

育児・介護休業規程

公益社団法人 茨城県理学療法士会

第 1 章	総則
第 2 章	育児休業制度
第 3 章	介護休業制度
第 4 章	子の看護休暇
第 5 章	時間外労働の制限
第 6 章	深夜業の制限
第 7 章	勤務時間の短縮等の措置
第 8 章	その他の事項

第1章 総則

第1条（目的）

この規程は、就業規則第33条（育児休業および育児短時間勤務）、第34条（介護休業および介護短時間勤務）、第35条（子の看護休暇及び介護休暇）の定めに基づき、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、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育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものです。

第2章 育児休業制度

第2条（育児休業の対象者）

1. 育児のために休業することを希望する職員であって、1歳に満たない子（実子、養子、特別養子縁組の為の試験的な養育期間にある子を養育している場合の当該子、養子縁組里親に委託されている子を養育している場合の当該子、当該職員を養子縁組里親として委託が認められるにも関わらず実親等が反対したことで当該職員を養育里親として委託された子を養育する場合の当該子）と同居し養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができます。
2. 前項に拘わらず、有期契約職員、嘱託職員については、以下の各号いずれにも該当する者に限り育児休業を取得できます。
 - （1）雇入れ後1年以上経過している者であること
 - （2）子が1歳6ヶ月（第5項の場合は2歳）になる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こと。
3. 本会は、職員の過半数を代表する職員と労使協定を結ぶことがあります。その場合、前項にかかわらず、労使協定により除外することとされた次の職員は、育児休業をすることができません。
 - （1）雇入れ後1年未満の者
 - （2）申し出の日から1年（第4項及び5項の申し出にあつては6ヶ月）以内に退職することが明らかな者
 - （3）1週間の所定労働日数が2日以下の者
4. 育児休業中の職員またはその配偶者が育児休業期間中の職員は、次の各号に掲げる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ます。なお、この場合において、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとします。

但し、次項の場合は、育児休業終了予定日の翌日が1歳6か月までの育児休業の開始日となります

- (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
5. 次のいずれにも該当する職員は、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ます。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6ヶ月誕生日応当日とします。
- (1) 職員又は配偶者が、子の1歳6ヶ月誕生日応当日の前日に育児休業をしていること
 - (2) 次のいずれかの理由があること
 - ① 保育所の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有り、1歳6ヶ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. 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ます。

第3条（育児休業の申し出の手続等）

1. 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（以下「休業開始予定日」という）の1ヶ月前までに、前条第4項及び第5項の場合は、2週間前までに「育児休業申出書」を本会に提出することにより申し出るものとします。なお、育児休業中の有期契約職員及び嘱託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します。
2. 前項に規定する申し出は、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します。但し、産後休業をしていない職員が、子の出生日又は出生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回の申出として数えません。
3. 本会は、「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ります。
4. 育児休業申出書が提出されたときは、本会は、速やかに当該「育児休業申出書」を提出した職員（以下「申出者」という）に対し、「育児休業取り扱通知書」を交付します。
5. 申し出日の後に申し出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に本会に「育児休業対象児出生届」を提出しなければなりません。

第4条（父親等の育児休業再取得）

育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、職員（当該期間内に産後休業を取得した者を除く）が当該子を養育するためにした最初の申出により育児休業をした場合は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、特別な事情がない場合でも、再度の育児休業の申出をすることができます。

第5条（育児休業の申し出の撤回等）

1. 申出者は、休業開始予定日の前日までは、「育児休業申出撤回届」を本会に提出することにより、育児休業の申し出を撤回することができます。
2. 育児休業の申し出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申し出をすることができません。
3. 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し出に係る子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申し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、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。

第6条（育児休業の期間等）

1. 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまで（第2条第4項に基づく休業の場合は子が1歳6ヶ月に達するまで、第2条第5項に基づく休業の場合は子が2歳に達するまで）を限度として「育児休業申出書」に記載された期間とします。
2. 職員の養育する子について、当該職員の配偶者が当該子の1歳到達日以前のいずれかの日において当該子を養育するために育児休業をしている場合、当該職員の育児休業の期間は、子が1歳2カ月に達するまでを限度として育児休業のために申し出た期間とします。
3. 前各項にかかわらず、本会は育児・介護休業法の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ます。
4. 職員は、「育児休業期間変更申出書」により本会に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、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「休業終了予定日」という）の1ヶ月前までに申し出ることにより、休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができます。なお、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1回に限り行うことができるものとします。
5. 前項に拘わらず、1歳6ヶ月までの育児休業の場合には、別に子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでの期間内で育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前までに申し出ることにより、1回に限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ます。

