

育児・介護休業規程

一般社団法人アマヤドリ

版 数	第1版
最終改定日	2024年6月20日
施行日	2024年4月1日

目 次

第1章 総則	1
第1条 目的	1
第2条 適用範囲	1
第2章 育児休業制度	1
第3条 育児休業の対象者	1
第4条 育児休業の申出の手続等	2
第5条 育児休業の申出の撤回等	3
第6条 育児休業の期間等	3
第7条 出生時育児休業の対象者	4
第8条 出生時育児休業の申出の手続等	4
第9条 出生時育児休業の申出の撤回等	5
第10条 出生時育児休業の期間等	5
第11条 出生時育児休業中の就業	6
第12条 給与等の取扱い	7
第13条 復職後の勤務	7
第14条 育児休業および出生時育児休業に係る雇用環境の整備	7
第15条 個別の周知・意向確認の措置	7
第3章 介護休業制度	7
第16条 介護休業の対象者	7
第17条 介護休業の申出の手続等	8
第18条 介護休業の申出の撤回等	8
第19条 介護休業の期間等	8
第20条 給与等の取扱い	9
第21条 介護休業期間中の社会保険料の取扱い	9
第22条 復職後の勤務	9
第4章 子の看護休暇	9
第23条 子の看護休暇	9
第24条 取得単位	10
第25条 子の看護休暇の申出の手続	10
第26条 給与等の取扱い	10
第5章 介護休暇	10
第27条 介護休暇	10
第28条 取得単位	10
第29条 介護休暇の申出の手続	10
第30条 給与等の取扱い	11
第6章 所定外労働の制限	11
第31条 育児・介護のための所定外労働の制限	11
第7章 時間外労働の制限	11
第32条 育児・介護のための時間外労働の制限	11
第8章 深夜業の制限	12
第33条 育児・介護のための深夜業の制限	12
第9章 所定労働時間の短縮措置等	13
第34条 育児短時間勤務	13
第35条 介護短時間勤務等の措置	14
第10章 その他	14
第36条 育児休業等に関するハラスメントの禁止	14
第37条 年次有給休暇	15

第 3 8 条	法令との関係	15
附則		15
第 1 条	施行日	15
第 2 条	解釈上の疑義	15
第 3 条	改廃	15

育児・介護休業規程

第1章 総則

(目的)

第1条 本規程は、一般社団法人アマヤドリ（以下「法人」という。）の従業員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、時間外労働およ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扱いについて定めるものである。

(適用範囲)

第2条 本規程は、就業規則に定める従業員区分のうち、全ての正職員、非常勤職員（以下「従業員」という。）に適用する。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第3条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く。）であって、1歳に満たない子（実子・養子のほか、特別養子縁組の監護期間中にある子、養子縁組里親に委託されている子等をいう。以下、育児に関する条文において同様。）と同居し、養育する者は、本規程に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあつては、申出時点において、子が1歳6ヵ月（本条第6項または第7項の申し出にあつては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でない者に限り育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 入社1年未満の従業員
- ② 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6ヵ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 配偶者が従業員と同じ日からまたは従業員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間および出生時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。

4 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヵ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 従業員また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）従業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つた者が、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

- ③ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと。
- 5 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1項または第3項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。
- 6 次のいずれにも該当する従業員は、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。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。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 従業員または配偶者が子の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）従業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
- ③ 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと。
- 7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第3項、第4項または第5項に基づく休業が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

（育児休業の申出の手続等）

- 第4条 育児休業をすることを希望する従業員は、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（前条第4項から第7項に基づく1歳および1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書（社内様式1）を事務局に提出することにより申出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用労働者が労働契約を更新するにあたり、引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育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、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。
 - ① 前条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - ② 配偶者の死亡等特別な事情がある場合
 - 3 前条第4項に基づく休業の申出は、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。
 - ① 前条第4項または第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - ② 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第1項、第4項または第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係

る対象家族が死亡等した場合

- 4 前条第6項または第7項に基づく休業の申出は、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。
 - ① 前条第6項または第7項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - ② 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより前条第6項または第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子または介護休業に係る対象家族が死亡等した場合
- 5 法人は、育児休業申出書を受取るにあたり、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 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下本章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後2週間以内に事務局に育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

- 第5条 育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（社内様式4）を事務局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、法人は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
 - 3 第5条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第3条第4項または第5項および第6項または第7項に基づく休業の申出を撤回した者は、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。ただし、第3条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項または第5項および第6項または第7項に基づく休業の申出をすることができ、第3条第4項または第5項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項または第7項に基づく休業の申出をすることができ。
 - 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により育休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、育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

- 第6条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第3条第3項から第7項に基づく休業の場合は、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（社内様式1）に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の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。
 - 3 従業員は、育児休業期間変更申出書（社内様式5）により事務局に、育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、育児休業開始予定日の繰上げ変更を、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（第3条第4項から第7項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申出ることにより、育児休業終了予定日の繰下げ変更を

行うことができる。

育児休業開始予定日の繰上げ変更および育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として第3条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第3条第4項から第7項に基づく休業の場合には、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か月に達するまでおよび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下げ変更を行うことができる。

- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの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（なお、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、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - ② 育児休業に係る子が1歳に達した場合等
子が1歳に達した日（第3条第3項に基づく休業の場合を除く。第3条第4項または第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第3条第6項または第7項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）
 - ③ 育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 - ④ 第3条第3項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む。）期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の対象者）

- 第7条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く。）であって、産後休業をしておらず、子の出生日また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、本規程に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあつては、申し出時点において、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から6ヵ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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（出生時育児休業の申出の手続等）

- 第8条 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書（社内様式1）を事務局に提出することにより

申出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用労働者が労働契約を更新するにあたり、引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。

- 2 前条第1項に基づく休業の申出は、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回分まとめて申出ることとし、まとめて申出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
- 3 法人は、出生時育児休業申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下本章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に事務局に出生時育児休業対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第9条 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届（社内様式4）を事務局に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 3 第9条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合において、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第10条 出生時育児休業の期間は、原則として子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書（社内様式1）に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書（社内様式5）により事務局に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了す

るものとし、当該出生時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（なお、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、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - ② 子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する場合
子の出生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する日
 - ③ 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
 - ④ 出生時育児休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休申出者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

- 第11条 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（社内様式14）を休業開始予定日の1週間前までに事務局に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。
- 2 法人は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等の申出書を提出した従業員に対して「出生時育児休業中の就業日等の提示について」（社内様式16）を交付する。就業日がない場合もその旨通知する。従業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（社内様式17）を事務局に提出すること。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。法人と従業員の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式19）を交付する。
 - 3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。
 - ① 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以上（1日未満の端数切捨て）
 - ② 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以上
 - ③ 出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間
 - 4 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等の変更申出書（社内様式14）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（社内様式15）を休業前日までに事務局に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、法人は速やかに申出が撤回されたことを（社内様式16）により通知する。
 - 5 本条第2項で同意した就業日等を全部または一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（社内様式18）を休業前日までに事務局に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回

届が提出されたときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（社内様式19）を交付する。

- ① 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- ② 配偶者が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと。
- ③ 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと。
- ④ 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、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。

（給与等の取扱い）

第12条 育児休業および出生時育児休業の期間については、給与は支給しない。

- 2 定期昇給は、育児休業および出生時育児休業の期間中は行わないものとし、育児休業期間および出生時育児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。

（復職後の勤務）

第13条 育児休業および出生時育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前までに正式に決定し通知する。

（育児休業および出生時育児休業に係る雇用環境の整備）

第14条 法人は、育児休業および出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する社内研修を定期的実施するものとする。

- 2 法人は、育児休業および出生時育児休業申出が円滑に行われるようにするため、育児休業に関する相談窓口を設置するものとする。
- 3 育児休業および出生時育児休業に関する相談窓口は、事務局とする。事務局長は、担当者に対し対応マニュアルの作成および対応に必要な研修を行うものとする。

（個別の周知・意向確認の措置）

第15条 本人または配偶者の妊娠・出産等を申出た従業員に対し、法人は、面談または書面交付（従業員の希望がある場合は、FAX・電子メール等の手段）にて、育児休業制度および出生時育児休業等に関する説明と、休業の取得意向の確認を行うものとする。

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第16条 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、本規程に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約社員にあっては、申出時点において、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。）から93日経過日から6ヵ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 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 入社1年未満の従業員
 - ② 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従業員
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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
 - ② 父母
 - ③ 子
 - ④ 配偶者の父母
 - ⑤ 祖父母、兄弟姉妹または孫
 - ⑥ 上記以外の家族で法人が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第17条 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開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書（社内様式6）を事務局に提出することにより申出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用労働者が労働契約を更新するにあたり、引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予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
 - 3 法人は、介護休業申出書を受取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 4 介護休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下本章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第18条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（社内様式4）を事務局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、法人は速やかに当該介護休業申し出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
 - 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はすることができない。ただし、法人がこれを適当と認めた場合には、申出ることができるものとする。
 - 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に、事務局にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

- 第19条 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日の範囲内で、介護休業申出書（社内様式6）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 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週間前までに事務局に申出ることにより、介護休業終了予定日の繰下げ変更を1回に限り行うことができる。
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。
- 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（社内様式2）を交付する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの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 家族の死亡等介護休業に係る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（なお、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、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、出生時育児休業または新たな介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。

（給与等の取扱い）

- 第20条 介護休業をした期間については、給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に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で計算した額を支給する。
 - 3 定期昇給は、介護休業の期間中は行わないものとし、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。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

- 第21条 介護休業により給与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は、各月に法人が納付した額を従業員に請求するものとし、従業員は法人が指定する日までに支払うものとする。

（復職後の勤務）

- 第22条 介護休業後の勤務は、原則として休業直前の部署および職務とする。
- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。この場合は、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4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

- 第23条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く。）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、また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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 2 前項にかかわらず、法人は労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
- ① 入社6か月未満の従業員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(取得単位)

