

社外秘

外部持出禁止

# 育児・介護休業規程

一般財団法人 日本民間公益活動連携機構

- 目 次 -

第 1 章	目 的 等	3
第 1 条	(目 的)	3
第 2 条	(定 義)	3
第 2 章	育 児 休 業 制 度	4
第 3 条	(育児休業の対象者)	4
第 4 条	(育児休業の申出の手續等)	5
第 5 条	(育児休業の申出の撤回等)	6
第 6 条	(育児休業の期間等)	7
第 3 章	介 護 休 業 制 度	9
第 7 条	(介護休業の対象者)	9
第 8 条	(介護休業の申出の手續等)	9
第 9 条	(介護休業の申出の撤回等)	10
第 10 条	(介護休業の期間等)	10
第 4 章	子 の 看 護 休 暇 、 介 護 休 暇	12
第 11 条	(子の看護のための休暇)	12
第 12 条	(介護休暇)	12
第 5 章	所 定 外 ・ 時 間 外 ・ 深 夜 業 の 制 限 等	14
第 13 条	(育児・介護のための所定外労働の制限)	14
第 14 条	(育児・介護のための時間外労働の制限)	15
第 15 条	(育児・介護のための深夜業の制限)	16
第 6 章	勤 務 時 間 の 短 縮 等 の 措 置	18
第 16 条	(育児短時間勤務)	18
第 17 条	(介護短時間勤務)	18
第 7 章	そ の 他 の 事 項	19
第 18 条	(賃金等の取扱い)	19
第 19 条	(育児・介護休業期間中の社会保険料及び住民税等の取扱い)	19
第 20 条	(育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止)	20
第 21 条	(復職後の勤務)	20
第 22 条	(出向者の取扱い)	20
第 23 条	(規程の改廃)	20
第 24 条	(解釈の疑義)	20
附 則		20
第 25 条	(施 行)	20

## 第 1 章 目 的 等

### 第 1 条 (目 的)

この規程は、就業規則に基づき職員等の育児・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、時間外労働及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定め、子を養育する職員等及び介護を行う職員等の雇用の継続を促進し、もって職員等の福祉増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資するものである。

### 第 2 条 (定 義)

この規程において次の各号に掲げる用語の定義は、次のとおりとする。

1. 「職員等」とは就業規則第 2 条第 2 項に定める者をいう。
2. 「配偶者」とは、婚姻の届出をしている者のほか、事実上婚姻関係と同様の事情にある者をいう。
3. 「子」とは次の各号に定める者とする。
  - イ. この規程に定める育児に関する諸制度の対象となる子  
・・・実子、養子のほか、特別養子縁組の監護期間中の子及び養子縁組里親に委託されている子(これに準ずる者として厚生労働省令で定める者を含む)をいう。
  - ロ. この規程に定める介護に関する諸制度の対象家族に含まれる子(この規程第 9 条に定める子)  
・・・実子及び養子とする。
4. 「要介護状態」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(イ、ロのいずれかに該当する状態)をいう。
  - イ. 介護保険制度の要介護状態区分において要介護 2 以上であること。
  - ロ. 別表 1 の 12 区分の状態のうち、2 が 2 つ以上または 3 が 1 つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

## 第 2 章 育児休業制度

### 第 3 条 (育児休業の対象者)

育児のために休業することを希望する職員等であって、1 歳に満たない子と同居し養育する者で、育児休業終了後も引き続き勤務する意思がある者は、この規程に定めるところにより育児休業を取得することができる。

