

派遣従業員育児休業規程

ユニバーサルフィールド株式会社

平成29年4月1日制定

(目的)

第1条 この規程は、ユニバーサルフィールド株式会社（以下「会社」という）の「派遣従業員就業規則」第18条第10項に基づき育児休業について、具体的な取扱いを定める。

(休業申出手続)

第2条 育児休業を希望する派遣従業員（以下これらを「スタッフ」という）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か月前までで、かつ、雇用契約期間中に、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週間前までで、かつ、雇用契約期間中に申出があれば、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または疾病により、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休業申出日の1か月後の間で、休業開始日を指定することができる(休業申出日の1か月後の日が休業開始日より以前である場合は、スタッフが申出した休業開始日とする)。

(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(休業申出日の1週間後の日が休業開始日より以前である場合は、スタッフが申出した休業開始日とする)。

4 前項により会社が休業開始日を指定する場合は、書面でスタッフに通知する。

5 会社は、スタッフから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、スタッフ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、スタッフごとに、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、当該休業申出に係る子の出生の日から起算し（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週間以内にスタッフ（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3条第1項に基づく休業を取得したものが同条第2項に基づき休業の申出をしようとする場合又は第7条に基づく休業の申出をしようとする場合

② スタッフの配偶者の死亡等特別の事情がある場合

(休業の期間)

第3条 育児休業は、原則として子が出生した日から、1歳の誕生日の前日までの間で、スタッフが申出した期間とする。

2 スタッフの配偶者がスタッフと同じ日から又はスタッフ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、スタッフは、子が1歳2か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 スタッフ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4条 育児休業を申出たスタッフに、第2条第2項の各号に定める事情が発生した場合に限り、休業開始予定日を一回に限り繰上げることができる。この場合、変更を希望する日の1週間前までに申出なければならない。但し、第7条に基づく休業の場合には、第3条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、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。
- 2 会社は、前項の申出と変更希望日の間が1週間以内であった場合は、スタッフが変更を希望する休業開始予定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、休業を開始する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、書面でスタッフに通知する。
 - 3 スタッフは、育児休業期間が終了する日の1か月前までに(第7条に基づく1歳6か月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。
 - 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、スタッフは、これに従わなければならない。

(休業申出の撤回等)

- 第5条 育児休業を申出た者は、休業開始予定日の前日までに、所定の方式で届出ることにより、育児休業申出を撤回することができる。
- 2 前項によって休業申出を撤回したスタッフは、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。
 - ① 子を養育していた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、子を養育していた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の障害により、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
- また、前項によって休業申出を撤回したスタッフであっても、第3条第2項に基づく休業の申出をすることができる。
- 3 休業開始予定日の前に、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 休業を申出たスタッフが、負傷・疾病等により、子が1歳に達するまでの間(第7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 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、労働者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、スタッフ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、スタッフは、これに従わなければならない。

(休業の終了)

第6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 新たな産前産後休業、育児休業又は介護休業をする場合

2 前項第2号及び第3号の場合、スタッフ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、スタッフは、これに従わなければならない。

(休業の延長)

第7条 スタッフ又はスタッフ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か月に達する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。なお、延長による育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとし、延長の取扱いは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 スタッフ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 前項の場合は、子の1歳の誕生日の前日の2週間前までに、スタッフ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、スタッフは、これに従わなければならない。

(休業期間中の賃金等)

第8条 育児休業期間中の賃金は、支給しない。

(年次有給休暇)

第9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おいては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、休業期間も通算する。

(労働保険及び社会保険)

第10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。

(休業終了後等の雇用契約)

第11条 スタッフの育児休業期間終了時（スタッフによる休業期間短縮又は延長が行われた場合には短縮又は延長後の期間終了時）、又は本規程第5条に基づく育児休業撤回時に、会社が派遣先と同スタッフに関わる労働者派遣契約を締結しない等により、同人の派遣先が決定しなかったとき（契約社員については、同契約社員と会社との間の雇用契約の締結条件となる、会社と注文主との業務請負、又は業務委託契約が終了したとき）は、育児休業終了又は撤回をもって会社と同スタッフとの間の雇用契約は終了するものとする。

(施行期日)

第12条 この規程は、平成29年4月1日から実施する。