規則第８号

育児・介護休業規則

第１章　総則

（目的）

第１条　この規則は、公益社団法人今治地方観光協会（以下「この法人」という。）就業規則第 20 条及び第 21 条の規定並びに臨時職員等就業規則第 17 条及び第 18 条の規定に基づき、この法人の職員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、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扱いについて定めるものである。

２　この規則に定めのない事項については、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（平成３年法律第 76 号。以下「育児・介護休業法」という。）その他の法令の定めるところによる。

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（日雇職員を除く。）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約職員にあっては、申出時点において、子が 1 歳 6 か月（第５項又は第６項の申出にあっては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　配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時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、産後の特別休暇、育児休業期間及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。

３　次のいずれにも該当する職員は、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。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)　職員又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　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、当該子が 1 歳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

(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

４　前項にかかわらず、産前若しくは産後の特別休暇、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業（以下「産前・産後休業等」という。）が始まったことにより第 1 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、終了事由である産後の特別休暇に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職

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。

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)　職員又は配偶者が子の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　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

(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

６　前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第３項又は第４項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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る。

（育児休業の申出の手続等）

第３条　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「育児休業開始予定日」という。）の１か月前（第２条第３項から第６項に基づく１歳及び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を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約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する。

２　第２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、１子につき２回までとする。

(1)　第２条第１項に基づく休業をした者が前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の事情がある場合

３　第２条第３項又は第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、１子につき１回限りとする。

(1)　第２条第３項又は第４項に基づく休業をした者が第１項後段の申出をしようとする場合

(2)　産前･産後休業等が始まったことにより第２条第３項又は第４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又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

４　第２条第５項又は第６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、１子につき１回限りとする。

(1)　第２条第５項又は第６項に基づく休業をした者が第１項後段の申出をしようとする場合

(2)　産前･産後休業等が始まったことにより第２条第５項又は第６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又は介護休業に係る対

象家族が死亡等した場合

5　理事長は、育児休業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　育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下この章において「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週間以内に理事長に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第４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を理事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、理事長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を交付する。

3　第２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２条第３項又は第４項及び第５項又は第６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２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３項又は第４項及び第５項又は第６項に基づく休業の申出をすることができ、第２条第３項又は第４項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第５項又は第６項に基づく休業の申出をすることができる。

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、理事長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５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２条第２項から第６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　前項の規定にかかわらず、理事長は、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理事長に、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り、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、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２条第３項から第６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。

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、原則として第２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２条第３項から第６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。

4　育児休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長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、理事長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２条第２項に基づく休業の場合を除く。第２条第３項又は第４項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した日。第２条第５項又は第６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、介護休業又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（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、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に理事長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６条　育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く。）であって、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から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でない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

（出生時育児休業の申出の手続等）

第７条　出生時育児休業をすることを希望する職員は、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を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約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　第６条第１項に基づく休業の申出は、１子につき２回まで分割できる。

３　理事長は、出生時育児休業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。

４　出生時育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「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週間以内に理事長に出生時育児休業対象児出生届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８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を理事長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、理事長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を交付する。

３　第６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、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、理事長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９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に記載された期間とする。

２　前項にかかわらず、理事長は、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　職員は、出生時育児休業期間変更申出書により理事長に、出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業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週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業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、理事長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)　子の死亡等出生時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、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2)　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した日

(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)　出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又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、介護休業又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、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に理事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

（介護休業の対象者）

第10条　要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く。）は、この規則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、有期契約職員にあっては、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でない者に限り、介護休業をすることができる。

２　前項の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

(6)上記以外の家族で理事長が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第 11 条　介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約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、前項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　理事長は、介護休業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。

４　介護休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第 12 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を理事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、理事長は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

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は、当該家族について再度の申出をすることができない。ただし、理事長がこれを適当と認めた場合には、申し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、理事長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 13 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、介護休業申出書に記載された期間とする。

２　前項の規定にかかわらず、理事長は、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 週間前までに理事長に申し出ることにより、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、理事長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、理事長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・産後の特別休暇、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前・産後の特別休暇、育児休業、出生時育児休業又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、申出者は原則として当該事由が生じた日に理事長にその旨を通知しなければならない。

第 4 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 14 条　3 歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く。）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（日雇職員を除く）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てはならない。

2　前項の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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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請求書を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第 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。