- 第24条 子の看護休暇は、1日単位または時間単位で取得することができる。
- 2 子の看護休暇を時間単位で取得する場合は、原則として、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得するものとする。ただし、事前に申出し、所属部署の長が許可した場合に限り、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる、「中抜け」）の取得を認めることがある。

(子の看護休暇の申出の手続)

- 第25条 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書（社内様式7）を事前に事務局に提出することにより、申出るものとする。

(給与等の取扱い)

- 第26条 子の看護休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

- 第27条 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（日雇従業員を除く。）は、就業規則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、毎年4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 前項にかかわらず、法人は労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- ① 入社6か月未満の従業員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

(取得単位)

- 第28条 介護休暇は、1日単位または時間単位で取得することができる。
- 2 介護休暇を時間単位で取得する場合は、原則として、始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得するものとする。ただし、事前に申出し、所属部署の長が許可した場合に限り、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇（いわゆる、「中抜け」）の取得を認めることがある。

(介護休暇の申出の手続)

- 第29条 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（社内様式7）を事前に事務局に提出することにより申出るものとする。

(給与等の取扱い)

第30条 介護休暇は無給とし、別に定める賃金規程に基づき、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除するものとする。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

- 第31条 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、また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 前項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
- ① 入社1年未満の従業員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求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。）およ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請求書（社内様式8）を事務局に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第32条第3項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 法人は、育児・介護のための所定外労働の制限請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求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請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に事務局に所定外労働制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子または家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局にその旨を通知しなければならない。
- 7 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 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または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
 - ② 制限に係る子が3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - ③ 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。

第7章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

- 第32条 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また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請求した場合には、就業規則の定めおよ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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
- 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 請求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。）およ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請求書（社内様式9）を事務局に提出するものとする。この場合において、制限期間は、第31条第3項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 法人は、育児・介護のための時間外労働の制限請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児・介護のための時間外労働制限請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に事務局に時間外労働制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子または家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局にその旨を通知しなければならない。
- 7 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 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または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
 - ② 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
 - ③ 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第33条 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また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請求した場合には、就業規則の定めにかかわらず、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（以下「深夜」という。）に

- 労働させることはない。
- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - ① 日雇従業員
 - ② 入社1年未満の従業員
 - ③ 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が、①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。②心身の状況が請求に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること。③6週間（多胎妊娠の場合には、14週間）以内に出産予定でなく、または産後8週間以内でない者であること。のいずれにも該当する従業員。
 - ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 3 請求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。）およ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請求書（社内様式10）を事務局に提出するものとする。
 - 4 法人は、育児・介護のための深夜業制限請求書を受取るにあたり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児・介護のための深夜業制限請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に事務局に深夜業制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
 - 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子または家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事務局にその旨を通知しなければならない。
 - 7 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 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または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
 - ② 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
 - ③ 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
 - 8 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は速やかに事務局にその旨を通知しなければならない。
 - 9 制限期間中の給与については、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。
 - 10 深夜業の制限を受ける従業員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

- 第34条 3歳に満たない子を養育する従業員は、申出ることにより、所定労働時間を原則として9時00分から16時00分（うち休憩時間は、12時00分から13時00分）とすることができる（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 本条第1項の規定にかかわらず、日雇従業員および1日の所定労働時間が6時間以下である従業員並びに労使協定によって除外された次の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 入社1年未満の従業員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 労使協定で除外された短時間勤務制度を講ずることが困難な従業員については、代替措置としての適用を受けることとする。
- 4 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およ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（社内様式11）により事務局に申出なければならない。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、育児短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他適用のための手続については、第4条から第6条までの規定（第4条第2項、第3項、第4項および第5条第3項を除く。）を準用する。
- 5 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務時間の短縮にともない労務の提供が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。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- 7 定期昇給および退職金の算定においては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

（介護短時間勤務等の措置）

- 第35条 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、申出ることにより、当該家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を原則として9時00分から16時00分（うち休憩時間は、12時00分から13時00分）とすることができる。
- 2 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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、介護短時間勤務申出書（社内様式12）により事務局に申出なければならない。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、介護短時間勤務取扱通知書（社内様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第19条から第21条までの規定を準用する。
- 3 本条第1項の規定にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの介護のための勤務時間短縮等の制度の申出は拒むことができる。
- ① 入社1年未満の従業員
- ② 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、勤務時間の短縮にともない労務の提供が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。

第10章 その他

(育児休業等に関するハラスメントの禁止)

- 第36条 すべての従業員は妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント、セクシュアルハラスメントおよびパワーハラスメント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従業員に対しては、就業規則の懲戒規定に基づき厳正に対処する。

(年次有給休暇)

- 第37条 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（出生時育児休業を含む）をした日並びに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

- 第38条 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、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、本規程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

(施行日)

- 第1条 本規程は、2024年4月1日から実施する。

(解釈上の疑義)

- 第2条 本規程の解釈について疑義が生じた場合は、関係部署の長および外部の専門家の意見を勘案し、代表理事がこれを決定する。

(改廃)

- 第3条 本規程は、従業員の過半数を代表する者の意見を聴取の上、代表理事の決裁により、改廃する。
- 制定 2024年4月1日