

育児・介護休業規程

医療法人社団 茨腎会

第1章	目 的.....	1
第2章	育児休業制度.....	1
第3章	介護休業制度.....	8
第4章	看護等休暇.....	11
第5章	介護休暇.....	11
第6章	所定外労働の制限（残業の免除）	12
第7章	時間外労働の制限.....	13
第8章	深夜業の制限.....	14
第9章	柔軟な働き方を実現するための措置.....	15
第10章	その他の事項.....	16

第 1 章 目 的

第 1 条 [目的]

本規程は、職員の育児・介護休業、育児・介護のための諸制度に関する取扱いについて定めます。本規程に定めのない事項は法令の定めるところによります。

第 2 章 育児休業制度

第 1 節 育 児 休 業

第 2 条 [育児休業制度の対象者]

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。ただし有期契約職員にあつては申出時点において、子が 1 歳 6 ヶ月（本条第 6 項または第 7 項の申出にあつては 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ます。

2、 本条 1 項、第 3 項から第 7 項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができます。

(1) 入社 1 年未満の者

(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 ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者

(3) 所定労働日数が週 2 日以下の者

3、 配偶者が職員と同じ日からまたは職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、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、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ます。

4、 次のいずれにも該当する職員は、子が 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、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します。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ます。

(1) 職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．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
- 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4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職員は、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ます。
- 6、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、原則として子の1歳6ヵ月の誕生日応当日に限るものとします。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ヵ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ます。
- (1) 職員または配偶者が子の1歳6ヵ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ヵ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ヵ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4項、第5項または第6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。

第3条 [育児休業の申出の手續等]

育児休業を希望する者は、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ヵ月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳および1歳6ヵ月を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。なお、育児休業中である有期契約職員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

- 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、一

子につき2回までとします。

(1)第2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の事情がある場合

3、第2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回限りとします。

(1)第2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第2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、第2条第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、一子につき1回限りとします。

(1)第2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第2条第1項、第4項、第5項、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、本条第1項にかかわらず、出産予定日より早い子の出生や配偶者の死亡等、特別の事情に該当する場合は、休業開始予定日の1週間前までに申出るものとします。

6、法人は、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ります。

7、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「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付します。

8、申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に所属長に書面で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 [育児休業開始予定日の指定]

前条第1項に定める期日までに育児休業の申出がなされなかった場合には、法人は休業を開始しようとする日以後の、次のいずれかの日を指定して育児休業開始予定日を指定することができます。

(1)第2条第1項に基づく1歳までの育児休業については、申出の日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間の日

(2)第2条第4項から第7項に基づく1歳以降および1歳6ヵ月以降の育児休業については、申出の日が1歳（または1歳6ヵ月）到達日以前の場合は、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間の日、申出の日が1歳（または1歳6ヵ月）到達日後の場合は、申出の日の翌日から

起算して1ヵ月を経過する日までの間の日

(3)前条第5項の特別な事情に該当する場合は、申出の日の翌日から1週間を経過する日までの間の日

- 2、休業開始予定日を指定する場合は、申出の日の翌日から3日以内であって、かつ本人の申出た休業開始予定日までに文書により指定します。

第5条 [育児休業の申出の撤回等]

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所属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ます。

- 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を交付します。
- 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ません。
- 4、前項にかかわらず、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した職員であっても第2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行なうことができ、第2条第4項または第5項に基づく休業の申出を撤回した職員であっても第2条第6項または第7項に基づく休業の申出を行なうことができます。
- 5、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します。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、所属長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]

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、育児休業申出書に記載された期間とします。

- 2、職員は、育児休業期間変更申出書により、所属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ヵ月前(第2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ます。
- 3、育児休業開始予定日の繰り上げ変更およ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ますが、第2条第4項から第7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ヵ月に達するまでおよび1歳6ヵ月から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ます。

- 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を交付します。
- 5、 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、変更後の終了予定日の2週間前までに所属長に育児休業期間変更申出書により申出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合は、速やかに育児休業取扱通知書を本人に交付します。
- 6、 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、法人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歳に達した場合等
子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く）
第2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ヵ月に達した日
第2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2条第3項に基づく休業の場合において、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
- 7、 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所属長にその旨を通知しなければなりません。