6. 2歳までの育児休業の場合には、第4項及び第5項とは別に子が1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前までに申し出るにより、1回に限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ます。
7. 職員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、「育児休業期間変更申出書」により本会に申し出るものとし、本会がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に「育児休業取扱通知書」を交付します。
8. 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します。

（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、本会と本人が話し合いの上、決定した日）とします。）

（2）育児休業に係る子が1歳（第1条第4項に基づく休業の場合は子が1歳6ヶ月、第2条第5項に基づく休業の場合は子が2歳）に達した日

（3）申出者に産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合は産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日

9. 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。

第3章 介護休業制度

第7条（介護休業の対象者）

1. 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができます。ただし、有期契約職員、嘱託職員については、申し出時点において、次の各号のいずれにも該当する場合に限って介護休業を取得することができます。

（1）入職から1年以上であること

（2）介護休業開始予定日から93日経過日以降6ヶ月以内に労働契約期間が満了し、更新されないことが明かでないこと。

2. 本会は、職員の過半数を代表する職員と労使協定を結ぶことがあります。その場合、前項にかかわらず、労使協定により除外することとされた次の職員は、介護休業をすることができません。

- (1)入職1年未満の者
 - (2)申し出の日から93日以内に退職することが明らかな者
 - (3)1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 第1項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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います。
- (1)配偶者
 - (2)父母
 - (3)子
 - (4)配偶者の父母
 - (5)祖父母、兄弟姉妹、孫
 - (6)上記以外の家族で本会の認めた者
4. 前項にかかわらず、要介護状態に該当していなくても、要介護状態に準ずる状態であると本会が認めた場合は介護休業ができることとします。
5. 介護休業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」により本会に申請してください。

第8条（介護休業の申し出の手続等）

1. 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」を本会に提出することにより申し出るものとします。なお、介護休業中の有期契約職員、嘱託職員が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」により再度の申し出を行うものとします。
2. 申し出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回までとします。
3. 本会は、「介護休業申出書」を受理する際に必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
4. 「介護休業申出書」が提出されたときは、本会は速やかに当該「介護休業申出書」を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、「介護休業取扱通知書」を交付します。

第9条（介護休業の申し出の撤回等）

1. 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、「介護休業撤回届」を本会に提出することにより、介護休業の申し出を撤回することができます。
2. 同一対象家族について、介護休業の申し出が撤回され、撤回後の最初の申し出も撤回さ

れた場合は、その後の申し出については法人はこれを拒むことが出来ます。

3. 介護休業開始予定日の前日までに、申し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、介護休業の申し出はされなかったものとみなします。この場合において、申出者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。

第10条（介護休業の期間等）

1. 介護休業の期間は、対象家族1人につき通算で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。以下同じ）内で、「介護休業申出書」に記載された期間とします。
- 2 前項にかかわらず、本会は育児・介護休業法の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ます。

第11条（介護休業の期間の変更等）

1. 職員は、「介護休業期間変更申出書」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週間前までに本会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ます。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します。
2. 職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、「介護休業期間変更申出書」により、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに本会に申し出るものとし、本会がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に「介護休業取扱通知書」を交付します。
3. 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します。

（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、本会と本人が話し合いの上、決定した日とします）

（2）申出者について、産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合は産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

4. 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に本会にその旨を通知しなければなりません。

第4章 子の看護休暇、介護休暇

第12条（子の看護休暇）

1. 小学校就学の始期（小学校入学）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27条に規定する年次有給休暇とは別に、子の看護休暇を取得することができます。ただし、本会が職員の過半数を代表する職員と労使協定を結んだ場合、労使協定の内容により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の職員は除きます。
 - （1）雇入れ後6ヶ月未満の者
 - （2）1週間の所定労働日数が2日以下の者
2. 看護休暇の日数は、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）につき、小学校就学前の子が1人の場合には5日間、小学校就学前の子が2人以上の場合には10日間とします。なお、この看護休業の付与日数は、申し出時点における子の人数で判断されます。
3. 子の看護休暇は、1日、半日、又は時間単位で取得することができます。
4. 1項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に本会に申し出なければなりません。ただし、緊急を要する場合には、事後の申し出を認めるものとします。
5. 子の看護休暇中の賃金は無給とします。
6. 昇給の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。
7. 看護休暇は、翌年度への繰り越しは出来ません。