- (2) 職員等又はその配偶者が、子の 1 歳到達日（1 歳の誕生日の前日）において育児休業をしており、かつ 1 歳到達日後の期間について次の各号に該当する場合には、1 歳 6 か月に達する日まで育児休業期間を延長できる（以下「1 歳以降の育児休業」）。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 歳の誕生日又は 1 歳 2 か月まで育児休業した場合は終了予定日の翌日に限るものとする。
  1. 保育所に入所を希望し、申し込みを行っているが当面入所が見込めない場合
  2. 職員等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 歳以降の子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病、離婚等により、子を養育することが困難になった場合
- (3) 職員等又はその配偶者が、子の 1 歳 6 か月到達日（1 歳 6 か月の誕生日応当日の前日）において育児休業をしており、かつ 1 歳 6 か月到達日後の期間について次の各号に該当する場合には、2 歳に達する日まで育児休業期間を延長できる（以下「1 歳以降の育児休業」）。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 6 か月の誕生日応当日に限るものとする。
  1. 保育所に入所を希望し、申し込みを行っているが当面入所が見込めない場合
  2. 職員等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 か月以降の子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病、離婚等により、子を養育することが困難になった場合
- (4) 第 1 項、第 2 項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる者についてはこの限りではない。
  1. 日々雇用される者
  2. 期間を定めて雇用される者で次のいずれかに該当する者
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満である職員等
    - ロ. 子が 1 歳 6 か月（本条第 3 項の申出にあつては 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な職員等
  3. 労使協定により適用除外とされる次の各号に掲げる者
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満の職員等
    - ロ. 申出の日から 1 年以内（1 歳以降の育児休業の場合は、申出の日から 6 か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな職員等

- ハ、申出の日において1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- (5) 配偶者が子の1歳到達日以前のいずれかの日において育児休業をしている場合には、職員等は、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。
  - (6) 前項において、職員等の育児休業開始予定日が子の1歳到達日の翌日以降である場合もしくは配偶者の育児休業の初日前である場合は、1歳2か月までの育児休業は取得できない。

#### 第4条 (育児休業の申出の手続等)

育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(1歳以降の育児休業の場合は2週間前)までに、育児休業申出書(別紙1)を所属長に提出することにより申し出るものとする。

- (2) 前項によらず、次に掲げる特別の事情がある場合は、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることができる。
  - 1. 出産予定日より早く子が出生したとき
  - 2. 配偶者の死亡、負傷、疾病等により配偶者が子を養育することが困難な状態となったとき
  - 3. 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき
  - 4. 保育所に入所を希望し、申し込みを行っているが当面入所が見込めないとき
- (3) 第1項及び前項の申出は、次の各号に定める特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。
  - 1. 育児休業を申し出た職員等について、就業規則第52条に定める産前産後休業期間が始まったことにより、当該育児休業期間が終了した場合であって産前産後休業期間中に出生した子に係る育児休業期間が終了する日までに子のすべてが次のいずれかに該当するに至ったとき
    - イ. 死亡したとき
    - ロ. 養子となった事、その他の事情により当該職員等と同居しないことになったとき
  - 2. 育児休業を申し出た職員等について新たな育児休業期間が始まったことにより、育児休業期間が終了した場合であって新たな育児休業期間が終了する日までに、新期間育児休業に係る子のすべてが前号イ又はロのいずれかに該当することとなったとき
  - 3. 育児休業を申し出た職員等について、介護休業期間が始まったことにより、当該育児休業期間が終了した場合であって介護休業期間が終了する日までに次のいずれかに該当するに至ったとき
    - イ. 介護休業に係る対象家族が死亡したとき
    - ロ. 離婚、婚姻の取消、離縁等により介護休業に係る対象家族と介護休業申出を

した職員等との親族関係が消滅するに至ったとき

4. 配偶者の死亡、負傷、疾病等、婚姻の解消等により配偶者が子を養育することが困難な状態となったとき
  5. 子が負傷、疾病、障害により2週間以上にわたり世話を必要とするとき
  6. 保育所に入所を希望し、申し込みを行っているが当面入所が見込めないとき
  7. 育児休業を申し出た職員等が前条第2項又は第3項に基づく育児休業の延長をしようとする場合
- (4) 前項において、産後休業をしていない職員等が、子の誕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回の申出にカウントしない。なお、これはこの規程第3条第5項及び第6項に記載する育児休業（両親が共に育児休業をする場合の1歳2か月までの育児休業の延長）にも適用することができる。
- (5) 第3項の定めにかかわらず、契約期間の定めのある労働者が労働契約を更新するにあたり引き続き休業を継続することを希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始日として、再度育児休業申出書（別紙1）を提出し、育児休業の申出を行うことができるものとする。
- (6) この法人は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- (7) 育児休業申出書が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙2）を交付する。
- (8) 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に所属長に対象児出生届（別紙3）を提出しなければならない。

