

宇和島商工会議所育児・介護休業規程

第1章 目 的

(目 的)

第1条 本規則は、宇和島商工会議所の職員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働及び深夜業の制限、育児・介護短時間勤務並びに柔軟な働き方を実現するための措置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

1. 育児休業

(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職員（日雇職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより、子が1歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。

ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項または第7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者に限り育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 入所1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（本条第4項から第7項の申出にあっては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、職員は、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、育児休業期間および出生時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職員は、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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員また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

(イ) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(ロ) 職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

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1項又は第3項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡した職員は、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することができる。

6 次のいずれにも該当する職員は、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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（1）職員または配偶者が子の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

（2）次のいずれかの事情があること

（イ）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（ロ）職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

（3）子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第3項、第4項または第5項に基づく育児休業が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

（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職員は、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か月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳および1歳6カ月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商工会議所に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の有期雇用職員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 第2条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

（1）第2条第1項に基づく休業をした者が本条第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 第2条第4項に基づく休業の申出は、次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。

（1）第2条第3項又は第4項または第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

（2）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始

まったことにより第2条第1項、第4項または第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4 第2条第6項に基づく休業の申出は、次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。

(1) 第2条第5項、6項または第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第2条第1項、第4項、第5項、第6項または第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5 商工会議所は、育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

6 育児休業申出書が提出されたときは、商工会議所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「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に商工会議所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 育休申出者は、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商工会議所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、商工会議所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 第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第4項、第5項、第6項または第7項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事業がない限り同一の子については再度申出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、第5項、第6項または第7項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項または第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項または第7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、子の死亡等により育休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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、商工会議所にその旨を通知しなければならない。

（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項から第7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 育児休業を開始しようとする日の1か月前（1歳以降の休業については2週間前）までに申出が無かった場合、商工会議所は、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 職員は、育児休業期間変更申出書で商工会議所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か月前（第2条第4

項から第7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およ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項から第7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か月に達するまでおよび1歳6か月から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、商工会議所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、育児休業期間変更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、商工会議所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項または第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、第2条第6項または第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）

(3) 育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業また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、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）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 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に商工会議所にその旨を通知しなければならない。

2. 出生時育児休業

（出生時育児休業の対象者）

第6条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる

ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 入所1年未満の職員

(2) 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書を商工会議所に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中の有期雇用職員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には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書兼取扱通知書により再度の申出を行うものとする。

- 2 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 3 商工会議所は、出生時育児休業申出書を受け取るにあたり、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 出生時育児休業申出書が提出されたときは、商工会議所は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下 この章において「出生時育休申出者という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に商工会議所に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第8条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届を商工会議所に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、商工会議所は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 3 第6条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したもののみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、商工会議所にその旨を通知しなければならない。

(出生時育児休業の期間等)

第9条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生日又は出産予定の「いずれか遅い方から8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- 2 出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合、商工会議所は、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 職員は、出生時育児休業期間変更申出書で商工会議所に出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、商工会議所は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業期間変更取扱通知

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、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等出生時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、商工会議所と本人が話し合いの上決定した日とする。）

- (2) 子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する日

子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合

- (3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

- (4) 出生時育児休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日

- 6 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に商工会議所にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第9条の2 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（様式13）を休業開始予定日の1週間前までに商工会議所に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

- 2 商工会議所は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する（様式15）。就業日がない場合もその旨通知する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式16）を商工会議所に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。商工会議所と職員の双方が就業日等に合意したときは、商工会議所は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式18）を交付する。

- 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

- (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

- (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

- (3) 出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

- 4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式13）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式14）を休業前日までに商工会議所に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、商工会議所は速やかに申出が撤回されたことを通知する（様式15）。

- 5 本条第2項で同意した就業日等を全部または一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（様式17）を休業前日までに商工会議所に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部

を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、商工会議所は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式１８）を交付する。

- （１）出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- （２）配偶者が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
- （３）婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
- （４）出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第３章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第１０条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）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。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、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か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者に限り介護休業をすることができる。

２ 第１項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- （１）入所１年未満の職員
- （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職員
- （３）１週間の所定労働日数が２日以下の職員

３ この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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、兄弟姉妹または孫
- （６）上記以外の家族で商工会議所が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第１１条 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の２週間前までに、介護休業申出書を商工会議所に提出することにより申し出るものとする。

