

各種規程改定一覧

規程名	改訂箇所			実施事項	施行日	改訂内容	
	章	条	項			新(変更)	旧(現行)
派遣社員育児介護規程	1	1		改定	2025年4月1日	第1条(目的) 本規程は、当社従業員(正社員、職種限定正社員、契約社員、パートタイム職員を指す。以下従業員という)の育児・介護休業(出生時育児休業を含む。以下同じ。)、子の看護等休暇、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1条(目的) 本規程は、当社従業員(正社員、職種限定正社員、契約社員、パートタイム職員を指す。以下従業員という)の育児・介護休業(出生時育児休業を含む。以下同じ。)、子の看護等休暇、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。
派遣社員育児介護規程	5	15	1	改定	2025年4月1日	第5章 子の看護等休暇 第15条 (子の看護等休暇) 1 小学校4年生に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)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。 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 四 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加 ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。 2 取得しようとする者は、事前に当社に申し出るものとする。 3 給与、賞与、昇給の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。 4 子の看護等休暇の取得期間については有給とする。 5 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。	第5章 子の看護休暇 第15条 (子の看護休暇) 1 小学校4年生に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。 一 入社6か月未満の従業員 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 2 取得しようとする者は、原則として、事前に当社に申し出るものとする。 3 給与、賞与、昇給の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。 4 看護休暇の取得期間については有給とする。 5 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る。
派遣社員育児介護規程	6	16	1	改定	2025年4月1日	第16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従業員(日雇従業員を除く)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、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日以下の従業員からの申出は拒むことができる。	第16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従業員(日雇従業員を除く)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、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。 一 入社6か月未満の従業員 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
派遣社員育児介護規程	7	17	1	改定	2025年4月1日	第7章 所定外労働の免除 第17条 (育児・介護のための所定外労働の免除) 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)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従業員(日雇従業員を除く)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ない。	第7章 所定外労働の免除 第17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従業員(日雇従業員を除く)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従業員(日雇従業員を除く)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ない。
派遣社員育児介護規程	7	17	7	改定	2025年4月1日	7 次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する。 (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	7 次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する。 (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
派遣社員育児介護規程	10	21	1	改定	2025年4月1日	第21条 (介護短時間勤務) 1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇労働者を除く)は、申し出ることにより、就業規則に規定する所定労働時間について、以下のように変更することができる。 1日の所定労働時間において、2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する。 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。 (7) 日雇従業員 (イ) 労使協定によって除外された次の従業員 ・入社1年未満の従業員 ・1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 3 申出をしようとする者は、利用開始の日から3年間で2回までの範囲内で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2週間前までに、介護短時間勤務申出書により当社に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、当社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14条までの規定を準用する。 4 本制度の適用を受ける間の給与、昇給の算定にあたっては、第20条第4～5項を準用する。	(介護短時間勤務) 第21条 1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇労働者を除く)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、就業規則に規定する所定労働時間について、以下のように変更することができる。 1日の所定労働時間において、2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合又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日間までを原則とする。 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。 (7) 入社1年未満の従業員 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 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2週間前までに、介護短時間勤務申出書により当社に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、当社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7条から第9条までの規定を準用する。 4 本制度の適用を受ける間の給与、昇給の算定にあたっては、第16条第4～6項を準用する。
派遣社員育児介護規程	12	26	1	改定	2025年4月1日	第26条 1 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇の期間については、基本給、その他所定労働に対し支払われる給与は支給しない。	第26条 1 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇の期間については、基本給、その他所定労働に対し支払われる給与は支給しない。
派遣社員育児介護規程	12	31		改定	2025年4月1日	第31条 (法令との関係) 育児・介護休業、子の看護等休暇、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、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。	第31条 (法令との関係) 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、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。