#### 第5条（育児休業の申出の撤回等）

申出者は育児休業開始予定日の前日までに、育児・介護休業申出撤回届（別紙4）を所属長に提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- (2) 育児休業申出撤回届が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙2）を交付する。
- (3) 育児休業の申出を撤回した者は、次の各号に定める特別の事情がない限り同一の子については再度申出をすることができない。但し、育児休業の申出を撤回した者であっても、1歳以降の育児休業の申出をすることができる。
  1. 配偶者が死亡したとき
  2. 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により育児休業にかかわる子を養育することが困難な状態になったとき
  3. 婚姻の解消その他の事情により配偶者が育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき
  4. 1歳に満たない育児休業の申出に係る子が負傷、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とき

5. 1歳に満たない育児休業の申出に係る子について、保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

- (4) 育児休業開始予定日の前日までに子の死亡等により申出者が休業申出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申出はなかったものとみなす。この場合において申出者は原則として当該事由が発生した日後遅滞なく、所属長にその旨を通知しなければならない。

## 第6条 (育児休業の期間等)

育児休業の期間は原則として、子が1歳に達するまで(1歳以降の育児休業の場合はそれぞれ定められた時期まで)を限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

- (2) この規程第3条第5項及び第6項に記載する育児休業(両親が共に育児休業をする場合の1歳2か月までの育児休業の延長)の場合は、当該職員等の育児休業期間は子が1歳2か月に達するまでを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。
- (3) 第4条第1項(特別の事情のある者にあつては第4条2項)に定める期日までに申出がなされなかった場合には、第1項の定めにかかわらず、この法人は育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(以下「育児・介護休業法」という。)で定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。なお指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1か月(1歳以降の育児休業の場合は2週間、第4条第2項に該当する場合は1週間)を経過する日までの間のいずれかの日とする。
- (4) 職員等は、出産予定日より早く子が出生した場合又は配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児・介護休業期間変更申出書(別紙5)より所属長に育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、育児休業開始予定日を早めること(繰上げ変更)ができる。また育児休業を終了しようとする日(以下「育児休業終了予定日」という。)の1か月前(1歳以降の育児休業の場合は2週間前)までに申し出ることにより、休業終了予定日の延期(繰下げ変更)を、1回に限り行うことができる。育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、1歳以降の育児休業の場合には、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か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ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。
- (5) 前項に定める期日(育児休業開始予定日の1週間前)までに育児休業繰上げ変更の申出がなされなかった場合には、この法人は育児・介護休業法で定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。なお指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
- (6) 育児休業期間変更申出書が所属長に提出され、この法人がこれを認めた場合は、こ

の法人は原則として速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙 2）を交付する。

(7) 次の各号に該当する事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 子の死亡等の理由で育児休業に係る子を養育しないこととなった場合  
・・・当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は事由発生の日から 2 週間以内であって、この法人と本人が話し合いの上、決定した日とする）
2. 子が 1 歳（第 3 条第 2 項に基づく休業の場合は、1 歳 6 か月、第 3 条第 3 項に基づく休業の場合は、2 歳）に達した場合  
・・・子が 1 歳（第 3 条第 2 項に基づく休業の場合は、1 歳 6 か月、第 3 条第 3 項に基づく休業の場合は、2 歳）に達した日（第 3 条第 5 項及び第 6 項に基づく休業の場合を除く）
3. 申出者について産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合  
・・・産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
4. 第 3 条第 5 項及び第 6 項に基づく休業において、出生日以後の産後休業期間と育児休業期間との合計が 1 年に達した場合  
・・・当該 1 年に達した日

(8) 前項第 1 号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日後遅滞なくに所属長にその旨を通知しなければならない。



### 第 3 章 介護休業制度

#### 第 7 条 (介護休業の対象者)

要介護状態にある家族を介護する職員等が今後のこの法人での就業において仕事と介護生活の両立を実現するために、この規程の定めるところにより介護休業を取得することができる。

- (2) 前項において要介護状態にある家族とは、この規程第 2 条に定める状態にある次の各号に該当する者をいう。
  1. 配偶者
  2. 父母
  3. 子
  4. 配偶者の父母
  5. 祖父母、兄弟姉妹又は孫
  6. 上記以外の家族でこの法人が認めた者
- (3) 第 1 項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる者についてはこの限りではない。
  1. 日々雇用される者
  2. 期間を定めて雇用される者で次のいずれかに該当する者
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満の職員等
    - ロ. 休業開始予定日から起算して 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な職員等
  3. 労使協定により適用除外とされる次の各号に掲げる者
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満の職員等
    - ロ. 申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな職員等
    - ハ. 申出の日において 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員等

