

# 育兒介護休業等規程



# 目次

第1章	総則
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	育児休業等に関するハラスメントの防止
第11章	その他の事項

## 附則

1. この規則は、2014年1月1日から実施されます。
2. この規則を改廃する場合は、クルー代表の意見を聴いて実施します。
3. 改定履歴
  - 2014年7月1日改定
  - 2015年2月15日改定
  - 2019年4月1日改定
  - 2022年4月1日改定
  - 2023年4月1日改定

# 第1章 総則

## 第1条 目的

1. 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ならびに育児・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。

## 第2条 適用範囲

1. 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、準社員(アルバイト・パート)はその者に適用する別段の定めをした場合はその定め、または、個別の雇用契約を優先するものとします

## 第3条 規則遵守の義務

1. 会社およびクルーは、この規程を守り、お互いに協力して会社の発展に努めなければいけません。

# 第2章 育児休業制度

## 第4条 法定の育児休業の対象者と期間

- 1 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、1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取得することができます。ただし、有期契約クルーにあっては、申出時点において、子が1歳6か月(5項、6項の申出にあっては2歳)になる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ます。
2. 1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
  - ③1週間の所定労働日数が2日以下のクルー
- 3 配偶者がクルーと同じ日から又はクルーより先に育児休業をしている場合、クルーは、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、育児休業期間及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ます。
- 4 次のいずれにも該当するクルーは、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ます。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します。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ます。
  - (1)クルー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
    - (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)クルー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 4項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したクルーは、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ます。

- 6 次のいずれにも該当するクルーは、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ます。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とします。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ます。
  - (1)クルー又は配偶者が子の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
  - (2)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)クルー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 6項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1項、4項、5項又は6項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等したクルーは、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ます。

## 第5条 育児休業の手続き

- 1 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の1か月前(4条4項から4条7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(社内様式1)を管理部に提出することにより申し出るものとします。なお、育児休業中の有期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(社内様式1)」により再度の申出を行うものとします。
- 2 4条1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。4条4項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより4条1項、4条4項又は4条5項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。4条6項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより4条1項、4条4項、4条5項、4条6項又は4条7項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
- 3 「育児休業申出書(社内様式1)」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(社内様式1)」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。

## 第6条 3歳までの育児休業

- 1 4条にかかわらず、育児・介護休業法の定めを超え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、子が3歳になるまでの期間、育児休業をすることができます。ただし、有期契約クルーにあつては、申出時点において、子が3歳になる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、3歳になるまでの育児休業をすることができます。
- 2 本条の適用により3歳になるまでの育児休業を希望するクルーは、育児休業給付金についての取扱について理解したうえで、申請を行うことができます。
- 3 申請内容については、事前に管理部と所属部署と調整を行ない、育児休業を開始しようとする日の1か月前までに、「育児休業申出書(社内様式1)」を管理部に提出することにより申し出るものとします。
- 4 「育児休業申出書(社内様式1)」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(社内様式1)」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。

## 第7条 出生時育児休業(産後パパ育休)

- 1 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、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができます。ただし、有期契約クルーにあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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ます。
- 2 1項にかかわらず、労使協定により除外された次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8週間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 出生時育児休業をすることを希望するクルーは、原則として、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、「出生時育児休業申出書(社内様式1)」を管理部に提出することにより申し出るものとします。なお、出生時育児休業中の有期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(社内様式1)」により再度の申出を行うものとします。
- 4 1項に基づく申出は、一子につき2回まで分割できます。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ります。
- 5 「出生時育児休業申出書(社内様式1)」が提出されたときは、会社は速やかに当該「出生時育児休業申出書(社内様式1)」を提出した者に対し、「出生時育児休業取扱通知書(社内様式2)」を交付します。
- 6 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の「出生時育児休業中の就業可能日等申出書(社内様式14)」を休業前日までに管理部に提出することとします。
- 7 会社は、6項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を、「出生時育児休業中の就業可能日等申出書(社内様式14)」を提出したクルーに対して「出生時育児休業中の就業日等提示書(社内様式15)」にて提示します。クルーは提示された就業日等について、出生時育児休業中の「出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書(様式16)」を管理部に提出することとします。休業中の就業は、休業前日までに同意した場合に限り、就業することができるものとしますが、会社が特に認める場合は、休業中の申し出により就業を認める場合があります。就業について会社とクルーの双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の「出生時育児休業中就業日等通知書(社内様式17)」を交付します。