第2節 出生時育児休業

第7条 [出生時育児休業の対象者]

育児のために休業することを希望する者（日雇職員を除く）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、この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ます。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、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ます。

- 2、 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員は、休業することがで

きません。

- (1) 入社 1 年未満の者
- (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者
- (3) 所定労働日数が週 2 日以下の者

第 8 条 [出生時育児休業の申出の手続等]

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所属長に提出することにより申し出るものとします。なお、出生時育児休業中の有期契約職員が雇用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、更新された雇用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します。

- 2、第 6 条第 1 項に基づく休業の申出は、一子につき 2 回まで分割できます。ただし、2 回に分割する場合は 2 回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合があります。
- 3、法人は、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ります。
- 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します。
- 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 週間以内に所属長に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければなりません。

第 9 条 [出生時育児休業開始予定日の指定]

前条第 1 項に定める期日までに出生時育児休業の申出がなされなかった場合には、法人は休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して 2 週間を経過する日までの間のいずれかの日を指定して出生時育児休業開始予定日を指定することができます。

- 2、出生時育児休業開始予定日を指定する場合は、申出の日の翌日から 3 日以内であって、かつ本人の申出た休業開始予定日までに、文書により指定します。

第 10 条 [出生時育児休業の申出の撤回等]

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所属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ます。

- 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を交付します。
- 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、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ません。

- 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児休業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します。この場合において、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第11条 [出生時育児休業の期間等]

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します。

- 2、 職員は、出生時育児休業期間変更申出書により所属長に、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回行うことができます。
- 3、 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を交付します。
- 4、 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します。
 - (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、法人と本人が話し合いの上決定した日とします）
 - (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週間を経過した場合
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) 出生時育児休業申出者について、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
- 5、 本条第4項第1号の事由が生じた場合には、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に所属長にその旨を通知しなければなりません。

第3節 育 児 短 時 間 勤 務

第12条 [育児短時間勤務]

職員で小学校就学の始期までの子と同居し、養育する者は、申出ることにより、正規職員の所定労働時間を6時間または5時間30分とすることができます。なお、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。

（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ます）

- 2、 前項にかかわらず、日雇職員および1日の所定労働時間が6時間以下の職員は、育児短時間勤務をすることができません。
- 3、 第1項にかかわらず、法人と職員の代表者が協定を結んだ場合には、次の職員は育児短時間勤務をすることができません。

（1）入社1年未満の者

（2）所定労働日数が週2日以下の者

- 4、 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに育児短時間勤務申出書を所属長に提出しなければなりません。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を交付します。その他適用のための手続等については、育児休業の手続きに関する規定を準用します。

第3章 介護休業制度

第13条 [介護休業の対象者]

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、有期契約職員にあつては、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ます。

- 2、 前項にかかわらず、法人と職員の代表者が協定を結んだ場合には、次の職員は介護休業をすることができません。

（1）入社1年未満の者

（2）申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者

（3）所定労働日数が週2日以下の者

- 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（事実婚を含む）
- (2) 父母（養親を含む）
- (3) 子（養子を含む）
- (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の認めた者

第 14 条 [介護休業の申出の手続等]

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開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。ただし、すでに介護休業中である有期契約職員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

- 2、 前項にかかわらず、介護休業開始日の 2 週間前までに申出がなかった場合には、法人は、休業を開始しようとする日以降の、申出日の 2 週間後の応当日までの間の日を介護休業開始日として指定することができます。ただし、有期契約職員が、雇用契約更新に伴い、雇用契約の初日を介護休業開始予定日として再度申出する場合は指定することはできません。
- 3、 申出は、対象家族 1 人につき 3 回までとします。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、この限りではありません。
- 4、 法人は、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ります。
- 5、 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「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 15 条 [介護休業の申出の撤回等]

申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、所属長に介護休業申出撤回届を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ます。

- 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期間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します。
- 3、 同一の対象家族について、2 回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族については再度の申出はできません。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します。
- 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します。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第16条 [介護休業の期間等]

