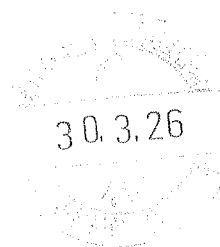


# 育児・介護休業規定

株式会社トリプル・ウィン



## 第1章 目的

(目的)

第1条 この規定は、株式会社トリプル・ウィン（以下「会社」という）が雇用する派遣社員及び契約社員（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・介護の為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であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規定に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期雇用スタッフにあっては、申出時点において次のいずれにも該当する場合に限り育児休業をすることができる。

- 1) 継続雇用1年以上であること
- 2) 子が1歳6ヶ月（第2条第5項の申出にあっては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 前項にかかわらず労使協定により除外された以下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（第2条第4項及び第5項の申出の場合は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 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ヶ月に達するまでの間で、出生日以降の産前・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することができる。
- 4 以下のいずれにも該当するスタッフは、子が1歳6ヶ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。
  - 1) スタッフ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
  - 2) 次のいずれかの事情があること
    - ① 保育所等に入所を希望しているが入所できない場合
    - ② 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歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情で子を養育することが困難になった場合

- 5 以下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。
- 1) 育児休業を開始しようとする日にスタッフ又は配偶者が、原則として子の1歳6ヶ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
  - ① 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
  - ② スタッフの配偶者であって育児休業の該当子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であったが、死亡、負傷、疾病等の事情で、子の養育が困難な場合

(育児休業の申出手続き等)

- 第3条 育児休業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ヶ月前(第2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)までに育児休業申出書を会社に提出するものとする。なお、育児休業中の有期雇用スタッフが労働契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合、契約更新した期間の初日を育児休業開始予定日とし、申出書により再度の申出を行うこととする。
- 2 申出は、以下のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、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週間以内に取得した最初の育児休業については1回の申出に含めないものとする。
    - 1) 第2条第1項に基づく休業をしたスタッフが同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をしようとする場合、又は本条第1項後段の申出をしようとする場合
    - 2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
  - 3 会社は育児休業申出書を受け取るに当たり、各種証明書の提出を求める場合がある。
  - 4 申出日以降に当該子が出生したとき、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するものとする。

(育児休業申出の撤回)

- 第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに会社に対して育児休業申出撤回届を提出した場合、申出を撤回することが出来る。

(育児休業の期間等)

- 第5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)を限度とする。
- 2 前項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ヶ月前（第2条第4項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。繰り上げ、繰り下げ変更とも原則として1回に限るが、第2条第4項に基づく場合は、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ヶ月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、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くなった場合  
当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は、事由発生から2週間以内であって、会社とスタッフが話し合いのうえ決定した日とする）
  - 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項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日）
  - 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、出生日以降の産前産後休業期間と育児休業期間の合計が1年に達した場合  
当該1年に達した日
  - 5) 前項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するものとする。
  - 6) 育児休業期間中は無給とする。

### 第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第6条 要介護状態の家族を介護するスタッフは、この規定の定めにより、介護休業することができる。ただし、有期雇用スタッフにあつては、申出次点において下記いずれにも該当するスタッフに限り介護休業をすることができる。

- 1) 継続雇用1年以上であること
- 2) 介護休業を開始しようとする日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに、その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者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) 父母及び配偶者の父母
  - 3) 子
  - 4) 祖父母、兄弟姉妹、孫
  - 5) 上記以外の家族で会社が認めた者

(介護休業の申出手続き等)

- 第7条 介護休業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。なお、介護休業中の期間契約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、申出書にて再度申出を行う。
- 2 特別な事情がない限り、対象家族一人につき延べ93日まで3回を上限とする。ただし、前項後段の申出の場合はこの限りではない。
  - 3 会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要な証明書等の提出を求めることがある。

(介護休業申出の撤回)

- 第8条 介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届を会社に提出することにより、申出を撤回することができる。
- 2 介護休業の申出を2回連続して撤回した場合、当該家族についての再度の申出はできないものとする。ただし、特段の事情があり、会社がこれを認めた場合は2回を超えて申出ができることとする。

(介護休業の期間等)

- 第9条 介護休業の期間は対象家族一人につき原則として延べ93日間の範囲内とする。
- 2 前項にかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定め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の2週間前までに会社に申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。ただし、通算93日の範囲を超えないことを原則とする。
  - 4 次の各号のいずれかの事由が生じた場合、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は、当該各号にかかげる日とする。
    - 1) 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（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、会社とスタッフ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、又は新たに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
  - 5 前項の事由が生じた場合、申出者は原則、当該事由が生じた日に会社に届ける  
こととする。
  - 6 介護休業期間中は無給とする。

#### 第4章 子の看護休暇

##### (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スタッフ（日雇いスタッフを除く）は負傷、若しくは疾病にかかった当該子の世話のため、又は予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合、年間につき5日、二人以上の場合は1年間で10日を限度として子の看護休暇を取得できる。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。
- 2 前項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申出は拒むことができる。
    - 1) 入社6カ月未満のスタッフ
    - 2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
    - 3 子の看護休暇は半日単位で取得することができるが、1日の所定労働時間が4時間以下のスタッフは1日単位とする。
    - 4 取得については原則として所定の用紙を提出することとする。
    - 5 子の看護休暇中は無給とする。

#### 第5章 介護休暇

##### (介護休暇)

- 第11条 要介護状態の家族の介護その他の世話をするスタッフ（日雇いスタッフは除く）は、年次有給休暇とは別に当該家族が一人の場合は1年間につき5日、二人以上の場合は1年間に10日を限度とし、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日までとする。
- 2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次のスタッフからの申出については拒むことができる。
    - 1) 入社6カ月未満のスタッフ
    - 2) 1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
    - 3 休暇の取得は半日単位で可能であるが、1日の所定労働時間が4時間以下のスタッフは1日単位とする。

