育児・介護休業等に関する規程

第１条（育児休業）

１　育児のために休業することを希望する職員（パート職員含む）であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

一　入社１年以上であること

二　子が１歳６か月（４の申出にあっては２歳）に達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。

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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（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こと

（２）　次のいずれかの事情があること

（ア）　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）　職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳以降育児に当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　３にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、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。

５　次のいずれにも該当する職員は、子が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、子の１歳６か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（１）　職員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

（２）　次のいずれかの事情があること

（ア）　保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）　職員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当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

６　５にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４又は５に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、子が２歳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。

７　育児休業をすることを希望する職員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の１か月前

（３から６に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより申し出るものとする。

８　１に基づく申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき２回までとする。３に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３又は４に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。５に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４、５又は６に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

９　育児休業申出書が提出されたときは、団体は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第２条（出生時育児休業（産後パパ育休））

１　育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより４週間（28 日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用職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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

３　１に基づく申出は、一子につき２回に分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

４　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

５　出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに所属長に提出すること。

６　団体は、５の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を所属長に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と職員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

第３条（介護休業）

１　要介護状態にある家族を介護する職員（パート職員含む）は、申出により、介護を必要とする家族１人につき、通算９３日までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、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。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、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者に限り、介護休業をすることができる。

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。
配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫／上記以外の家族で会社が認めた者

３　第１項の要介護状態に満たない場合でも、団体が休業が必要と認めた場合には介護休業をすることができる。

４　介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、介護休業申出書を所属長に提出することにより申し出るものとする。

５　介護休業申出書が提出されたときは、団体は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第４条（子の看護休暇）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（パート職員含む）は、負傷し、又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、就業規則第３０条及びパートタイム労働者就業規則第１９条に規定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、子の看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　子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第５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職員（パート職員含む）は、就業規則第３０条及びパートタイム労働者就業規則第１９条に規定する年次有給休暇とは別に、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　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

１　３歳に満たない子を養育する職員（パート職員含む）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（パート職員含む）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。

２　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、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・介護のための所定外労働制限申出書を所属長に提出するものとする。

第７条（育児・介護のための時間外労働の制限）

１　小学校第３学年修了までの子を養育する職員（パート職員含む）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、就業規則第２５条の規定及び時間外労働に関する協定、パートタイム労働者就業規則第１６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。

２　１にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する職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申し出ることができない。

一　日雇職員

二　入社１年未満の職員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

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、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、制限を開始しようとする日の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所属長に提出するものとする。

第８条（育児・介護のための深夜業の制限）

1　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、就業規則第２８条の規定及びパートタイム労働者就業規則第１８条にかかわらず、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職員は深夜業の制限を申し出ることができない。

一　日雇職員

二　入社１年未満の職員

三　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職員

イ　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

ロ　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

ハ　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

四　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

五　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、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を所属長に提出するものとする。

第９条（育児短時間勤務）

1　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、就業規則第２５条の所定労働時間について、原則として６時間に変更することができる。ただし団体が認めた場合は、本人の希望する所定労働時間に短縮変更することができる。始業及び終業の時刻及び所定労働日数は、育児の状況を勘案し、職員と相談の上、個人ごとに定める（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　１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出は拒むことができる。

一　日雇職員

二　１日の所定労働時間が６時間以下である職員

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、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、短時間勤務申出書により所属長に申し出なければならない。

第１０条（介護短時間勤務）

１　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、就業規則第２５条の所定労働時間について、原則として６時間に変更することができる。ただし団体が認めた場合は、本人の希望する所定労働時間に短縮変更することができる。始業及び終業の時刻及び所定労働日数は、介護の状況を勘案し、職員と相談の上、個人ごとに定める。

２　１にかかわらず、日雇職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、対象家族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、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所属長に申し出なければならない。

第１１条（給与等の取扱い）

１　基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおり。

一　育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない

二　第４条及び第５条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする

三　第８条、第９条及び第１０条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する

２　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４条～第１０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　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９条及び第１０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。第４条～第８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は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第４条～第１０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。

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。

第１２条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

１　すべての職員は第１条～第１０条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

２　１の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第６条及び第７１条に基づき、厳正に対処する。

第１３条（法令との関係）

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制限、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）本規則は、平成３１年４月１日から適用する。
本規則は、令和５年６月５日から改訂施行する。