なお、介護休業中の有期雇用職員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人につきのべ９３日まで３回を上限とする。ただし、第１項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 商工会議所は、介護休業申出書を受け取るにあたり、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、商工会議所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12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商工会議所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、商工会議所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 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。ただし、特段の事情がある場合について商工会議所がこれを適当と認めた場合には、2回を超えて申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、商工会議所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13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日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
- 2 介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、商工会議所は、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 職員は、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週間前までに商工会議所に申出ることにより、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、商工会議所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（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、商工会議所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、出生時育児休業また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、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
- 6 本条第5項第1号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商工会議所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

(子の看護等休暇)

第14条 小学校第3学年終了までの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、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、子の看護等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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- (2) 当該子に予防接種や健康診断をうけさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、事業主は労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

- 2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇申出書を事前に商工会議所に申出るものとする。
- 4 看護等休暇を取得した日は有給とする。
- 5 賞与および賃金改定ならびに退職金計算にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）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、事業主は労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの子の介護休暇の申出は拒むことができる。

- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書をもって事前に商工会議所に申出るものとする。
- 4 介護休暇を取得した日は有給とする。
- 5 賞与および賃金改定ならびに退職金計算にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）が当該子を養育するためまたは、要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（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。）およ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・介護のための所定外労働制限請求書を商工会議所に提出するものとする。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。
- 4 商工会議所は、所定外労働制限請求書を受け取るにあたり、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 請求の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に商工会議所に所定外労働制限請求書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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、商工会議所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) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、商工会議所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17条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則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 本条第1項にかかわらず、次の（1）から（3）のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入社1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（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

て「制限開始予定日」という。) およ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・介護のための時間外労働制限請求書を商工会議所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 項に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 商工会議所は、時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、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 請求の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者(以下この条において「請求者」という。)は、出生後 2 週間以内に商工会議所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、請求に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、商工会議所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) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業また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
- 8 本条第 7 項第 1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、商工会議所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 18 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、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 本条第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入社 1 年未満の職員
 - (3) 請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
 - (イ) 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。
 - (ロ) 心身の状況が請求に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること。
 - (ハ) 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 日以下の職員

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

- 3 請求をしようとする者は、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。）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。）およ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・介護のための深夜業制限請求書を商工会議所に提出するものとする。
- 4 商工会議所は、深夜業制限請求書を受け取るにあたり、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 請求の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に商工会議所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、請求に係る子または家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、商工会議所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) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育また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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 本条第7条第1項の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、商工会議所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、実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

- 第19条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とすることができる。
- (1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合、始業就業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で商工会議所が個別に決定する。
 - 3 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - (イ) 入社1年未満の職員

(ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 4 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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か月前までに、育児短時間勤務申出書により商工会議所に申出なければならない。申出書が提出されたときは、商工会議所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5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項および第4条第3項を除く。）を準用する。
- 5 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規程に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 賃金改定および退職金計算の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。
(柔軟な働き方を実現するための措置)

第10章 柔軟な働き方を実現するための措置

第20条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のうちいずれか1つの措置を選択して利用することができる。

(1) 始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ

(2) 短時間勤務

2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定によって除外された次の職員

(イ) 入所1年未満の職員

(ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

<<始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ措置関連>>

3 本条第1項第1号に定める始業・就業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、申し出ることにより、就業規則に定める始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

(イ) 通常勤務＝午前8時30分始業、午後5時30分終業

(ロ) 時差出勤A＝午前8時始業、午後5時終業

(ハ) 時差出勤B＝午前9時始業、午後6時終業

(ニ) 時差出勤C＝午前10時始業、午後7時終業

(2) 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、時差出勤申出書により商工会議所に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、商工会議所は速やかに申出者に対し、育児時差出勤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5条までの規定（第3条第2項、

第3項、第4項及び第4条第3項を除く)を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の賃金及び賞与については、通常の勤務をしているものとみなす。

<<3歳超～小学校就学前の短時間勤務措置関連>>

- 6 本条第1項第2号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) 対象職員は、申し出ることにより、所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。)の6時間とすることができる。
- (2) 前号にかかわらず、本人の希望がある場合、始業終業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で商工会議所が個別に決定する。
- (3) 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、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か月前までに、短時間勤務申出書により商工会議所に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、商工会議所は速やかに申出者に対し、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5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。

- 7 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規程に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を支給する。

- 8 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

- 9 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第11章 対象家族の介護のための所定労働時間の短縮措置

(介護短時間勤務)

- 第21条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出ることにより、当該家族1人あたり利用開始日から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。)の6時間とすることができる。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合、始業終業の時刻および休憩時間は、本人の希望を聴いた上で商工会議所が個別に決定する。

- 3 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定によって除外された次の職員

(イ) 入社1年未満の職員

(ロ) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 4 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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商工会議所に申出なければならない。申出書が提出されたときは、商工会議所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 11 条から第 13 条までの規定を準用する。