#### 第 8 条 (介護休業の申出の手続等)

介護休業をすることを希望する者は、原則として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。)の 2 週間前までに、介護休業申出書(別紙 7)を所属長に提出することにより、申し出るものとする。

- (2) 介護休業をしたことがある職員等は、当該介護休業に係る対象家族が次の各号の一に該当する場合には、当該対象家族について介護休業を申し出ることができない。
  1. 当該対象家族について 3 回の介護休業をした場合
  2. 当該対象家族について介護休業をした日数(2 回以上の介護休業をした場合はそれぞれの介護休業を通算した日数)が 93 日に達している場合
- (3) 前項第 1 号にかかわらず、契約期間の定めのある労働者が労働契約を更新するにあたり引き続き休業を継続すること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再度介護休業申出書（別紙 7）を提出し、介護休業の申出を行うことができるものとする。但し、当該対象家族の介護休業日数が通算 93 日に達するまでとする。

- (4) この法人は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- (5) 介護休業申出書が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙 2）を交付する。

#### 第 9 条（介護休業の申出の撤回等）

申出者は介護休業開始予定日の前日までに育児・介護休業申出撤回届（別紙 4）を所属長に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。

- (2) 介護休業申出撤回届が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙 2）を交付する。
- (3) 同一の対象家族について介護休業の申し出が撤回され、撤回後最初の介護休業の申し出も撤回された場合、その後の介護休業の申し出については、この法人は、これを拒むことができる。
- (4) 介護休業開始予定日の前日までに申出に係る家族の死亡、離婚、離縁もしくは職員等の負傷、疾病等により申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はなかったものとみなす。この場合において申出者は原則として当該事由が発生した日後遅滞なく、所属長にその旨を通知しなければならない。

#### 第 10 条（介護休業の期間等）

介護休業の取得は、対象家族 1 人につき、3 回を上限とする。

- (2) 介護休業できる日数は、対象家族 1 人について、93 日までとし、介護休業申出書に記載された期間とする。
- (3) 第 8 条第 1 項に定める期日までに申出がなされなかった場合には、前項の定めにかかわらず、この法人は育児・介護休業法で定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。なお指定することができる日は申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して 2 週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
- (4) 職員等は育児・介護休業期間変更申出書（別紙 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 週間前までに所属長に申し出ることにより、1 回の申出毎の休業につき 1 回に限り、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ものとする。
- (5) 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護休業取扱通知書（別紙 2）を交付する。
- (6) 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当

該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 家族の死亡、離縁等介護休業に係る家族を介護しないこととなった場合、本人が負傷疾病、精神の障害等により対象家族を介護することができない状態となったとき
    - ・・・当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、この法人と本人が話し合いの上決定した日とする）
  2. 申出者について産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合
    - ・・・産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- (7) 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日後遅滞なく所属長にその旨を通知しなければならない。

## 第 4 章 子の看護休暇、介護休暇

### 第 1 1 条 (子の看護のための休暇)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、負傷し、も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、就業規則第 45 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 日までとする。

- (2) 前項の規定にかかわらず、日々雇用される者、労使協定により適用除外とされる次の各号に掲げる者はこの限りではない。
  1. 申出の日において入社 6 か月に満たない職員等
  2. 申出の日において 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員等
- (3) 子の看護休暇を取得しようとする者は、子の看護休暇・介護休暇申出書（別紙 6）により、所属長に届け出るものとする。但し、緊急を要する場合においては事後の届出でも差し支えない。
- (4) この法人は、子の看護休暇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。
- (5) 子の看護休暇は半日単位で取得できるものとし、半日とは労使協定により次の時間を半日とすることができる。
  1. 9 時 00 分から 12 時 00 分
  2. 13 時 00 分から 17 時 45 分なお、短時間勤務職員の半日の単位は次のとおりとする。  
始業時刻から終業時刻まで連続した所定労働時間（所定労働時間に分単位の端数がある場合にあってはこれを 1 時間に切り上げた時間）の 2 分の 1 の時間
- (6) 本条第 4 項及び第 5 項に定める子の看護休暇の半日単位の取得は、所定労働時間が 4 時間以下の職員等には適用しない。
- (7) 本条に定める子の看護休暇は、無給とし、翌年に繰り越すことはできない。

