

## 育兒介護休業等規程

## はじめに

この規程、クルーと株式会社クラッソーネ(以下「会社」といいます。)の信頼関係を保ちながら、良い就業環境を築いていくことを目的として、育児休業および介護休業における規程を制定したものです。

---

- 第1章 基本となるきまり
  - 第2章 育児休業制度
  - 第3章 介護休業制度
  - 第4章 子の看護休暇
  - 第5章 介護休暇
  - 第6章 所定外労働の免除
  - 第7章 時間外労働の制限
  - 第8章 深夜業の制限
  - 第9章 所定労働時間の短縮措置等
  - 第10章 その他の事項(改訂中)
- 

## 附則

1. 人事部労務課が組織される前は、その業務を社長が代行します。
2. この規程は、2014年1月1日から実施されます。
3. この規程を改廃する場合は、クルー代表の意見を聴いて行います。
4. 改定履歴
  - 2014年7月1日改定
  - 2015年2月15日改定

## 第1章 基本となるきまり

### ■ 目的

#### ● 第1条

正社員

アルバイト

この規程は、会社におけるクルーの育児・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免除、育児・介護のための時間外労働およ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す。

### ■ 適用範囲

#### ● 第2条

正社員

アルバイト

この規則は、会社に勤務する全てのクルーに適用されます。ただし、アルバイト等働き方が特殊なクルーについて、個別の定めをした場合は、その定めに従います。

### ■ 規則を守る義務

#### ● 第3条

正社員

アルバイト

クルーと会社は、この規定を守り、お互いに協力して労働条件の維持向上と社業の発展に努めなければいけません。

## 第2章 育児休業制度

### ■ 育児休業の対象者

#### ● 第4条

正社員

アルバイト

育児のために休業することを希望するクルー（日雇クルーを除く）であって、3歳に満たない子と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができます。ただし、期間契約クルーにあつては、申出時点において以下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ます。

1. 入社1年以上であること。
2. 子が1歳に達する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. 子が1歳に達する日から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)

前項の定めにかかわらず、会社は労使協定により除外された以下のクルーからの休業の申出は拒むことができます。

1. 入社1年未満のクルー
2. 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかなクルー
3. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

### ■ 育児休業の申出の手続等

#### ● 第5条

正社員

アルバイト

育児休業をすることを希望するクルーは、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（ただし、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場合に、同一の子について1歳から育児休業を開始する場合は、2週間前）までに育児休業申出書（社内様式1）を総務に提出することにより申し出るものとします。なお、育児休業中の期間契約クルー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します。

- (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回限りとします。ただし、産後休業をしていないクルーが、子の誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出とみなしません。

1. 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際に、同一の子について1歳から育児休業の申し出をしようとする場合 または前項に定めた期間契約クルーの契約更新に伴う育児休業申請の場合
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、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

- (4)

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育児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、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付します。

- (5)

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週間以内に総務に育児休業対象児出生届(社内様式3)を提出しなければなりません。

## ■ 育児休業の申出の撤回等

- 第6条

正社員

アルバイト

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(社内様式4)を総務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ます。

- (2)

育児休業撤回届が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付します。

- (3)

育児休業の申出を撤回した者は、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ません。ただし、第1項の休業の申出を撤回したものであっても、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場合に、同一の子について1歳から育児休業を開始しようとする場合は、休業の申出をすることができます。

- (4)

育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、総務にその旨を通知しなければなりません。

## ■ 育児休業の期間等

- 第7条

正社員

アルバイト

育児休業の期間は、原則として、子が3歳に達するまで(第2条第3項および第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)を限度として育児休業申出書(社内様式1)に記載された期間とします。

- (2)

前項の定めにかかわらず、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ます。

- (3)

クローは、育児休業期間変更申出書(社内様式5)により総務に、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ヶ月前(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場合に、同一の子について1歳から育児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、子が3歳に達するまでを限度として育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができます。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ものとします。

- (4)

育児休業期間変更申出書が提出されたときは、会社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、育児休業取扱通知書(社内様式2)を交付します。

- (5)

以下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します。

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、会社と本人が話し合いの上決定した日とします。）
2. 育児休業に係る子が3歳に達した場合等  
子が3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ヶ月に達した日）
3. 申出者について産前産後休業、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、介護休業または新たな育児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、申出者は原則として当該事由が生じた日に総務にその旨を通知しなければなりません。

## 第3章 介護休業制度

### ■ 介護休業の対象者

#### ● 第8条

正社員

アルバイト

要介護状態にある家族を介護するクルー（日雇クルーを除く）は、本規程に定めるところにより介護休業をすることができます。ただし、期間契約クルーにあっては申出時点において、以下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ます。

1. 入社1年以上であること。
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)

前項の定めにかかわらず、会社は労使協定により除外された以下のクルーからの休業の申出は拒むことができます。

1. 入社1年未満のクルー
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クルー
3. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

#### ● (3)

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以下の者をいう。

1. 配偶者
2. 父母
3. 子
4. 配偶者の父母
5. 祖父母、兄弟姉妹または孫であってクルーが同居し、かつ、扶養している者
6. 上記以外の家族で会社が認めた者



