

# 無期受託事業従事社員育児休業規程

株式会社パソナロジコム

2017年 1月 1日制定  
2017年10月 1日改定  
2018年11月 16日改定  
2020年 4月 1日改定

(目的)

第1条 この規程は、株式会社パソナロジコム（以下「会社」という）が雇用する業務限定社員、及びロジスティクスプロ社員（以下「無期受託事業従事社員」という）の育児休業について具体的な取扱いを定める。

(対象者)

第2条 生後1歳未満の子（法律上の親子関係である実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等法律上の親子関係に準じる関係にある子を含む）を養育する無期受託事業従事社員は、申出により、育児休業をすることができる。

- 2 前項にかかわらず、無期受託事業従事社員が次のいずれかに該当する場合は、育児休業をすることができない。
  - 1) 入社後、継続して雇用された期間が1年未満の場合
  - 2) 休業の申出から1年以内（第8条に基づき1歳6か月までの育児休業をする場合には、休業延長申出の時点から6か月以内）に、雇用関係が終了することが明らかなる場合
  - 3) 1週間の所定労働日数が、2日以下である場合

(休業申出の手続)

第3条 育児休業を希望する無期受託事業従事社員は、原則として育児休業をしようとする日（以下「休業開始日」という）の1ヶ月前までに、所定の方式により、会社に申出なければならない。

- 2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合は、1週間前までに申出があれば、前項と同様に取扱う。
  - 1) 出産予定日前に、子が出生した場合
  - 2) 子の親である配偶者が死亡した場合
  - 3) 前号の配偶者が負傷又は疾病により、子の養育が困難になった場合
  - 4) 第2号の配偶者が子と同居しなくなった場合
- 3 育児休業の申出が前各項に定める時期より遅れた場合は、次のとおり取扱う。
  - 1) 第1項による申出が遅れた場合、会社は、申出の休業開始日から無期受託事業従事社員が休業を申し出た日（以下「休業申出日」という）の1ヶ月後の間で、休業開始日を指定することができる
  - 2) 第2項による申出が遅れた場合、会社は、申出の休業開始日から休業申出日の1週間後の間で、休業開始日を指定することができる
- 4 前項により会社が休業開始日を指定する場合は、書面で無期受託事業従事社員に通知する。
- 5 会社は、無期受託事業従事社員から育児休業の申出があった場合、事実を証明する書類の提出を求めることがある。その場合、無期受託事業従事社員はこれに従わなければならない。
- 6 育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、無期受託事業従事社員ごとに、

一人の子について1回限りとし、双子以上の場合も、一人の子とみなす。ただし、当該育児休業申出に係る子の出生の日から起算（起算の仕方は、育児・介護休業法第5条第2項と同様とする）して8週間以内に無期受託事業従事社員（産後休業した者を除く、つまり当該子の父親）が取得した最初の育児休業は除くものとする。

- 1) 第4条第1項に基づく育児休業を取得した者が同条第2項に基づき育児休業の申出をしようとする場合又は第8条に基づく育児休業の申出をしようとする場合
- 2) 無期受託事業従事社員の配偶者の死亡等特別の事情がある場合

#### （休業の期間）

第4条 育児休業は、原則として子が出生した日から、子の1歳の誕生日の前日までの間で、無期受託事業従事社員が申出した期間とする。

- 2 無期受託事業従事社員の配偶者が無期受託事業従事社員と同じ日から又は無期受託事業従事社員より先に育児休業をしている場合で、次の各号のいずれにも該当する場合は、無期受託事業従事社員は、子が1歳2ヶ月に達する日までの間で、出生日以後の産前・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、育児休業をすることができる。
  - 1) 配偶者が、子の1歳に達する日以前において育児休業をしていること
  - 2) 無期受託事業従事社員の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること

#### （休業期間の繰上げ、繰下げ）

第5条 育児休業を申出した無期受託事業従事社員に、第3条第2項各号に定める事情が発生した場合に限り、休業開始日を一回に限り繰上げることができる。この場合、変更を希望する日（以下「変更希望日」という）の1週間前までに申出なければならない。