3　理事長は、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る。

4　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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に理事長に所定外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

5　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、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、理事長にその旨を通知しなければならない。

6　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)　子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又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、出生時育児休業又は介護休業が始

まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第５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15条　就業規則第15条第２項及び臨時職員等就業規則第12条第２項に規定する一定の範囲の職員とは、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

(1)　日雇職員

(2)　採用１年未満の職員

(3)　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

2　育児・介護のための時間外労働の制限の請求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（以下この条に置いて「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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請求書を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第２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。

3　理事長は、時間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る。

4　請求の日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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後２週間以内に理事長に時間外労働制限対象児出生届を提出しなければならない。

5　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、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、理事長にその旨を通知しなければならない。

6　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)　子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又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、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

育児休業、出生時育児休業又は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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第６章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第16条　就業規則第15条第３項及び臨時職員等就業規則第12条第３項に規定する一定の範囲の職員とは、次の各号に掲げる職員以外の職員とする。

(1)　日雇職員

(2)　採用１年未満の職員

(3)　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

ア　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。

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。

(4)　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

(5)　所定労働時間の全部が深夜にある職員

２　育児・介護のための深夜業の制限の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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始　しようとする日（以下この条において「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請求書を理事長に提出するものとする。

３　理事長は、深夜業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る。

４　請求の日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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後２週間以内に理事長に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。

５　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、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、理事長にその旨を通知しなければならない。

６　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)　子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又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、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又は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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

８　制限期間中の給与については、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の全額を支給する。

９　深夜業の制限を受ける職員に対して、理事長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第７章　所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第 17 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 13 条第２項及び臨時職員等就業規則第 9 条第２項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 8 時 30 分から午後 3 時 15 分まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 12 時 45 分までの 45 分間とする。）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　前項の規定にかかわらず、日雇職員及び 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

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 1 か月前までに、育児短時間勤務申出書により理事長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、理事長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する。その他適用のための手続等については、第 3 条から第 5 条までの規定（第 3 条第 2 項及び第 4 条第 3 項を除く。）を準用する。

４　本制度の適用を受ける間の給与については、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の全額を支給する。

５　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。

６　定期昇給及び退職金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す。

（介護短時間勤務）

第 18 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、当該家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、就業規則第 13 条第２項及び臨時職員等就業規則第 9 条第２項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 8 時 30 分から午後 3 時 15 分まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 12 時 45 分までの 45 分間とする。）の 6 時間とする。

２　前項の規定にかかわらず、日雇職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

３　申出をしようとする者は、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、介護短時間勤務申出書により理事長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、理事長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続等については、第 11 条から第 13 条までの規定を準用する。

４　本制度の適用を受ける間の給与については、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の全額を支給する。

５　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。

６　定期昇給及び退職金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す。

第８章　その他の事項

（給与等の取扱い）

第 19 条　育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

２　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。

３　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。

４　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第 20 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、各月に理事長が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は理事長が指定する日までに支払うものとする。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

第 21 条　理事長は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

（復職後の勤務）

第 22 条　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　前項の規定にかかわらず、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、育児休業終了予定日の１か月前、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。

（年次有給休暇）

第 23 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

附　則

１　この規則は、令和４年４月１日から施行する。

ただし、第３条第２項及び第６条から第９条までの規定は、令和４年 10 月１日から施行する。

２　前項ただし書に規定する施行の日前にする第２条第１項の休業の申出については、改正前の育児・介護休業規則（平成 24 年４月制定）第３条第２項の規定は、なおその効力を有する。

３　附則第１項ただし書に規定する施行の日前に開始した育児休業（当該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（出産予定日前に当該子が出生した場合にあっては当該出生の日から当該出産予定日から起算して８週間を経過する日の翌日までとし、出産予定日後に当該子が出生した場合にあっては当該出産

予定日から当該出生の日から起算して８週間を経過する日の翌日までとする。)の期間内に、職員が当該子を養育するためにする最初の育児休業に限る。）は、第６条及び第７条第２項の規定の適用については、同条第１項の規定による申出によりした同項に規定する出生時育児休業とみなす。この場合において、同条第２項ただし書の規定は適用しない。

４　附則第１項ただし書に規定する施行の日以後に出生する予定のある子に係る第７条第１項の出生時育児休業の申出は、同日前においてもすることができる。