介護休業は、対象家族1人につき、原則として通算93日までの範囲内で介護休業申出書に記載された期間とします。

- 2、 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週間前までに所属長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日を超えないことを原則とします。
- 3、 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を交付します。
- 4、 職員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに所属長に書面で申出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知します。
- 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、法人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、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第17条 [介護短時間勤務]

要介護状態にある家族を介護する職員は、所定労働時間について正規職員の所定労働時間の2時間の短縮を申出ることができます。なお、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。

- 2、 前項にかかわらず、日雇職員は介護短時間勤務をすることができません。
- 3、 第1項にかかわらず、法人と職員の代表者が協定を結んだ場合には、次の職員は介護短時間勤務をすることができません。
 - (1) 入社1年未満の者
 - (2) 所定労働日数が週2日以下の者
- 4、 申出しようとする者は、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を所属長に提出しなければなりません。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を交付します。その他適用のための手続等については、介護休業の手続きに関する規定を準用します。

第4章 看護等休暇

第18条 [子の看護等休暇]

小学校第3学年修了までの子を養育する職員は、対象となる子の負傷、疾病等の看護のため、当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため、または当該子の入園（入学）式、卒園式への参加のために、毎年6月1日を起算日とし、当該子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、看護等休暇を取得することができます。

2、前項にかかわらず、次の職員は本制度の対象としません。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定により、適用を除外された、週の所定労働日数が2日以下の者

3、子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができます。

4、看護等休暇の申出は原則として、事前に所属長に看護等休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第5章 介護休暇

第19条 [介護休暇]

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員は、毎年6月1日を起算日とし、当該家族が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、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、次の職員は本制度の対象としません。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定により、適用を除外された、週の所定労働日数が2日以下の者

3、介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続、または終業時刻まで連続して取得することができます。

4、介護休暇の申出は原則として、事前に所属長に介護休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第6章 所定外労働の制限（残業の免除）

第20条 [育児・介護のための所定外労働の制限]

小学校就学の始期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申出た場合には、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ありません。

2、 前項にかかわらず、次の職員は本制度の対象としません。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

ア. 入社1年未満の者

イ. 週の所定労働日数が2日以下の者

3、 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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）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ヵ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を所属長に提出しなければなりません。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りません。

4、 法人は、所定外労働制限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ります。

5、 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という）は、出生後2週間以内に所属長に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、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合、または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、申出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、原則として当該事由が発生した日に、所属長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、制限期間は自動的に終了するものとし、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31日

(3) 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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第7章 時間外労働の制限

第21条 [育児・介護のための時間外労働の制限]

- 小学校就学の始期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申出た場合には、就業規則の規定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ヵ月について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、 前項にかかわらず、次の各号に掲げるいずれかに該当する職員は時間外労働の制限を申出ることができません。
- (1) 日雇職員
 - (2) 入社1年未満の者
 - (3) 所定労働日数が週2日以下の者
- 3、 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を所属長に提出しなければなりません。この場合において、制限期間は、前条第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りません。
- 4、 法人は、時間外労働制限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ります。
- 5、 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下「申出者」という）は、出生後2週間以内に所属長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、申出に係る家族の死亡等により申出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、申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、原則として当該事由が発生した日に、所属長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31日
 - (3) 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、第7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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第8章 深夜業の制限

第22条 [育児・介護のための深夜業の制限]

- 小学校就学の始期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申出た場合には、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（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申出ることができません。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入社1年未満の者
 - (3) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
 - ア. 深夜において就業していない者（1ヵ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. 心身の状況が申出に係る子の保育または家族の介護をすることができること。
 - ウ. 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14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
 - (4) 所定労働日数が週2日以下の者
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者
 - 3、申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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ヵ月前までに、所属長に深夜業制限申出書を提出しなければなりません。
 - 4、法人は、この申出に関して必要最小限度の各種証明書の提出を求められます。
 - 5、申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に所属長に書面で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、申出に係る家族の死亡等により申出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、申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、原則として当該事由が発生した日に、所属長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31日
 - (3) 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、 第7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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 9、 制限期間中の賃金については、別途定める賃金規程に基づき、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を支給します。
- 10、 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがあります。

