

(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) 職員又は嘱託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 育児休業をすることを希望する職員又は嘱託員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前（4に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を会社に提出することにより申し出るものとする。
- 7 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（介護休業）

- 1 要介護状態にある家族を介護する職員又は嘱託員（日雇を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約の嘱託員にあっては、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。
 - 一 入社1年以上であること
 - 二 介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヶ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こと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の職員又は嘱託員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の職員又は嘱託員
 - 二 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又は嘱託員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の嘱託員
- 3 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、兄弟姉妹又は孫
- 4 介護休業をすることを希望する職員又は嘱託員は、原則として、介護休業を開始しようとする2週間前までに、介護休業申出書を会社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、会社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3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又は嘱託員（日雇を除く）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、就業規程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。ただし、労使協定により除外された次の職員又は嘱託員からの申出は拒むことができる。

一 入社 6 ヶ月未満の職員又は嘱託員

二 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の嘱託員

2 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

第 4 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又は嘱託員（日雇を除く）は、就業規則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。ただし、労使協定により除外された次の職員又は嘱託員からの申出は拒むことができる。

一 入社 6 ヶ月未満の職員又は嘱託員

二 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の嘱託員

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

第 5 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又は嘱託員（日雇を除く）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職員又は嘱託員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 1 にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員又は嘱託員からの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

一 入社 1 年未満の職員又は嘱託員

二 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の嘱託員

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、育児のための所定外労働制限申出書を会社に提出するものとする。

第 6 条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員又は嘱託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又は嘱託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、次の一から三のいずれかに該当する職員又は嘱託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

二 入社1年未満の職員又は嘱託員

三 1週間の所定労働日数が2日以下の嘱託員

3 請求しようとする者は、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、制限を開始しようとする日の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。

第7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又は嘱託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又は嘱託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職員又は嘱託員は深夜業の制限を申し出ることができない。

一 日雇

二 入社1年未満の職員又は嘱託員

三 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員又は嘱託員
(ア) 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

(イ) 心身の状況が請求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

(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

四 1週間の所定労働日数が2日以下の嘱託員

五 所定労働時間の全部が深夜にある嘱託員

3 請求しようとする者は、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、制限を開始しようとする日の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。

第8条（育児短時間勤務）

1 3歳に満たない子を養育する職員又は嘱託員は、申し出ることにより、就業規程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又は嘱託員は更に別途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又は嘱託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

二 1日の所定労働時間が6時間以下である嘱託員

三 労使協定によって除外された次の職員又は嘱託員

（ア）入社1年未満の職員又は嘱託員

（イ）1週間の所定労働日数が2日以下の嘱託員

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、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。

第9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又は嘱託員（日雇を除く）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、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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員又は嘱託員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一 日雇

二 労使協定によって除外された次の職員又は嘱託員

（ア）入社1年未満の職員又は嘱託員

（イ）1週間の所定労働日数が2日以下の嘱託員

3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、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会社に申し出なければならない。

第10条（給与等の取扱い）

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。

- 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
 - 二 第3条及び第4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、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3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。
 - 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。第3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。
 - 4 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。
 - 5 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、各月に会社が納付した額を翌月10日までに職員又は嘱託員に請求するものとし、職員又は嘱託員は会社が指定する日までに支払うものとする。
 - 6 **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ものとして勤続年数を計算するものとする。また、第3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。

第11条（円滑な取得及び職場復帰支援）

- 1 育児休業または介護休業等の取得を希望する従業員に対し、円滑な取得及び職場復帰を支援するため、当該従業員ごとに育休復帰支援プランまたは介護休業復帰支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。同プランに基づく措置とは、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中または介護休業中の職場に関する情報および資料の提供など、育児休業または介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

第12条（復職後の勤務）

- 1 育児休業・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 1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、育児休業終了予定日の1ヶ月前また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 13 条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての職員又は嘱託員は第 1 条～第 9 条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員又は嘱託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又は嘱託員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第 14 条（法令との関係）

- 1 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、この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

1. この規程は平成 29 年 10 月 17 日から施行する。
2. この規程の改廃については職員又は嘱託員の過半数を代表する者の意見を聞いて行なうものとする。