- 4 取得については原則として所定の用紙を提出するものとする。
- 5 介護休暇については無給とする。

## 第6章 所定外労働の制限

(育児・介護の為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スタッフ（日雇いスタッフを除く）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ため申し出た場合、事業の正常な運営に支障が出る場合を除き、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、労使協定によって除外された次のスタッフから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 申出をする場合、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間を制限期間とし、制限を開始しようとする日、及び、制限の終了の予定の日を明らかにし、書面にて会社に提出する。このとき、制限期間は本規定第13条第3項に規定する制限期間と重複しないようにする。
  - 4 会社はスタッフの申出書の提出の際に、必要な書類の提出を求める場合がある。
  - 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合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) 子又は家族の死亡等で、養育又は介護をしなくなった場合  
当該事由が発生した日
    - 2) 制限に係る子が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
  - 6 前項第1号及び第2号の事由が生じた場合、申出者は原則として、当該事由が生じた日に会社に届けることとする。

## 第7章 時間外労働の制限

(育児・介護の為の時間外労働の制限)

- 第13条 小学校就学前の子を養育する又は、要介護状態にある家族を介護するスタッフから申し出があった場合、就業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ヶ月に24時間、1年に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、次のいずれかに該当するスタッフからの申出は拒むことが

できる。

- 1) 日雇いスタッフ
- 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 申出をする場合、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間で、制限を開始しようとする日、及び終了しようとする日を原則1か月前までに会社に書面をもって申し出る。この場合、制限期間は本規定12条の制限期間と重複しないようにする。
- 4 会社は申出にあたり、必要な証明書等の提出を求めることがある。
- 5 次の各号のいずれかの事由が生じた場合、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) 子又は家族の死亡等で、制限に係る子又は家族を介護しなくなった場合  
当該事由が発生した日
  - 2) 制限に係る子が小学校就学に達した場合  
子が6歳に達する日の属する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
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、原則として、当該事由が生じた日に会社に届け出ることとする。

## 第8章 深夜業の制限

(育児・介護の為の深夜業の制限)

- 第14条 小学校就学前の子を養育又は、要介護状態にある家族を介護するスタッフから申出があった場合、就業規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障が出る場合を除き、午後10時から午前5時までの間は労働させないこととする。
- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフの申出は、拒むことができる。
    - 1) 日雇いスタッフ
    - 2) 入社1年未満のスタッフ
    - 3) 申出に係る家族の16歳以上の同居家族が、次のいずれにも該当するスタッフ
      - ①深夜に就業していない(1ヶ月につき深夜における就業が3日以下を含む)
      - ②心身の状況が申出に係る子、又は家族の介護をすることができる
      - ③6週間(多胎にあつては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
    - 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 申出をする場合、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の制限期間内で、制限を開始しようとする日、及び終了しようとする日を原則、制限を開始する日の1ヶ月前までに会社に届け出るものとする。
- 4 会社は申出書を受け取るに当たり、必要な証明書等の提出を求めることがある。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が発生した場合、制限期間は終了するものとし、制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - 1) 子又は家族の死亡等、養育又は介護を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歳に達する年度の3月31日
  - 3) 申出者の産前産後休業、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 前項第1号の事由が生じた場合、原則として申出者は当該事由が発生した日に会社に届け出るものとする。
- 7 深夜業の制限を受けるスタッフに対して、会社は必要に応じ昼間の勤務に変更することができる。

## 第9章 所定労働時間の短縮措置等

### (育児短時間勤務)

- 第15条 3歳に満たない子を養育するスタッフは、申し出により所定労働時間を6時間に短縮することができる。又、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回の育児時間の請求ができる。
- 2 前項にかかわらず次のいずれかに該当するスタッフからの申出は拒むことができる。
    - 1) 日雇いスタッフ
    - 2) 1日の所定労働時間が6時間以下のスタッフ
    - 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
      - ②1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ
  - 3 申出をする場合、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始する日及び終了しようとする日を、開始予定日の1ヶ月前までに書面にて会社に届け出るものとする。

### (介護短時間勤務)

- 第16条 要介護状態にある家族を介護するスタッフは、申出により対象家族一人当たり短時間勤務利用開始から連続する3年間で2回まで、所定労働時間を6時間に短縮できる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当するスタッフからの申出は拒むことができる。

1) 日雇いスタッフ

2) 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

②1週間の所定労働日数が2日以下のスタッフ

3 申出をするスタッフは、短縮開始予定日の2週間前までに書面にて会社に届け出ることにする。

## 第10章 育児・介護休業中の取扱い等

(社会保険料の取扱い)

第17条 休業により給与が支払われない期間の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スタッフに請求することとし、スタッフは会社が指定する日までに支払うこととする。

(復職後の勤務)

第18条 休業後の勤務は原則として、休業前の就業先、職務とする。

2 前項にかかわらず、やむを得ない事情がある場合は、就業先及び、職務の変更を行う場合がある。

(年次有給休暇)

第19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、休業をした日、並びに子の看護休暇、介護休暇を取得した日も出勤とみなす。

(ハラスメントの防止)

第20条 会社が雇用するすべての者は、本規定の制度を利用する者に対して不利益な言動をしてはならない。

(法令との関係)

第21条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働時間の制限、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、本規定に定めのないことは、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

1、この規定は平成30年3月1日から適用する。

以上