第9章 柔軟な働き方を実現するための措置

第23条 [柔軟な働き方を実現するための措置]

3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（対象職員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができます。

- (1) 養育両立支援休暇
 - (2) 短時間勤務
- 2、 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができます。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 労使協定によって除外された次の職員
 - ア．入社1年未満の職員
 - イ．1週間の所定労働日数が2日以下の職員

第24条 [養育両立支援休暇]

柔軟な働き方を実現するための措置の規定に定める養育両立支援休暇の措置内容および申出については、次のとおりとします。

- (1) 対象職員は、子の養育を行うために、1年間に10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができます。この場合の1年間とは、6月1日から翌年5月31日までの期間とします。
 - (2) 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から終業時刻まで連続して取得することができます。
 - (3) 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書を事前に所属長に申し出るものとします。
- 2、 本制度の適用を受けた場合の賃金については、賃金規程により労務提供のなかった時間分に相当する額を控除します。
 - 3、 賞与については、その算定期間に本制度の適用を受ける日がある場合には、労務提供のなかった時間分に相当する賞与は支給しません。
 - 4、 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日は通常の勤務をしているものとみなします。

第25条 [短時間勤務]

柔軟な働き方を実現するための措置の規定に定める短時間勤務の措置内容および申出については、次のとおりとします。

- (1) 対象職員は、申出ることにより、正規職員の所定労働時間を6時間または5時間30分とすることができます。なお、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。
- (2) 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに短時間勤務申出書を所属長に提出しなければなりません。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、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、育児休業の手続きに関する規定を準用します。

第10章 その他の事項

第26条 [賃金等の取扱い]

本規程による休業および休暇の期間における賃金等の取り扱いについては次のとおりとします。

- (1) 基本給その他の月毎に支払われる賃金は対象となった期間については支

給しません。算定方法については賃金規程の欠勤の扱いに準じて行います。

(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および子の看護等休暇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します。

(3) 定期賃金見直しは、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賃金見直しの期日が到来した者については、復職後に勤務実態に応じ賃金を見直します。

(4) 退職金の算定については、育児・介護休業をした期間を勤務したものととして勤続期間に算入します。

2、本規程による短時間勤務の適用を受ける期間の賃金等については、次のとおりとします。

(1) 毎月支払われる賃金については、賃金規程により、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を支給します。

(2) 賞与および定期賃金見直しの算定については、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて減額を行います。

(3) 退職金の算定については、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなします。

第27条 [育児休業期間および介護休業期間中の社会保険料の取扱い]

育児休業期間中の社会保険料は一定の要件を満たした場合、免除されます。

2、介護休業により賃金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翌月に職員に請求するものとし、職員は法人が指定する日までに支払うものとします。

第28条 [復職後の勤務]

育児・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します。

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ります。この場合は、育児休業終了予定日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します。

第29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当たっては、育児・介護休業を行った日は、出勤したものとみなします。

第30条 [育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止]

すべての職員は第2章から第8章の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはなりません。

2、前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき、厳正に

対処します。

第 3 1 条 [法令との関係]

育児・介護休業、子の看護等休暇、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ならびに育児・介護短時間勤務に関して、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ります。

第 3 2 条 [附則]

本規程は、平成 2 4 年 1 1 月 1 日から施行します。

- 2、 本規程は、平成 2 7 年 1 1 月 1 日より一部改訂施行します。
- 3、 本規程は、平成 2 9 年 1 月 1 日より一部改訂施行します。
- 4、 本規程は、平成 2 9 年 1 0 月 1 日より一部改訂施行します。
- 5、 本規程は、令和 3 年 7 月 1 日より一部改訂施行します。
- 6、 本規程は、令和 4 年 4 月 1 日より一部改訂施行します。
- 7、 本規程は、令和 4 年 1 0 月 1 日より全面改訂施行します。
- 8、 本規程は、令和 7 年 4 月 1 日より全面改訂施行します。
- 9、 本規程は、令和 7 年 1 0 月 1 日より一部改訂施行します。
- 10、 本規程は、令和 8 年 1 0 月 1 日より一部改訂施行します。