第13条（介護休暇）

1. 要介護状態にある対象家族の介護、対象家族の通院の付添い、対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族の必要な世話をを行う職員は、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）につき5日間（要介護状態にある対象家族が2人以上の場合にあっては、10日間）を限度として、就業規則第27条に規定する年次有給休暇とは別に、介護休暇を取得することができます。
2. 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者を労使協定により適用除外者として定めたときは、これらの者は介護休暇の申出をすることができません。
 - （1）雇入れ後6か月未満の職員
 - （2）1週間の所定労働日数が2日以下の職員
3. 第1項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に本会に申し出なければなりません。ただし、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとします。
4. 介護休暇は、1日、半日、又は時間を単位として取得することができます。
5. 介護休暇中の賃金は無給とします。
6. 昇給の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。

7. 介護休暇は翌年度への繰り越しは出来ません。

第5章 時間外労働の制限

第14条（育児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が当該子を養育するために請求した場合には、就業規則第21条（時間外、法定休日労働）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、所定外労働をさせることはありません。

2. 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者を労使協定により適用除外者として定めたときは、これらの者は所定外労働の制限の請求をすることができません。

（1） 雇入れ後1年未満の職員

（2） 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3. 第1項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「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「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、育児のための「所定外労働制限請求書」を本会に提出しなければなりません。

なお、この場合において、当該制限期間は、次条に定める時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければなりません。

4. 本会は、「所定外労働制限請求書」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ります。

5. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、「所定外労働制限請求書」を提出した者（以下「請求者」という。）は、出生後2週間以内に本会に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければなりません。

6. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、直ちに本会にその旨を通知しなければなりません。

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します。

（1）子の死亡等免除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

（2）免除に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

（3）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

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に、本会

にその旨を通知しなければなりません。

第15条（介護のための所定外労働の制限）

1. 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請求した場合には、就業規則第19条（時間外、法定休日労働）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、所定外労働をさせることはありません。
2. 前項にかかわらず、次の各号に掲げる者を労使協定により適用除外者として定めたときは、これらの者は所定外労働の制限の請求をすることができません。

（1） 雇入れ後1年未満の職員

（2） 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3. 第1項に定める所定外労働の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下「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「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、「介護のための所定外労働制限請求書」を本会に提出しなければなりません。

なお、この場合において、当該制限期間は、次条以降に定める時間外労働の制限に係る制限期間と重複しないようにしなければなりません。

4. 本会は、「介護のための所定外労働制限請求書」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ります。
5. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。
6. 対象家族の死亡等免除に係る家族を介護しないこととなった場合には、当該事由が発生した日をもって制限期間は終了するものとします。
- 7 前項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に、本会にその旨を通知しなければなりません。

第16条（育児のための時間外労働の制限）

1. 小学校就学の始期（小学校入学）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に請求した場合には、就業規則第19条（時間外労働および休日労働）の規程および時間外労働に関する協定（以下「36協定」という）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ありません。
2. 前各項の規程にかかわらず、次の各号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を請求することはできません。

（1）入職後1年未満の職員

(2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

(3) 労働基準法第 4 1 条に規定する管理監督の立場の職員

3. 第 1 項に定める時間外労働の制限を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（以下、「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、「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 ヶ月前までに、「育児・介護のための時間外労働制限請求書」（以下、「時間外労働制限請求書」という）を本会に提出しなければなりません。なお、請求の回数に制限はありません。
4. 本会は、「時間外労働制限請求書」を受け取るにあたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
5. 請求日の後に請求に係る子が出生したときは、「時間外労働制限請求書」を提出した者（以下、「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に事務所に「時間外労働制限対象児出生届」を提出しなければなりません。
6. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。
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します。
 - (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
……………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、育児休業が始まった場合
……………産前産後休業、育児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、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。

第 17 条（介護のための時間外労働の制限）

1. 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請求した場合には、就業規則第 21 条（時間外労働および休日労働）の規程および時間外労働に関する協定（以下「36 協定」という）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ありません。
2. 前項の規程にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は介護のための時間外労働の制限を請求することはできません。
 - (1) 入職後 1 年未満の職員