- 5 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める賃金規定に基づき労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当を時間換算した額を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 賃金改定ならびに退職金の算定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

第 12 章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(禁止行為)

第 22 条 すべての職員は、他の職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。また、自社の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

- (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) 部下である職員が (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 23 条 次の各号に掲げる場合に依じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第 22 条 (1) ～ (4) の行為を行った場合
就業規則に定めるけん責、減給、出勤停止又は降格
- (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
就業規則に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第 24 条 商工会議所は育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口を設けることとし、その責任者は事務局長とする。総務部長は、窓口担当者の名前を周知するとともに、担当者に対する必要な教育を行うものとする。

- 2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の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、相談内容を総務部長へ報告する。報告に基づき、総務部長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員に事実関係を聴取する。
- 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
- 5 商工会議所は、問題解決のための措置として、第 23 条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件およ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あたっては、関係者のプライバシーを保護し、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25条 事務局長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じたときは、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。

第13章 その他の事項

（賃金等の取扱い）

第26条 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 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給する。

3 賃金改定は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に改定日が到来した者については、復職後に変更するものとする。

4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務しなかったものとして勤続年数を計算するものとする。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第27条 介護休業により賃金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については、職員は商工会議所が指定する日までに支払うものとする。

（円滑な取得及び職場復帰支援、制度利用支援）

第28条 商工会議所は、職員から本人または配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰並びに制度利用を支援するために、第1号の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、第2号の措置を実施する。

（1）当該職員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児・介護休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、育児休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

（2）育児休業（出生時育児休業含む）に関する相談体制を整備する。

2 商工会議所は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、第16条から第18条の制度及び第20条に規定する措置等（措置の内容及び申出先）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

3 商工会議所は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと、また、商工会議所は、職員の子が1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日までの間に、当該職員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用

期間など)に関する意向の聴取を実施する。

- 4 商工会議所は、職員が40歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関すること）について情報提供を実施する。

(復職後の勤務)

第29条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署およ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か月前また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30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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第31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の制限、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限なら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

- 1 この規則は令和2年2月3日より施行する。
- 2 第10条（看護休暇）第5項を第4項、第11条（介護休暇）第5項を第4項とし以下の条文を1ずつ繰り上げる改正規定は、令和3年1月1日から施行する。
- 3 第2条（育児休業の対象者）、第6条（介護休業の対象者）、第19条（円滑な取得および職場復帰支援）は、令和4年4月1日から施行する。
- 4 第2条（育児休業の対象者）、第3条（育児休業の申出の手続等）、第4条（育児休業の申出の撤回等）、第5条（育児休業の期間等）、第6条（出生時育児休業の対象者）、第7条（出生時育児休業の申出の手続等）、第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）、第9条（出生時育児休業の期間等）、第9条の2（出生時育児休業中の就業）、第10条（介護休業の対象者）以下条文番号を繰り下げは、令和4年10月1日から施行する。
- 5 第1条（目的）、第2条（育児休業の対象者）、第3条（育児休業の申出の手続等）、第4条（育児休業の申出の撤回等）、第5条（育児休業の期間等）、第6条（出生時育児休業の対象者）、第7条（出生時育児休業の申出の手続等）、第8条（出生時育児休業の申出の撤回等）、第9条（出生時育児休業の期間等）、第10条（介護休業の対象者）、第11条（介護休業の申出の手続等）、第12条（介護休業の申出の撤回等）、第13条（介護休業の期間等）、第14条（子の看護等休暇）、第15条（介護休暇）、第16条（育児・介護のための所定外労働の制限）、第17条（育児・介護のための時間外労働の制限）第18条（育児・介護のための深夜業の制限）第19条（育児短時間

勤務)、第21条(介護短時間勤務)第22条(禁止行為)、第23条(懲戒)第24条(相談及び苦情への対応)第25条(再発防止の義務)第26条(賃金等の取扱い)第27条(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)第29条(復職後の勤務)第30条(年次有給休暇)第31条(法令との関係)は、令和7年4月1日から施行する。ただし、第20条(柔軟な働き方を実現するための措置)および第28条(円滑な取得及び職場復帰、制度利用支援)第2項から第4項については、令和7年10月1日から適用する。

(内規 1)

(育児休業取得者の業務を代替する労働者の業務見直し)

第1条 育児休業を取得する労働者が生じたことに伴い当該労働者の業務を代替することとなった労働者の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する労働者の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該労働者の業務を代替することとなった労働者への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

附 則

1 この規則は令和7年4月1日より施行する。