

一般事業主行動計画

平成30年11月22日～平成33年11月21日

さいとう製菓株式会社

一般事業主行動計画

当社は、社員の仕事と家庭生活との両立を支援し、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成30年11月22日から平成33年11月21日までの3年間

2. 内容

目標1：育児・介護休業法に基づく看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、短時間勤務の諸制度周知

〈対策〉上記諸制度の冊子を作成し、全社員に配布し、周知の徹底を図る。

目標2：年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

〈対策〉年次有給休暇の取得について、全社員に再度冊子などを通して周知し、取得率の向上を図る。

・看護休暇制度

就業規則第30条（看護休暇）

1. 小学校就業前の始期に達するまでの子を養育する従業員は、負傷し、若しくは疾病にかかった、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、第26条の規定とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人の場合は1年間につき10日を限度に看護休暇を与える。
2. 子の看護休暇は、半日単位で取得可能とする。

・介護休暇制度

就業規則第31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は、第26条の規定とは別に、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、介護休暇を与える。
2. 介護休暇は、半日単位で取得可能とする。

・育児・介護のための所定外労働の制限

育児・介護休業規則第5条

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請求した場合には、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。
2. 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、制限を開始しようとする日及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・介護のための所定外労働免除申出書を会社に提出するものとする。

・育児・介護のための時間外労働の制限

育児・介護休業規則第6条

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ない。
2. 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 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、1ヶ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及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を会社に提出するものとする。

・育児・介護のための深夜業の制限

育児・介護休業規則第7条

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時までの間に労働させることはない。
2. 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限の申し出ることができない。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - 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日以下の者を含む。)であること
 - ② 心身の状況が申出に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること
 - ③ 6週間(多胎妊娠の場合であって、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日以下の従業員
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間について、制限を開始しようとする日及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を会社に提出するものとする。

・育児短時間勤務

育児・介護休業規則第8条

1. 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則の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。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、1時間）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる）
2. 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である従業員
4. 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1ヶ月前までに、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。

・介護短時間勤務

育児・介護休業規則第9条

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、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則の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。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、1時間）の6時間とする。
2. 1にかかわらず、日雇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。
3. 介護のための短時間勤務をしようとする者は、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、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。

・給与等の取扱い

育児・介護休業規則第10条

1. 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

- (1) 育児・介護休業した期間については、支給しない
 - (2) 看護休暇・介護休暇の制度の適用を受けた日については、有給とする
 - (3) 育児・介護休業規則第7条～9条の制度の適用を受けた期間については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する
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する。また、その算定対象期間に育児・介護休業規則第8条及び第9条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ない。看護休暇、介護休暇、育児・休業規則第5条～第7条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
 3. 定期昇給は、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、復帰後に昇給させるものとする。看護休暇、介護休暇、育児・介護休業規則第5条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
 4. 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。また、看護休暇、介護休暇、育児・介護休業規則第5条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
 5. 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

・年次有給休暇

6ヶ月以上継続勤務し、所定労働時間の8割以上出勤した従業員に対し、10日の年次有給休暇を与える。その後1年間継続勤務し、所定労働時間の8割以上出勤した従業員に対しては、表の通り、勤続年数に応じて年次有給休暇を与える。

継続勤務年数	0.5	1.5	2.5	3.5	4.5	5.5	6.5
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

年次有給休暇を請求しようとする従業員は様式第2号によって事前に申し込まなければならない。

年次有給休暇は、本人の請求があった時季に与える。但し、会社は事業の正常な運営に支障があるとき若しくは業務の都合によってやむを得ない場合には、他の時季に変更させることがある。

当該年度の年次有給休暇の全部又は一部を取得しなかった場合は、その残日数を翌年度に繰り越すことができる。ただし、年次有給休暇は20日を限度とする。

年次有給休暇により休んだ期間については、通常の賃金を支払う。

計画的に年次有給休暇を取り、取得率を上げましょう。

以上