業中の賃金)

第23条 介護休業期間中、賃金は支給しない。

- (2) 介護休業期間中の昇給は行わない。
- (3) 介護休業期間中に賞与の支給日がある場合は、賞与算定期間における勤務実績に応じて算定し支給する。

(社会保険料)

第24条 介護休業期間中の社会保険料本人負担分は、会社が立て替え納付するものとし、従業員は、復職後これを会社に支払うものとする。

(復 職)

第25条 介護休業が終了した場合は、原則として休業前の職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。

(2) 復職日は、原則として介護休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。

(復職時の賃金)

第26条 復職時の賃金は、原則として介護休業開始前の水準を下回らないものとする。ただし、職務の変更などの特別の事情がある場合はこの限りでない。

(年次有給休暇)

第27条 年次有給休暇の取得に関しては、介護休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

(勤続年数の算定)

第28条 退職金制度その他の制度の適用においては、介護休業期間はこれを勤続年数に算入しない。

(介護を容易にするための措置)

第29条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で勤務時間の短縮の措置の適用を受けることができる。ただし、日々雇用者および労使協定により適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者を除く。

(2) 短時間勤務とは、1日の所定労働時間を6時間とする勤務制度をいう。

(3) 介護休業の制度と本条の措置を合わせ利用する場合は、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回までの範囲とする。

(4) 前各項の措置の手続き等については、介護休業に関する手続きを準用する。

(5) 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当を支給する。

(6) 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受けた期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(介護のための所定外労働・深夜業・時間外労働の制限)

第30条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員（日雇い従業員を除く）が申し出た場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超える時間外労働は行わない。ただし、労使協定によって適用を除外された勤続1年未満の者、1週間の所定労働日数が2日以下の者からの申出は拒むことができる。また、要介護状態にある対象家族を介護する従業員が請求した場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、午後10時から午前5時までの間の深夜業および1ヵ月24時間、1年150時間を超える時間外労働は行わない。ただし、次に掲げる者を除く。

1. 日々雇用者
 2. 勤続1年未満の者
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 4. 深夜業に関しては、所定労働時間の全部が深夜にある者又は請求にかかる家族の同居の家族（16歳以上の者に限る）が次の各号のいずれにも該当する者
 - ア 深夜に就業していないこと（1ヵ月の深夜の就業日数が3日以下の者を含む）
 - イ 心身の状況が家族の介護をすることができること
 - ウ 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産の予定がなく、また産後8週間以内でないこと
- (2) 前項の制限を請求しようとする者は、1回につき1ヵ月以上6ヵ月（時間外労働の制限に関しては1年）以内の期間について、制限開始予定日と制限終了予定日を明らかにして、開始予定日の1ヵ月前までに、所定の手続により申し出なければならない。
- (3) 制限開始予定日の前日までに対象家族の死亡等により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。
- (4) 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、制限期間はそれぞれに掲げる日において終了するものとする。
1. 対象家族の死亡等制限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
 2. 請求者について、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
- (5) 制限期間中の給与については、別途定める賃金規程に基づき、就業しなかった時間に対する賃金は支給しない。
- (6) 深夜業の制限を受ける従業員について、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（配置転換における配慮）

第31条 就業場所の変更を伴う配置転換を命ずる場合は、これにより家族の介護が困難となる従業員に対し、その状況に配慮するものとする。

第3章 子の看護休暇・介護休暇

(看護休暇・介護休暇)

第32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（日々雇用者を除く）は、年次有給休暇とは別に、負傷し又は疾病にかかった子の看護・予防接種等のための休暇を、また、第17条の対象家族の介護その他の世話をする従業員（日々雇用者を除く）は介護、通院の付き添い等のための休暇を、1年（4月1日から翌年3月31日まで）に5日（子が2人以上又は対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として利用することができる。

(2) 前項の定めにかかわらず、労使協定で適用除外とされた次のいずれかに該当する者は子の看護休暇・介護休暇を利用することができない。

1. 勤続6ヵ月未満の者
2. 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(3) 子の看護休暇又は介護休暇を利用しようとする従業員は、原則として事前に所定の休暇届を提出しなければならない。ただし、急な傷病等によりこれが困難な場合は事後遅滞なく申し出ることができる。

(4) 給与、賞与、退職金の算定等においては、子の看護休暇又は介護休暇の利用期間はこれを通常の勤務をしたものとして取扱う。

(5) 子の看護休暇又は介護休暇は、半日単位(所定労働時間の2分の1)単位で、始業時刻から連続又は、就業時刻まで連続して取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。

第4章 育児休業等に関するハラスメントの防止

(禁止行為)

第33条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ① 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- ② 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③ 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ④ 部下である従業員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

(懲戒)

第34条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

① 第33条①～③の行為を行った場合

就業規則第59条第1項①から③までに定める訓戒、減給、出勤停止

② 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合

就業規則第59条第4項に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第35条 育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口を設けることとし、その責任者は代表取締役とする。代表取締役は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対し、対応に必要な研修を行うものとする。

(2) 育児休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての従業員は育児休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談及び苦情を窓口担当者に申し出ることができる。

(3) 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、院長へ報告する。報告に基づき、院長は相談者の人権に配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の従業員等に事実関係を聴取する。

(4) 前項の聴取を求められた従業員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

(5) 院長は代表取締役に事実関係を報告し、代表取締役は、問題解決のための措置として、第34条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

(6) 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

(再発防止の義務)

第36条 代表取締役は、育児休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

付 則

1. この規程は令和元年6月21日から実施する。
2. この規程を改廃する場合は、従業員代表の意見を聴いて行う。