

育児・介護休業等に関する規則

(育児休業)

- 第1条 育児のために休業することを希望する職員であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休暇をすることができる。ただしパートタイム職員にあつては、申し出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。
- ① 勤続1年以上であること。
 - ② 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。
 - ③ 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。
- 2 配偶者が職員と同じ日から又は、職員より先に育児休業をしている場合、職員は子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後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。
- 3 次のいずれにも該当する職員は、子が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をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。
- ① 職員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしている事
 - ② 次のいずれかの事情があること。
 - ア 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
 - イ 職員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合。
- 4 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業開始予定日の1か月前（第3項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間）までに育児休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。
- 5 申し出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし産後休業をしていない職員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。
- ① 第1項に基づく休業をした者が第3項に基づく休業の申し出をしようとする場合
 - ② 配偶者の死亡等特別の事情がある場合。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し育児休業取扱通知書を交付する。

(介護休業)

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出により介護を必要とする家族1人につき、要介護ごとに1回、延べ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただしパートタイム職員にあっては、申出時点において、次のいずれかにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- ① 勤続1年以上であること
 - ② 介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）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
 - ③ 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
- 2 要介護状態にある家族とは、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常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。
- ① 配偶者、父母、子、配偶者の父母
 - ② 祖父母、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ、扶養している者
- 3 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業開始予定日の2週間までに、介護休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

(子の介護休暇)

第3条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、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就業規則及びパートタイム職員就業規則に規程する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き10日を限度として、子の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。

2 取得しようとする者は、事前に法人に申し出るものとする。

(介護休暇)

第4条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は就業規則及びパートタイム職員就業規則に規程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年間に付き5日、2人以上の場合は1年間に付き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。

2 取得しようとする者は、原則として事前に法人に申し出るものとする。

(育児のための所定労働時間の免除)

第5条 3歳に満たない子を養育する職員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させることはない。

- 2 申し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、育児のための所定労働免除申出書を法人に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に規程する制限期間と重複しないようにしなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第6条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則及びパートタイム職員就業規則の規程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。

- 2 前項にかかわらず次のいずれかに該当する職員は時間外労働の制限を申し出ることができない。

① 勤続1年未満の職員

② 1週間の所定労働日数が2日以内の職員

- 3 申し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、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か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を法人に提出するものとする。この場合において、制限期間は前条第2項に規程する免除期間と重複しないようにしなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第7条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則及びパートタイマー職員就業規則の規程にかかわらず、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 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。

① 勤続1年未満の職員

② 申出にかかわる家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれかに該当する職員、勤続1年未満の職員

ア 深夜において就業していない者（1か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。

イ 心身の状況が申出にかかわる子の保育、又は家族の介護をすることができる者であること。

ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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。

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

④ 所定労働時間の全部が深夜にある職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か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か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を法人に提出するものとする。

（育児短時間勤務）

第8条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則及びパートタイム職員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、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。

① 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

3 申し出をしようとする者は、1回につき、1か月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か月前までに、短時間勤務申出書により法人に申し出なければならない。

（介護短時間勤務）

第9条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、就業規則及びパートタイマー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、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

- 2 申出をしようとする者は、1回つき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、原則として短縮開始予定日の2週間前までに、短時間勤務申出書により法人に申し出なければならない

（給与等の取扱い）

第10条 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・介護休業をした期間については、支給しない
 - ② 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日については、無給とする
 - ③ 第7条、第8条及び第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、短縮した時間に対する賞与は、支給しない。第3条から第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、復職後に昇給させるものとする第3条から第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 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間を勤務した者として勤続年数を計算するものとする。また、第3条から第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あたっては、育児・介護休業した日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第11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、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務等に関して、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。

附 則

この規則は、平成27年4月1日から施行する。