

就業規則（変更）届

平成 29 年 4 月 26 日

那 覇 労働基準監督署長 殿

今回、別添のとおり当社の就業規則を制定・変更いたしましたので、意見書を添えて提出します。



主な変更事項

育児介護休業規定

条文	改正前	改正後
第1条	育児介護休業規定 1 二子が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 三 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	育児介護休業規定 1 二子が1歳6か月になる日の前日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が更新されないことが明らかでないこと
第2条	1 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）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次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る。 一 入社1年以上であること 二 介護休業を開始しようとする日から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 三 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 3 配偶者/父母/子/配偶者の父母/祖父母、兄弟姉妹又は孫であって従業員が同居し、かつ、扶養している者 4 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、「社内様式6 介護休業申出書」を会社に	1 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）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日まで、3回を上限として、介護休業を分割して取得することができる。ただし、期間契約従業員にあっては、申出時点において、次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る。 一 入社1年以上であること 二 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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こと 3 配偶者/父母/子/配偶者の父母/祖父母/兄弟姉妹又は孫 4 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、「社内様式6 介護休業申出書」を会社に提出する

	<p>提出することにより申し出るものとする。</p> <p>5 (掲載無し)</p> <p>6 (掲載無し)</p>	<p>ことにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約従業員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休業開始日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。</p> <p>5 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。</p> <p>6 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る。</p>
第2条の2	<p>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する。</p>	<p>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ができない。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する。</p>
第2条の3	<p>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、「社内様式6 介護休業申出書」に記載された期間とする。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又は第16条に規定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日間までを原則とする。</p> <p>3 従業員は、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る。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又は第16条に規定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する。</p>	<p>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、「社内様式6 介護休業申出書」に記載された期間とする。</p> <p>3 従業員は、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る。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する。</p>
第3条	<p>2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。</p>	<p>2 子の看護休暇は、30分単位で取得することができる。</p>
第4条	<p>2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。</p>	<p>2 介護休暇は、30分単位で取得することができる。</p>

<p>第5条</p>	<p>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。</p> <p>3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日及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か月前までに、「社内様式3 育児のための所定外労働免除申出書」を会社に提出するものとする。</p> <p>(掲載無し)</p>	<p>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。</p> <p>3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日及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か月前までに、「社内様式7 育児・介護のための所定外労働免除申出書」を会社に提出するものとする。</p> <p>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る。</p>
<p>第9条</p>	<p>2 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき、93日（その対象家族について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、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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、「社内様式12 短時間勤務申出書」により会社に申し出なければならない。</p> <p>(掲載無し)</p>	<p>2 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、「社内様式12 短時間勤務申出書」により会社に申し出なければならない。</p> <p>3 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児短時間勤務申出書を提出した者に対し、「社内様式13〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書」を交付する。</p>
<p>第9条の2</p>	<p>1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、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、就業規則の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常勤務＝午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤 A＝午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤 B＝午前8時30分始業、午後5時30分終業 <p>ただし、既に第2条に規定する介護休業した場合は介護休業開始予定日から起算して93日の範囲内を原則とする。</p>	<p>1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として、就業規則の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・通常勤務＝午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤 A＝午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤 B＝午前8時30分始業、午後5時30分終業

第 1 1 条	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、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。	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及び深夜業の制限、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。
---------	--	---

労働保険番号	都道府県	所轄	管轄	基 幹 番 号								枝 番 号			被一括事業番号				
	4	7	1	0	1	0	1	8	4	1	1	0	0	0					
ふりがな 事業場名	かぶしきかいしゃ しんせいきしすてむず 株式会社 新世紀システムズ																		
所在地	沖縄県那覇市字寄宮 142-1												TEL 098-835-2039						
使用者職氏名	代表取締役 福元 廣政																		
業種・労働者数	ソフトウェア業								企業全体 事業場のみ				74			人 人			



〔前回届出から名称変更があれば旧名称
また、住所変更もあれば旧住所を記入。〕