- (2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- (3) 労働基準法第 4 1 条に規定する管理監督の立場の職員
- 3. 第 1 項に定める時間外労働の制限を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（以下、「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、「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 ヶ月前までに、「育児・介護のための時間外労働制限請求書」（以下、「時間外労働制限請求書」という）を本会に提出しなければなりません。なお、この場合において、制限期間は前条第 3 項に規定する免除期間と重複してはなりません。
- 4. 本会は、「時間外労働制限請求書」を受け取るにあたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
- 5. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により請求者が家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。
- 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します。
 - (1) 家族の死亡等制限に係る家族を介護しないこととなった場合
……………事由が発生した日
 - (2) 請求者について、介護休業が始まった場合
……………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、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。

第 6 章 深夜業の制限

第 18 条（育児・介護のための深夜業の制限）

- 1. 小学校就学の始期（小学校入学）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、また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、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ありません。
- 2. 前項にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができません。
 - (1) 入職 1 年未満の職員
 - (2) 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
 - ① 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
 - 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

- ③ 6 週間（多胎妊娠の場合にあつては、1 4 週間）以内に出産予定でないか、
または産後 8 週間以内でない者であること

（3）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

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（以下「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「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 ヶ月前までに、「育児・介護のための深夜業制限請求書」（以下、「深夜業制限請求書」という）を本会に提出しなければなりません。
4. 本会は、「深夜業制限請求書」を受け取るにあたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがあります。
5. 請求日の後に請求に係る子が出生したときは、「深夜業制限請求書」を提出した者（以下「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に本会に「深夜業制限対象児出生届」を提出しなければなりません。
6. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る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、請求はされなかったものとみなします。この場合において、請求者は、直ちに、本会にその旨を通知しなければなりません。
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します。
 - （1）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 3 1 日
 - （3）請求者について、産前産後休業、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、本会にその旨を通知しなければなりません。
9. 制限期間中の給与については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給します。

第 7 章 勤務時間の短縮等の措置

第 19 条（育児短時間勤務）

1. 職員で 3 歳未満の子と同居し、養育する職員は、本会に申し出ることにより、就業規則第 17 条（労働時間）の所定労働時間について短縮する育児短時間勤務制度の

適用を受けることが出来ます。短縮する時間数については、労使双方で協議の上で決定するものとします。なお、1歳に満たない子を育てる女性職員は、別途30分ずつ就業規則第32条（育児時間）に基づき、1日2回の育児時間を請求することができます。

2. 第1項にかかわらず、本会が職員の過半数を代表する職員と労使協定を結んだ場合、労使協定の内容により、育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員は除きます。
 - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である者
 - (2) 雇入れ後1年未満の者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 第1項に定める申し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、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ヶ月前までに「育児短時間勤務申出書」により、本会に申し出なければなりません。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、「育児短時間勤務取扱通知書」を交付します。職員が、2回目以降、短時間勤務を更新または利用しようとする場合にも同様の手続きとします。
4. この制度の適用を受ける間の給与については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給します。
5. 昇給の算定に当たっては、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します。

第20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、本会に申し出て、介護休業とは別に対象家族1人につき、利用開始から3年間の間で2回までの範囲で就業規則第17条（労働時間）の所定労働時間について短縮する介護短時間勤務制度の適用を受けることができます。短縮する時間数については、労使双方で協議の上で決定するものとします。
2. 第1項の申し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」により、本会に申し出なければなりません。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、「介護短時間勤務取り扱い通知書」を交付します。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規程を準用します。
3. この制度の適用を受ける間の給与については、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給します。
4. 昇給の算定にあたっては、本制度の適用を受ける期間は、通常の勤務をしているも

のとみなします。

第8章 その他の事項

第21条（給与等の取り扱い）

1. 育児休業または介護休業（以下「育児・介護休業」という。）の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しません。
2. 育児・介護休業の期間中に昇給があった場合にも、休業者の昇給は行いません。

第22条（介護休業期間中の社会保険料の取り扱い）

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、各月に本会が納付した額を職員に請求するものとし、職員は本会が指定する日までに支払うものとします。

第23条（復職後の勤務）

育児・介護休業後の勤務は、休業直前の職務とします。

第24条（年次有給休暇）

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、子の看護休暇を取得した日および介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなします。

第25条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、深夜業の制限および勤務時間の短縮等の措置に関して、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ります。

第26条（規程の改定・廃止）

本規程を改定・廃止する場合は、理事会の決議を経て行うものとします。

附則

この規程は、令和2年12月 1日から施行します。