- 2 会社は、前項の申出と変更希望日の間が1週間未満であった場合は、変更希望日と変更申出のあった日の翌日から1週間を経過する日までの間で、休業開始日を指定することができる。会社が休業開始日を指定する場合は、書面で無期受託事業従事社員に通知する。
- 3 無期受託事業従事社員は、育児休業期間が終了する日の1ヶ月前までに（第8条に基づく1歳6か月又は2歳までの育児休業期間は、終了する日の2週間前までに）申出ることによって、その終了予定日を、前条第1項に定める期間内において、一回に限り、繰下げ変更することができる。但し、第8条に基づく育児休業の場合には、第4条第1項に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達する日までの期間内で1回、子が1歳6か月に達する日の翌日から2歳に達する日までの期間内で1回、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
- 4 前各項による育児休業期間の繰上げ、繰下げは、所定の方式によって行うものとし、第1項の申出に関しては、会社は、事実を証明する書類の提出を求めることができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。

#### （休業申出の撤回等）

第6条 育児休業を申出した無期受託事業従事社員は、休業開始日の前日までに、所定の方式で届

出ることにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 前項によって育児休業の申出を撤回した無期受託事業従事社員は、その申出にかかる子について、再び育児休業を申出ることができない。ただし、次の各号に定める事由が発生した場合を除く。なお、前項によって休業申出を撤回した無期受託事業従事社員であっても第4条第2項に基づく休業の申出はすることができる。
  - 1) 配偶者が死亡した場合
  - 2) 配偶者が負傷・疾病等により、子を養育することが困難な状況となった場合
  - 3) 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が子と同居しなくなった場合
  - 4) 子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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場合
  - 5) 子について、保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- 3 休業開始日の前に、次の各号に掲げるいずれかの事情が発生し、子を養育しなくなった場合は、育児休業の申出がなかったものとみなす。
  - 1) 子の死亡
  - 2) 子が養子の場合の離縁、又は養子縁組の解消
  - 3) 子が他人の養子となったこと等による同居の解消
  - 4) 特別養子縁組の不成立等の場合
  - 5) 育児休業を申出した無期受託事業従事社員が、負傷・疾病等により、子が1歳に達するまでの間（第8条に基づく1歳6か月までの育児休業をする場合には、子が1歳6か月に達するまでの間）、子を養育できない状態となったとき
  - 6) 第4条第2項に基づきパパ・ママ育休プラスの特例により、子の1歳到達日の翌日以降育児休業をする場合で、無期受託事業従事社員の配偶者が育児休業をしていないこと
- 4 前各項の場合は、無期受託事業従事社員は所定の方式によって、会社に届出るものとし、その際、会社は、事実を証明する書類の提出を求めることができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。

(休業の終了)

第7条 育児休業は、次の各号に掲げる場合に終了する。

- 1) 休業終了予定日の到来
  - 2) 前条第3項に定める事情により子を養育しなくなった場合
  - 3) 産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が開始した場合
- 2 前項第2号及び第3号の場合、無期受託事業従事社員は所定の方式により、会社に届出るものとし、その際、会社は事実を証明する書類の提出を求めることができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。

(休業の延長)

第8条 無期受託事業従事社員は、無期受託事業従事社員又は無期受託事業従事社員の配偶者が

育児休業中であり、かつ、次の各号に掲げる事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達する日までの間で、必要な日数について、育児休業期間を延長することができる。又、無期受託事業従事社員又は無期受託事業従事社員の配偶者が子の1歳6ヶ月に達する日まで育児休業中であり、次の各号に掲げる事情があり、かつ第2項に該当する者に限り、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間で必要な日数について、育児休業期間を再延長することができる。なお、延長及び再延長による育児休業を開始しようとする日は、延長の場合は子の1歳の誕生日に、再延長の場合は子の1歳6ヶ月に達する日に限るものとし、延長及び再延長の取扱いは、それぞれ1回を限度とする。

- 1) 保育所等に入所を希望し、申込みを行っているが、入所できない場合
  - 2) 無期受託事業従事社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、子が1歳又は1歳6ヶ月に達する日後の期間について育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の法令に定める事情により子を養育することが困難になった場合
- 2 申出の時点で次のいずれにも該当する者に限り、子が1歳6ヶ月に達する日の翌日から2歳に達する日までの間で、育児休業期間の再延長をすることができる。ただし、労使協定で定めた、1週間の所定労働日数が週2日以下の者は再延長することができない。
- 1) 会社に引き続き雇用された期間が1年以上である者
  - 2) 子が2歳に達する日（誕生日の前日）までの間に、雇用契約（更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでない者
- 3 第1項の場合で、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達する日までの間で延長する場合は、子の1歳の誕生日の前日の2週間前までに、子が1歳6ヶ月に達する日から2歳に達する日までの間で再延長する場合は、子の1歳6ヶ月に達する日の翌日の2週間前までに、無期受託事業従事社員は所定の方式により会社に届出るものとし、その際、会社は、事実を証明する書類の提出を求めることができ、無期受託事業従事社員は、これに従わなければならない。