### 第 1 2 条 (介護休暇)

要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付添い、介護サービスの適用を受けるために必要な手続の代行、その他必要な世話をする職員等は、就業規則第 45 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 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 日とする。

- (2) 前項の規定にかかわらず、日々雇用される者及び労使協定により除外される次の各号に該当する職員等はこの限りではない。
1. 申出の日において入社6か月に満たない職員等
  2. 申出の日において1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- (3) 介護休暇を取得しようとする者は、子の看護休暇・介護休暇申出書（別紙6）により、所属長に届け出ることとする。但し、緊急を要する場合においては事後の届出でも差し支えない。
- (4) この法人は、介護休暇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。
- (5) 休暇は半日単位で取得できるものとし、労使協定により次の時間を半日とすることができる。
1. 9時00分から12時00分
  2. 13時00分から17時45分
- なお、短時間勤務職員の半日の単位は次のとおりとする。  
始業時刻から終業時刻まで連続した所定労働時間の2分の1の時間
- (6) 本条第4項及び第5項に定める介護休暇の半日単位の取得は、所定労働時間が4時間以下の職員等には適用しない。
- (7) 本条に定める介護休暇は、無給とし、翌年に繰り越すことはできない。

## 第 5 章 所定外・時間外・深夜業の制限等

### 第 13 条 (育児・介護のための所定外労働の制限)

3 歳に満たない子を養育する職員等が育児のため、又は要介護状態にある家族を介護する職員等が当該家族を介護するために育児・介護のための所定外労働制限申出書(別紙 11)を提出し、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。但し、労働基準法第 41 条に定める管理監督者にある者についてはこの限りではない。

- (2) 前項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる者からの育児及び介護のための所定外労働の制限の申出は拒むことが出来る。
  1. 日々雇用される者
  2. 労使協定によって除外される次の職員等
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満の職員等
    - ロ. 申出の日において 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員等
- (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(以下本条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下本条において「制限開始予定日」という。)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。この場合において、制限期間は、第 14 条に規定する育児・介護のための時間外労働の制限に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- (4) 申出をした者は、制限終了予定日の 1 か月前までに申し出ることにより、所定外労働の制限の更新を行うことが出来る。
- (5) この法人は、育児・介護のための所定外労働制限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。
- (6) 育児のための所定外労働制限の申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児・介護のための所定外労働制限申出書を提出した者(以下本条において「申出者」という。)は、出生後 2 週間以内に所属長に対象児出生届を提出しなければならない。
- (7) 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育もしくは対象家族を介護しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日以降遅滞なく、所属長にその旨を通知しなければならない。
- (8) 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  1. 3 歳に満たない子を育児するための所定外労働の制限
    - イ. 子の死亡等により制限に係る子を養育しないこととなった場合

- ・・・当該事由が発生した日
    - ロ. 制限に係る子が3歳に達した場合
      - ・・・当該3歳に達した日
    - ハ. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
      - ・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
  - 2. 要介護状態にある家族を介護するための所定外労働の制限
  - 3. 対象家族の死亡等により制限に係る対象家族を介護しないこととなった場合
    - ・・・当該事由が発生した日
  - 4. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
    - ・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- (9) 前項第1号イ又は第2号イの事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日以降遅滞なく、この法人にその旨を通知しなければならない。

#### 第14条 (育児・介護のための時間外労働の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等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等が当該家族を介護するために申し出た場合は、就業規則第36条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(1年未満の期間につき申出がされた場合については当該期間)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。但し、労働基準法第41条に定める管理監督者にある者についてはこの限りではない。

- (2) 前項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる者からの育児及び介護のための時間外労働の制限の申出は拒むことが出来る。
1. 日々雇用される者
  2. 申出の日において入社1年未満の職員等
  3. 申出の日において1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- (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(以下本条において「制限期間」という。)について、制限を開始しようとする日(以下本条において「制限開始予定日」という。)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(別紙8)を所属長に提出しなければならない。
- (4) この場合において、制限期間は、第13条に規定する育児・介護のための所定外労働の制限に規定する制限期間と重複しないようにしなければならない。
- (5) 申出をした者は、制限終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、時間外労働の制限の更新を行うことが出来る。
- (6) この法人は時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- (7) 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者

