

育児休業及び育児短時間勤務に関する規程

(目的)

第1条 本規程は就業規則第27条に基づき、職員の育児休業等に関する取扱いについて定めるものである。

2 この規程に定めなき事項については、法令の定めるところによる。

(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（日雇い職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申し出により、育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあっては、申し出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

(1) 入職1年以上であること

(2) 子が1歳6か月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ヵ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、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

4 1、2、3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し出は拒むことができる。

(1) 入職1年未満の職員

(2) 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(育児休業の申出の手続き)

第3条 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「休業開始予定日」という）の1ヵ月前までに、所定様式「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、育児休業中の期間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 申し出の日後に申し出に係る子を出生したときは、申し出者は出生後2週間以内に

理事長に育児休業対象児出生届を届け出なければならない。

3 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回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の誕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。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第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な事情がある場合

4 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る。

5 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（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

（育児休業の申出の撤回）

第4条 育児休業を申し出た者は、休業予定日の前日までに育児休業撤回届を提出することによって申し出を撤回することができる。

2 前項により育児休業を撤回した者は、申し出に係る子について再び育児休業を申し出ることとはできない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申し出を撤回したものであっても、同条3項に基づく休業の申し出をすることができる。

3 育児休業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する。

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、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項及び第3項に基づく育児休業の場合は、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 前項にかかわらず、法人は育児・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・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の繰り上げ変更及び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）の繰り下げ変更を行うことができる。

4 職員が休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して理事長に申し出るものとし、法人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通知する。

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週間以内であって法人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項に基づく休業の場合は1歳6か月に達した日)

(3) 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

(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

6 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する。

(給与等の取扱い)

第6条 育児休業の期間については、給与を支給しない。ただし、賞与については、休業期間を欠勤控除して支給する。

2 育児休業期間中の定期昇給は行わないものとし、復職後、休業前を下回らないように調整する。

3 退職金の算定に当たっては、育児休業期間は通算しない。

(復職後の取扱い)

第7条 育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務で行うものとする。

2 前項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。

(年次有給休暇)

第8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、育児休業をした期間はこれを出勤したものとみなす。

(育児短時間勤務の制度)

第9条 職員で3歳に満たない子(実子または養子)と同居し養育する者は、法人に申し出て、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。

・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子職員は、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 1にかかわらず、次に掲げ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。

(1) 日々雇用される者

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

(ア) 入職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

3 本制度の適用を受ける間の給与については、基準内賃金(基本給及び諸手当)を基礎とし、実労働時間分を支給する。

4 賞与は、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、実労働時間分を支給する。

- 5 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。
- 6 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申し出なければならない。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する。

(育児のための深夜業務の制限)

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が請求した場合には、正常な病院業務に支障がある場合を除き、深夜に勤務させることはない。

2 前項の規定にかかわらず、次に掲げる職員は深夜勤務の制限を請求することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 勤続1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (4) 所定労働時間のすべてが深夜に当たる者

3 深夜勤務の免除を請求しようとする職員は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び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、深夜業制限請求書を提出するものとする。

4 法人は深夜業制限請求書を受け取るに当たり、当該事項を証する必要最小限度の各種証明書を求めることがある。

5 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深夜業制限請求書を提出した職員が子を養育しないこととなった場合には、請求はないものとみなす。

6 次に掲げる各号の一に該当する事由が生じたときは、制限期間は終了したものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 制限終了予定日とされた日の前日までに、子の死亡等により深夜業制限請求書を提出した職員が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) 制限終了予定日とされた日の前日までに、当該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) 制限終了予定日とされた日の前日までに、深夜業制限請求書を提出した職員が産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合その開始日の前日

7 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。

(育児のための時間外労働の制限)

第11条 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に請求した場合には、就業規則第18条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ヵ月について24時間、1年について

1 50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(1)から(3)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が出来ない。

(1)入職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)日雇い職員

3 請求しようとする者は、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。）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ヵ月前までに、育児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。

4 法人は、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。

5 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。

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、理事長にその旨を申し出なければならない。

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する。

(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、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 7(1)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、理事長にその旨を申し出なければならない。

(子の看護休暇)

第12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）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、就業規則23条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。この場合の期間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定より除外された次の職員からの申し出は拒むことができる。

(1)入職6ヵ月未満の職員

(2)1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 2 取得しようとする職員は、原則として、事前に部署の長に申し出るものとする。
- 3 子の看護休暇の期間については、給与を支給しない。ただし、賞与については、休業期間を欠勤控除して支給する。定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。
- 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、子の看護休暇の期間はこれを出勤したものとみなす。
- 5 子の看護休暇の日数は、半日単位で取得することができる。
職員のうち勤務時間が8時30分から17時00分の職員の半日単位となる時間数は、労使協定により始業時刻から4時間または終業時刻の3時間30分とする。休暇1日当たりの時間数は7時間30分とする。
ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員は1日単位とする。
上記以外の職員については、半日単位となる時間数は1日の所定労働時間の2分の1とし、始業時刻から連続し、または終業時刻まで連続するものとする。

(育児のための所定外労働の免除)

- 第13条 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、次に掲げる職員からの所定外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - (1)入職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 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（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書を理事長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、育児のための時間外労働を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。
 - 4 法人は、所定外労働免除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。
 - 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除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週間以内に理事長に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
 - 6 免除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には、申出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。
 - 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (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 7 (1) 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。

附 則

1. この規程は平成 18 年 4 月 1 日から実施する。
2. この規程を改廃する場合には、職員代表者の意見を聞いて行う。
3. 平成 22 年 6 月 30 日に一部改正し、同日から施行する。
4. 平成 23 年 8 月 1 日に一部改正し、同日から施行する。
5. 平成 29 年 4 月 1 日に一部改正し、同日から施行する。