## 第3章 介護休業制度

### 第8条 介護休業の対象者

1. 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日を経過した日から6ヶ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. 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います。
  - 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 上記以外の家族で会社が認めた者

## 第9条 介護休業の申出の手続等

1. 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)」を会社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(社内様式6)」により再度の申出を行うものとします。
2. 申出は、対象家族1人につき3回までとします。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(社内様式6)」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(社内様式6)」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(社内様式6)」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。

## 第10条 介護休業の申出の撤回等

1. 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)」を会社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. 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をすることはできません。ただし、会社がこれを適当と認めた場合には、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します。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、会社にその旨を通知しなければなりません。

## 第11条 介護休業の期間等

1. 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。
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. クルーは、「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週間前までに会社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(社内様式5)」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(社内様式5)」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会社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

### 第12条 子の看護休暇

1. 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39条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. クルーは、「子の看護休暇申出書(社内様式10)」により会社に申し出ることにより看護休暇を取得することができます。子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。
3. 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

### 第13条 介護休暇

1. 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 39 条に規定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
  - ②1週間の所定労働日数が2日以下のクルー
2. クルーは、「介護休暇申出書（社内様式10）」により会社に申し出ることにより介護休暇を取得することができます。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連続して取得することができます。
3. 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

### 第14条 育児・介護のための所定外労働の免除

1. 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、又は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）が当該家族を介護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・介護のための所定外労働免除申出書（社内様式7）」を会社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 項に規定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、所定外労働免除「育児・介護のための所定外労働免除申出書（社内様式7）」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、「育児・介護のための所定外労働免除申出書（社内様式7）」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週間以内に会社に「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、又は家族の死亡等により申出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、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会社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 子又は家族の死亡等免除に係る子を養育又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 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、会社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**

### **第15条 育児・介護のための時間外労働の制限**

1. 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 30 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）」を会社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 3 項に規定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、「育児・介護のための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、「育児・介護のための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週間以内に会社に「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します。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、会社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、会社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

### 第16条 育児・介護のための深夜業の制限

1. 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、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
    - i. 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。
    - ii. 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。
    - iii. 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)」を会社に提出するものとします。
4. 会社は、「深夜業制限申出書(社内様式9)」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、「深夜業制限申出書(社内様式9)」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週間以内に会社に「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します。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、会社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、会社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き、月給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給します。
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に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**

### **第17条 育児短時間勤務**

1. 小学校卒業までの子を養育するクルーは、申し出ることにより、就業規則第25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、就業規則第46条に定める育児時間を、別途30分ずつ2回の請求することができる。)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  
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

※休憩時間は、上記いずれの場合も、12時30分～13時30分とする

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

11. 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)」により会社に申出なければなりません。「深夜業制限申出書(社内様式9)」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条から第7条までの規程を準用します。申出の日後に申出に係る子が出生したときは、「育児短時間勤務申出書(社内様式11)」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週間以内に会社に「育児短時間勤務対象児出生届(社内様式3)」を提出しなければなりません。
- 3.
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き、月給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給します。
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。

## 第18条 介護短時間勤務

1. 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人当たり利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で、就業規則第25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。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  
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

※休憩時間は、上記いずれの場合も、12時30分～13時30分とする

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
    - i. 採用後1年未満のクルー
    - ii. 1週間の所定労働日数が2日以下のクルー
    - iii. 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、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)」により会社に申し出なければなりません。「介護短時間勤務申出書(社内様式12)」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き等については、

第9条から第11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き、月給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分を支給します。
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。

## **第10章 育児休業等に関するハラスメントの防止**

### **第19条 育児休業等に関するハラスメントの防止**

1. すべてのクルーは第1条～第18条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用するクルーの就業環境を害する言動を行ってはなりません。
2. 前項の言動を行ったと認められるクルーに対しては、就業規則第2章及び第9章に基づき、厳正に対処します。

## **第11章 その他の事項**

### **第20条 給与等の取扱い**

1. 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. 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ます。

### **第21条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い**

1. 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、各月に会社が納付する予定額を当月末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ます。

### **第22条 円滑な取得及び職場復帰支援**

1. 会社は、育児休業又は介護休業等の取得を希望するクルーに対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施します。
  - ① クルーやその配偶者が妊娠・出産したことやクルーが対象家族の介護を行っていることを知った場合、そのクルーに個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施します。
  - ② 当該クルーごとに育休復帰支援プラン又は介護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・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等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。

## 第23条 復職後の勤務

1. 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。

## 第24条 年次有給休暇

1. 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。

## 第25条 法令との関係

1. 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。

以下余白