(以下「申出者」という。)は、出生後2週間以内に所属長に対象児出生届(別紙3)を提出しなければならない。

(8) 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育、又は家族を介護しないこととなった場合には、申出はなされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日以降遅滞なく、所属長にその旨を通知しなければならない。

(9) 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を育児するための時間外労働の制限

イ. 子の死亡等により制限に係る子を養育しないこととなった場合

・・・当該事由が発生した日

ロ. 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合

・・・子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

ハ. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

2. 要介護状態にある家族を介護するための時間外労働の制限

イ. 対象家族の死亡等により制限に係る対象家族を介護しないこととなった場合

・・・当該事由が発生した日

ロ. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

(10) 前項第1号イ又は第2号イの事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日後遅滞なく所属長にその旨を通知しなければならない。

## 第15条 (育児・介護のための深夜業の制限)

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等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等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、午後10時から午前5時までの間(以下「深夜」という。)に労働させることはない。

(2) 前項の定めにかかわらず、次の各号に掲げる者からの育児及び介護のための深夜業の制限の申出は拒むことができる。

1. 日々雇用される者

2. 申出の日において入社1年未満の職員等

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職員等

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)

ロ. 心身の状況が申出に係る子の養育又は家族の介護をすることができる者

ハ. 6週間(多胎妊娠の場合にあつては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



4. 申出の日において1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
  5. 申出の日において所定労働時間の全部が深夜にある職員等
- (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（以下本条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「制限開始予定日」という。）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（別紙9）を所属長に提出しなければならない。
  - (4) 申出をした者は、制限終了予定日の1か月前までに申し出ることにより、深夜業の更新を行うことが出来る。
  - (5) この法人は深夜業制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
  - (6) 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内にこの法人に対象児出生届（別紙3）を提出しなければならない。
  - (7) 制限開始予定日の前日までに、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には申出はされなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日以降遅滞なく、所属長にその旨を通知しなければならない。
  - (8) 次の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
    1. 小学校就学の始期に達するまでの子を育児するための深夜業の制限
      - イ. 子の死亡等により制限に係る子を養育しないこととなった場合
        - ・・・当該事由が発生した日
      - ロ. 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
        - ・・・子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
      - ハ. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
        - ・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
    2. 要介護状態にある家族を介護するための深夜業の制限
      - イ. 対象家族の死亡等により制限に係る対象家族を介護しないこととなった場合
        - ・・・当該事由が発生した日
      - ロ. 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
        - ・・・産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
  - (9) 前項第1号イ又は第2号イの事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日後遅滞なく所属長にその旨を通知しなければならない。
  - (10) 所定労働時間の一部が深夜にかかる者で、深夜業の制限により所定労働時間が短縮される者において、制限期間中の賃金については、短縮された時間に対応する賃金は支給しない。

## 第 6 章 勤務時間の短縮等の措置

### 第 16 条 (育児短時間勤務)

小学校 3 年生までの子を養育する職員等であって育児休業をしていない者は、育児短時間勤務申出書 (別紙 10) を提出し、申し出ることにより、就業規則第 26 条に定める所定労働時間について、2 時間を超えない範囲内で、30 分単位で勤務時間を短縮することができる。

なお、就業規則第 53 条によりこれとは別に 1 歳に満たない子を育てる職員等は更に 30 分ずつ 2 回の育児時間を申出ることができる。

- (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者からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  1. 日々雇用される者
  2. 申出の日において 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である職員等
  3. 申出の日において労使協定によって除外される次の職員等
    - イ. 申出の日において入社 1 年未満の職員等
    - ロ. 申出の日において 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員等
- (2) 申出をしようとする者は、1 回につき、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 か月前までに、育児短時間勤務申出書により所属長に申出なければならない。
- (3) 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護短時間勤務取扱通知書 (別紙 12) を交付する。
- (4) 本制度の適用を受ける者の時間外勤務割増手当については、就業規則第 26 条に定める所定労働時間を超えた場合に支給するものとする。

### 第 17 条 (介護短時間勤務)

要介護状態にある対象家族を介護する職員等であって介護休業をしていない者は、介護短時間勤務申出書 (別紙 13) を提出し、申し出ることにより、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、2 時間を超えない範囲内で、30 分単位で勤務時間を短縮することができる。

