

育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、職員の育児・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。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員であって、1歳未満の子と同居し養育する者で、育児休業を申し出る時点において、次のいずれにも該当する場合は、申し出により育児休業をすることができる。

イ 採用から1年以上であること。

ロ 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。

ハ 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ヶ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 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。

(2) 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。

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業の希望者は、原則として育児休業開始予定日の1ヶ月前（第2条第3項に基づく申出は2週間前）までに、育児休業申出書を提出して申し出る。なお、育児休業中の労働契約期間を更新するにあたり、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 申出は、特別な事情がない限り一子につき1回限りとし、双子以上の場合も一子とみなす。

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回の申出にカウントしない。

3 センターは必要最小限度の証明書を求めることがある。

4 申出の日後に申出に係る子が出生した時は、すみやかに育児休業対象児出生届

を提出することとする。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出を撤回する職員は、育児休業開始予定日の前日までに、育児休業申出撤回届を提出する。

2 育児休業の申出を撤回した者は、原則として再度申出をすることはできない。ただし、第2条3項に基づく休業の申出をすることはできる。

(育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、子が1歳に達するまで(第2条第2項及び第3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に記載された期間とする。

2 1にかかわらず、センターは、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 職員は育児休業期間変更申出書により、それぞれ1回に限り、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り、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業終了予定日の1ヶ月前(第2条第3項に基づく休業をしている場合は、2週間前)までに申し出ることにより、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。

第2条第3項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでの期間内で、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。

4 次のいずれかの事由が生じた場合には育児休業は終了する。職員はすみやかに申し出るものとする。

(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、終了日は当該事由が発生した日。

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等、終了日は子が1歳に達した日(第2条第2項に基づく休業の場合を除く、第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日)。

(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が始まった場合、終了日は産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日。

(4) 第2条第2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期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員で、介護休業を申し出る時点において、次のいずれにも該当する場合は、介護休業をすることができる。

イ 採用から1年以上であること。

ロ 介護休業開始予定日から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。

ハ 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
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 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

(介護休業の申出の手続等)

- 第7条 介護休業の希望者は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を提出して申し出る。なお、介護休業中の労働契約を更新するにあたり、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1要介護状態ごとに1回とする。
 - 3 センターは必要最小限度の証明書を求めることがある。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第8条 申出を撤回する職員は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届を提出する。
- 2 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出はできるものとする。

(介護休業の期間等)

- 第9条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
- ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第12条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間とする。
- 2 1にかかわらず、センターは、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 職員は、介護休業期間変更申出書により、介護休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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（異なる要介護状態について介護休業したことがある場合又は第12条に規定する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）の範囲を超えないこととする。
 - 4 次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。職員はすみやかに申し出るものとする。
 - (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、終了日は当該事由が発生した日。
 - (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が始まった場合、終了日は産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第10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、または疾病にかかった子の世話をするために又は予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則14条に規定する年次有給休暇とは別に、小学校就学前の子が1人であれば1年間につき5日まで、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、子の看護のための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、原則として事前に申し出るものとする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条 要介護状態にある対象家族の介護、その他の世話をを行う職員は、要介護状態にある対象家族が1人であれば1年間につき5日まで、2人以上であれば1年間につき10日を限度として、就業規則14条に規定する年次有給休暇とは別に、介護のために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、原則として事前に申し出るものとする。

第6章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務等)

第12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、就業規則第12条の所定労働時間について、次のように変更することができる。

所定労働時間は6時間とする。始業、終業時刻については個々の状況を勘案して決定する。

2 1歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、休憩時間のほか1日について2回、1回について1時間の育児時間をとることができる。1日2回2時間、育児時間をとると所定労働時間は6時間となる。

3 非常勤職員等の所定労働時間が6時間未満の者については、前項に限らず、各人に交付している就業規則第7条の書面に明記されている労働条件を基に、個別の事情を考慮して決めることとする。

4 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、開始しようとする日および終了しようとする日を明らかにして、原則として、開始予定日の1ヶ月前までに育児短時間勤務等申出書により申し出るものとする。

(介護短時間勤務等)

第13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、対象家族1人あたり通算93日間の範囲内において、就業規則第12条の所定労働時間について、次のように変更することができる。

所定労働時間は6時間とする。始業、終業時刻については個々の状況を勘案して決定する。ただし、同一家族について既に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縮時間労働者の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日とする。

- 2 非常勤職員等の所定労働時間が8時間未満の者については、前項に限らず、各人に交付している就業規則第7条の書面に明記されている労働条件を基に、個別の事情を考慮して決めることとする。
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、93日（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縮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、介護短縮時間勤務申出書により申し出るものとする。

第7章 所定外労働の免除

（所定外労働の免除）

第14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、所定外労働を免除するものとする。

第8章 その他の事項

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第15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、各月にセンターが納付する額を社員に請求するものとし、職員は25日までに支払うものとする。

（年次有給休暇）

第16条 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・介護休業をした日及び子の看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17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並びに育児・介護短縮時間勤務に関して、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、2008年7月1日から適用する。

本規則は、2012年8月1日から適用する。