## ■ 介護休業の申出の手続等

### ● 第9条

正社員

アルバイト

介護休業をすることを希望するクルーは、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(社内様式6)を総務に提出することにより申し出るものとします。なお、介護休業中の期間契約クルー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介護開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとします。

### ● (2)

申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回とします。ただし、前項後段の申出をしようとする場合は除きます。

### ● (3)

会社は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

### ● (4)

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(社内様式2)を交付します。

## ■ 介護休業の申出の撤回等

### ● 第10条

正社員

アルバイト

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(社内様式4)を総務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ます。

### ● (2)

介護休業申出撤回届が提出されたときは、会社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(社内様式2)を交付します。

- (3)

介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係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会社がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとします。

- (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、総務にその旨を通知しなければなりません。

## ■ 介護休業の期間等

- 第11条

正社員

アルバイト

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、介護休業申出書（社内様式6）に記載された期間とします。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合または第14条に規程する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とします。

- (2)

前項の定めにかかわらず、会社は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができます。

- (3)

クローは、介護休業期間変更申出書（社内様式5）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週間前までに総務に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができます。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（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合または第14条に規程する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とします。

- (4)

介護休業期間変更申出書が提出されたときは、会社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（社内様式2）を交付します。

● (5)

以下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します。

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（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、会社と本人が話し合いの上決定した日とします。）
2. 申出者について、産前産後休業、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、育児休業または新たな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、申出者は原則として当該事由が生じた日に総務にその旨を通知しなければなりません。

## 第4章 子の看護休暇

### ■ 子の看護休暇

#### ● 第12条

正社員

アルバイト

義務教育を終了するまでの子を養育するクルー(日雇クルーを除く)は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第18条に規程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ます。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とします。ただし、労使協定によって除外された以下のクルーからの子の看護休暇の申出は拒むことができます。

1. 入社6ヶ月未満のクルー
2. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

#### ● (2)

本条の休暇等に対する賃金は無給とします。

## 第5章 介護休暇

### ■ 介護休暇

#### ● 第13条

正社員

アルバイト

要介護状態にある家族の介護その他の世話をするクルー（日雇クルーを除く）は、就業規則第18条に規程する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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ます。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とします。ただし、労使協定によって除外された以下のクルーからの介護休暇の申出は拒むことができます。

1. 入社6ヶ月未満のクルー
2. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

#### ● (2)

本条の休暇等に対する賃金は無給とします。

## 第6章 所定外労働の免除

### ■ 育児のための所定外労働の免除

#### ● 第14条

正社員

アルバイト

3歳に満たない子を養育するクルー（日雇クルーを除く）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ありません。

#### ● (2)

前項の定めにかかわらず、労使協定によって除外された以下のクルーからの所定外労働の免除の申出は拒むことができます。

1. 入社1年未満のクルー
2. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

#### ● (3)

申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「免除期間」という）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という）および免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（社内様式7）を総務に提出するものとします。この場合において、免除期間は、次条第3項に規程する免除期間と重複しないようにしなければなりません。

#### ● (4)

会社は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

#### ● (5)

申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に総務に所定外労働免除対象児出生届（社内様式3）を提出しなければなりません。

#### ● (6)

免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出者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。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総務にその旨を通知しなければなりません。

● (7)

以下の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とします。

1. 子の死亡等免除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
2. 免除に係る子が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)

前項第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、総務にその旨を通知しなければなりません。

## 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15条

正社員

アルバイト

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するクルー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クルー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 条の規程およ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ありません。

#### ● (2)

前項の定めにかかわらず、以下の各号のいずれかに該当するクルーからの時間外労働の制限の申出は拒むことができます。

1. 日雇クルー
2. 入社1年未満のクルー
3. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー

#### ● (3)

申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（社内様式8）を総務に提出するものとします。この場合において、制限期間は、前条第2項に規程する制限期間と重複しないようにしなければなりません。

#### ● (4)

会社は、時間外労働制限申出書（社内様式8）を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

#### ● (5)

申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書（社内様式8）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週間以内に総務に時間外労働制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければなりません。



● (6)

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、申出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、総務にその旨を通知しなければなりません。

● (7)

以下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します。

1. 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. 申出者について、産前産後休業、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)

前項第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、総務にその旨を通知しなければなりません。

## 第8章 深夜業の制限

### ■ 育児・介護のための深夜業の制限

#### ● 第16条

正社員

アルバイト

小学校就学の始期に達するまでの子を養育するクルー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クルー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13条の規程にかかわらず、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ありません。

#### ● (2)

前項の定めにかかわらず、会社は以下のいずれかに該当するクルーからの深夜業の制限の申出は拒むことができます。

1. 日雇クルー
2. 入社1年未満のクルー
3. 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が以下のいずれにも該当するクルー
  1. 深夜において就業していない者(1ヶ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. 心身の状況が申出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。
  3. 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日以下のクルー
5. 所定労働時間の全部が深夜にあるクルー

#### ● (3)

申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間(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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書(社内様式9)を総務に提出するものとします。

#### ● (4)

会社は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められます。

● (5)