（休業期間中の賃金等）

第9条 育児休業期間中の賃金等は、支給しない。

（年次有給休暇）

第10条 育児休業期間中の年次有給休暇に関する取扱いは、次のとおりとする。

- 1) 年次有給休暇付与のための出勤率算定にあたっては、育児休業期間中も出勤したも  
のとして取扱う。
- 2) 年次有給休暇における継続勤務年数の算定にあたっては、育児休業期間も通算する。

（その他の休暇）

第11条 育児休業期間中は、「業務限定社員就業規則」、又は、「ロジスティクスプロ社員就業規則」に定める特別休暇その他の諸休暇を付与しない。

(労働保険及び社会保険)

第 12 条 育児休業期間中の社会保険料、雇用保険料、その他労働保険及び社会保険の取扱いについては法令の定めるところによる。

(復職)

第 13 条 育児休業者の復職後の職場及び職務は、「業務限定社員就業規則」第 2 条第 1 項乃至第 3 項、又は、ロジスティクスプロ社員就業規則第 8 条に基づき会社が無期受託事業従事社員に指示し、無期受託事業従事社員はこれに従うものとする。

- 2 会社は、無期受託事業従事社員が育児休業中及びその復職時において、必要があると認めるときは、適切な情報提供等を行うことがある。

(勤務時間短縮等の措置)

第 14 条 会社は「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（平成三年五月十五日法律第七十六号。以下「育児・介護休業法」という）で定められた要件を満たす無期受託事業従事社員から申出がある場合は、次の措置を講じる。

- 1) 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期受託事業従事社員から会社に申出がある場合、会社は育児・介護休業法で定められた期間の範囲で、その申出があった期間中、所定外労働をさせない。
- 2) 3 歳に満たない子を養育する無期受託事業従事社員から会社に申出がある場合、会社は 1 日の労働時間を 6 時間とするものとする。ただし、労使協定により短時間勤務の適用除外とされた無期受託事業従事社員を除く。

(時間外労働の制限)

第 15 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期受託事業従事社員が当該子を養育するために請求した場合には、「業務限定社員就業規則」第 20 条、又は、「ロジスティクスプロ社員就業規則」第 26 条の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 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。ただし、次の第 1 号又は第 2 号のいずれかに該当する無期受託事業従事社員は時間外労働の制限を請求することができない。

- 1) 入社 1 年未満の者
- 2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(深夜業の制限)

第 16 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期受託事業従事社員が当該子を養育するために請求した場合には、「業務限定社員就業規則」第 20 条、又は、ロジスティクスプロ社員就業規則第 26 条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。ただし、次に掲げる無期受託事業従事社員は、深夜業の制限を請求することはできない。

- 1) 入社 1 年未満の者
- 2) 請求に関わる家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
  - 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 日以下である者を含む）であること。
  - ②心身の状況が請求に関わる子の保育ができる者であること。
  - ③6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産する予定でなく、又は産後 8 週間以内でないこと。
- 3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者
- 4) 所定労働時間の全部が深夜にある者

（看護休暇）

第 17 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する無期受託事業従事社員が、負傷し又は疾病にかかった当該子の看護を行うための休暇を請求したときは、当該子が 1 人の場合は 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの間に 5 日を限度として、当該子が 2 人以上の場合は同期間中に 10 日を限度として、当該休暇を付与する（無給）。ただし、労使協定の定めに従い会社に雇用された期間が 6 ヶ月に満たない者及び週の所定労働日数が 2 日以下の者は、この限りでない。

又、当該休暇を付与された無期受託事業従事社員が当該休暇を取得する場合は、1 日単位又は半日（取得日の所定労働時間の 2 分の 1）単位（労使協定により適用除外とされた無期受託事業従事社員を除く）で取得するものとする。

（小学校入学前の子の養育の援助）

第 18 条 満 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無期受託事業従事社員から申出があった場合、会社は、事情を勘案して、前条と同様に取扱うことがある。

## [ 附 則 ]

（所管と改廃）

第 19 条 この規程は管理部が所管し、改廃は所管する部署が改定案を稟申し、代表取締役社長の決裁を得るものとする。

（施行期日）

第 20 条 この規程は、2020 年 4 月 1 日から実施する。

以上