- (2) 申出をしようとする者は、1 回につき、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 か月前までに、介護短時間勤務申出書により所属長に申出なければならない。
- (3) 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、この法人は速やかにその者に対し、育児・介護短時間勤務取扱通知書 (別紙 12) を交付する。
- (4) 本制度の適用を受ける者の時間外勤務割増手当については、就業規則第 26 条に定める所定労働時間を超えた場合に支給するものとする。

## 第 7 章 その他の事項

### 第 18 条 (賃金等の取扱い)

育児・介護休業の期間、育児・介護短時間勤務を取得する期間、及び子の看護休暇及び介護休暇を取得した日については、次のとおり取り扱う。

1. 育児・介護休業の期間、子の看護休暇及び介護休暇を取得した日  
・・・基本給その他の月毎に支払われる賃金は支給しない。
  2. 育児・介護短時間勤務を取得する期間  
・・・短縮された時間に対応する賃金は支給しない。
- (2) 育児・介護休業の期間、育児・介護短時間勤務を取得する期間、及び子の看護休暇及び介護休暇を取得した期間の賞与については、次のとおり取り扱うものとする。  
なお、賞与の支給要件となる出勤率にはこれらを含めるものとする。
1. 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  
・・・出勤日数より日割りで計算した額を支給する。
  2. 算定対象期間に短時間勤務をした期間が含まれる場合  
・・・賞与については、その算定対象期間において短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
  3. 算定対象期間中に子の看護休暇及び介護休暇を取得した場合  
・・・取得日数に応じて減額を行う。
- (3) 昇格・昇給（降給）の取扱いにあたっては、次のとおり取り扱う。
1. 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  
・・・育児・介護休業期間中に賃金の改定日が到来した場合、当該賃金改定日には賃金の改定を行わないものとし、休業期間に応じて復職後に行うことがある。
  2. 算定対象期間に短時間勤務をした期間が含まれる場合  
・・・通常の勤務をしたものとして取り扱う。
- (4) 永年勤続表彰の勤続年数の算定にあたっては、次のとおり取り扱う。
1. 育児・介護休業の期間  
・・・育児・介護休業の期間は勤続年数に含める。
  2. 育児・介護短時間勤務を取得する期間  
・・・通常の勤務をしたものとして扱う。

### 第 19 条 (育児・介護休業期間中の社会保険料及び住民税等の取扱い)

育児介護休業により賃金が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分及び育児・介護休業中の住民税等は、各月にこの法人が納付した額を翌月 10 日までに職員等に請求するものとし、職員等はこの法人が指定する日までに支払うものとする。

(2) この場合の振込み手数料は本人負担とする。

#### 第20条 (育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止)

この規程第2章から第6章に定める制度の利用、申出、及び利用を相談したこと等により、当該制度の利用を申し出た職員等の就業環境を害する言動を行ってはならない。

(2) 前項の言動を行ったと認められる職員等に対しては、就業規則第86条の懲戒規定を適用することがある。

#### 第21条 (復職後の勤務)

育児・介護休業後の勤務は原則として、休業直前の部署及び職務とする。

(2) 前項の定めにかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更を行うことがある。この場合は育児休業及び介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

#### 第22条 (出向者の取扱い)

出向者は出向先において育児・介護休業等の申し出をすることができる。ただし、出向者の育児・介護休業等に関する具体的な取り扱いについては、出向先との協議を経て総務部が決定する。

#### 第23条 (規程の改廃)

この規程は、法律改正、この法人の経営状況又は社会情勢の変化等により必要と認めるときは、規程内容を変更することがある。

#### 第24条 (解釈の疑義)

この規程の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は総務部長が行う。

## 附 則

#### 第25条 (施行)

この規程は、2018年9月14日より実施する。

別表 1

	1 (注1)	2 (注2)	3
1. 座位保持(10分間一人で座っていることができる)	自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
2. 歩行(立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる)	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
3. 移乗(ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
4. 水分・食事摂取 (注4)	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
5. 排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
6. 衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
7. 意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
8. 外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
9. 物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある (注5)
10. 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
11. 薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
12. 日常の意思決定(注6)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない(注7)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えたりして自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「1.座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「4.水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) 9.3の状態(「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」)には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「12.日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項(見たいテレビ番組やその日の献立等)に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等(ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等)には、指示や支援を必要とすることをいう。