申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(以下この条において「申出者」という)は、出生後2週間以内に総務に深夜業制限対象児出生届(社内様式3)を提出しなければなりません。

● (6)

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、申出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、総務にその旨を通知しなければなりません。

● (7)

以下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します。

1. 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. 申出者について、産前産後休業、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)

前項第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、総務にその旨を通知しなければなりません。

● (9)

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く基本給を時間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の全額を支給します。

● (10)

深夜業の制限を受けるクルーに対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがあります。

## 第9章 所定労働時間の短縮措置等

### ■ 育児短時間勤務

#### ● 第17条

正社員

アルバイト

3歳に満たない子を養育するクルーは、申し出ることにより、就業規則第6条の所定労働時間について、6時間または7時間に時間を変更することができます。(1歳に満たない子を育てる女性クルーは更に 別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。育児時間の賃金については賃金規程を参照。)。なお、始業・就業の時刻は下記から選択することができます。

#### 6時間勤務

午前9時00分始業、午後4時00分終業

(休憩12時30分～13時30分以下同じ)

午前10時00分始業、午後5時00分終業

午前11時00分始業、午後6時00分終業

#### 7時間勤務

午前9時00分始業、午後5時00分終業

午前10時00分始業、午後6時00分終業

#### ● (2)

前項の定めにかかわらず、以下のいずれかに該当するクルーからの育児短時間勤務の申出は拒むことができます。

1. 日雇クルー
2. 1日の所定労働時間が6時間以下であるクルー
3. 労使協定によって除外された以下のクルー
  1. 入社1年未満のクルー
  2. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー
  3. 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事するクルー

#### ● (3)

申出をしようとする者は、1回に月、1ヶ月以上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ヶ月までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により総務に申出なければなりません。申出書が提出された時は、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(社内様式13)を交付します。その他適用のための手続き等については第5条が

ら第7条までの規程(第5条第2項および第6条第3項を除く。)を準用します。

- (4)

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く基本給を時間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の全額を支給します。

- (5)

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ません。

- (6)

定期昇給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します。

## ■ 介護短時間勤務

- 第18条

正社員

アルバイト

要介護状態にある家族を介護するクルーは、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第6条の所定労働時間について、6時間または7時間に時間を変更することができます。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合、または異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とします。なお、始業・就業の時刻は下記から選択することができます。

### 6時間勤務

午前9時00分始業、午後4時00分終業

(休憩12時30分～13時30分以下同じ)

午前10時00分始業、午後5時00分終業

午前11時00分始業、午後6時00分終業

### 7時間勤務

午前9時00分始業、午後5時00分終業

午前10時00分始業、午後6時00分終業

- (2)

前項の定めにかかわらず、以下のいずれかに該当するクルーからの介護短時間勤務の申出は拒むことができます。

1. 日雇クロー
2. 1日の所定労働時間が6時間以下であるクロー
3. 労使協定によって除外された以下のクロー
  1. 採用後1年未満のクロー
  2. 1週間の所定労働日数が2日以下のクロー
  3. 業務の性質または業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として別に定める業務に従事するクロー

● (3)

申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合または異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）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2週間前までに、介護短時間勤務申出書（社内様式12）により総務に申し出なければなりません。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（社内様式11）を交付します。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規程を準用します。

● (4)

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く基本給を時間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の全額を支給します。

● (5)

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ません。

● (6)

定期昇給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します。

## 第10章 その他の事項(改訂中)

### ■ 給与等の取扱い

#### ● 第19条

##### 正社員

育児・介護休業の期間については、基本給その他の毎月固定的に支払われる給与や時給は支給しません。

#### ● (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、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。

#### ● (3)

定期昇給は、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者については、復職後に昇給させるものとし、これを実施します。

### ■ 介護休業期間中の社会保険料の取扱い

#### ● 第20条

##### 正社員

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、各月に会社が納付した額を翌月20日までにクルーに請求するものとし、クルーは会社が指定する日までに支払うものとし、これを実施します。

### ■ 復帰支援(改訂中)

#### ● 第21条

##### 正社員

##### アルバイト

会社は、育児休業の取得を希望するクルーに対して、円滑な育児休業の取得及び職場復帰を支援するために、当該クルーごとに育児復帰支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施します。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引き継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供を含むものとし、育児休業を取得するクルーとの面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施します。

## ■ 教育訓練

### ● 第22条

正社員

アルバイト

会社は、3ヶ月以上の育児休業または介護休業をするクルーで、休業期間中、職場復帰プログラムの受請を希望する者に同プログラムを実施します。

### ● (2)

会社は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該クルーが休業をしている間、同プログラムを行います。

### ● (3)

同プログラムの実施に要する費用は会社が負担します。

## ■ 復職後の勤務

### ● 第23条

正社員

アルバイト

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します。

### ● (2)

前項の定めにかかわらず、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ります。この場合は、育児休業終了予定日の1ヶ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します。

## ■ 年次有給休暇

### ● 第24条

正社員

アルバイト

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・介護休業をした日や、子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなします。



■ 法令との関係

● 第25条

正社員

アルバイト

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免除、育児・介護のための時間外労働およ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、本規程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に従います。