

# 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、介護短期休暇、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

1 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）であつて、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、有期契約職員にあつては、第2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 雇用された期間が1年以上であること。

ロ 子が1歳6ヶ月（4の申出にあつては2歳）に達するまでに、その雇用契約が満了することが明らかでないこと。（雇用契約が更新される場合にあつては更新後の期間を含む）

3 育児休業中の職員又は配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の者を含む。以下同じ）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、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) 職員の配偶者であつ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 育児休業中の職員又は配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の者を含む。以下同じ）が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子が1歳6か月に達した日から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、子の1歳6か月に達した日の翌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) 職員の配偶者であつ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

### (育児休業の申出の手続き)

#### 第3条

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「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項に基づく1歳を超える休業の場合および第2条第4項に基づく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（園内様式 1）を園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 申出は、特別の事情がない限り、一子につき 1 回限り（父親が当該育児休業に係る子の出生から起算して 8 週間を経過する日の翌日までの期間内に取得した、前項の規定による最初の申出を除く）とし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、第 2 条第 1 項に基づく休業をした者が、同条第 3 項および第 4 項に基づく休業の申出をしようとする場合又は前項の後段の申出をしようとする場合にあつては、この限りでない。
- 3 園は、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。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、園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（園内様式 2）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、申出者は、出生後 2 週間以内に園に育児休業対象児出生届（園内様式 3）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

- 1 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（園内様式 4）を園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、園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（園内様式 2）を交付する。
- 3 育児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 項および第 4 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、園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

- 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 3 項の場合は、子が 1 歳 6 カ月に達するまで、第 2 条第 4 項の場合は、子が 2 歳に達するまで）を限度として育児休業申出書（園内様式 1）に記載された期間とする。

ただし、配偶者ととも取得した場合は 1 歳 2 か月に達するまでとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、園は、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（園内様式 5）により園に、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 項および第 4 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1回に限り行うことができるが、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カ月に達するまでの期間内で、1回、第2条第4項に基づく休業の場合には、1歳6カ月から2歳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 職員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書(園内様式5)により園に申し出るものとし、園がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業の予定日の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になった場合  
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、園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3項に基づく休業の場合は、子が1歳6カ月に達した日、第2条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)  
ただし、配偶者とともに取得した場合は1歳2か月に達する日
  - (3) 申出者について、産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合  
産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間の開始日の前日
- 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園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6条

- 1 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、有期契約職員にあつては第2項に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
  - イ 雇用された期間が1年以上であること
  - ロ 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日を経過する日(以下「93日経過日」という。)を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
  - ハ 介護休業を93日取得し休業終了日から6ヶ月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。
- 3 こ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

(介護休業の申出の手続等)

#### 第7条

- 1 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（園内様式 6）を園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、特別の事情がない限り、対象家族 1 人につき通算 93 日間の範囲で 3 回を限度とし、分割して申出をすることができる。
- 3 園は、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、園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（園内様式 2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

#### 第8条

- 1 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（園内様式 4）を園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。  
なお、撤回が 2 回続いた場合は、以降の申出について園が適当を認めた場合のみ休業を認める。
- 2 介護休業申出撤回届が提出されたときは、園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（園内様式 2）を交付する。
- 3 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、園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9条

- 1 介護休業の期間は、対象者家族 1 人につき、原則として、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（園内様式 6）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は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、園は、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、介護休業期間変更届出書（園内様式 5）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 週間前までに園に申し出るにより、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をしたことがある場合又は第 16 条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合には、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を原則とする。

- 4 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（園内様式 5）により変更後の介護休業終了予定日の 2 週間前までに園に申し出るものとし、園がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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、園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、産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合  
産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業の開始の前日
- 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園にその旨を通知しなければならない。

#### 第 4 章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

##### 第 10 条

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員は除く）は、負傷し、若しくは疾病にかかった又は予防接種等当該子の世話をするために、就業規則第 28 条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年につき 5 日間（2 人以上の場合は、10 日間）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 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 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書（園内様式 7 号）を園に提出し申し出るものとする。
- 3 給与、賞与、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。

#### 第 5 章 介護短期休暇

（介護短期休暇）

##### 第 11 条

- 1 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、介護及び通院の付き添い等の世話をを行うために、就業規則第 28 条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年につき 5 日間（2 人以上の場合は、10 日間）を限度として、介護短期休暇を取得することができる。この場合 1 年とは、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、採用後 6 か月以下の職員は介護短期休暇を取得することができない。
- 3 介護短期休暇は半日単位で取得することができる。

- 4 介護短期休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に介護短期休暇申出書（園内様式 8 号）を園に提出することにより申し出るものとする。
- 5 園は、介護短期休暇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 給与、賞与、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。

## 第 6 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 12 条

- 1 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又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、就業規則第 21 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 か月について 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ない。
- 2 前項の規定にかかわらず、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ができない。

また、次の第 1 号、第 2 号及び第 4 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ができない。

  - (1) 日雇職員
  - (2) 雇用された期間が 1 年未満の職員
  - (3) 配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）がいずれにも該当する職員
    - ①職業に就いていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び 1 週間の就業日数が 2 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養育をすることができる者であること。
    - ③6 週間（多胎児妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でないか、または 8 週間以内でない者であること。
    - ④請求に係る子と同居している者であること。
  - (4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- 3 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・介護のための時間外労働制限請求書（園内様式 9）を園に提出するものとする。
- 4 園は、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 週間以内に園に時間外労働制限対象児出生届（園内様式 3）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又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、園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、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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始の前日

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、園にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

### 第13条

1 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又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、就業規則第21条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ない。

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を請求することができない。

(1) 日雇職員

(2) 雇用された期間が1年未満の職員

(3) 請求に係る家族の16歳以上の同居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。

②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。

③6週間（多胎児妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でないか、又は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

3 請求しようとする者は、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（園内様式10）を園に提出するものとする。

4 園は、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。

5 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 週間以内に園に深夜業制限対象児出生届(園内様式 3)を提出しなければならない。

- 6 制限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又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、園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、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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、園にその旨を通知しなければならない。

- 9 制限期間中の給与については、別に定める給与規程に基づき、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する。

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

## 第 8 章 勤務時間の短縮等の措置

### (所定外労働の免除)

#### 第 14 条

- 1 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)が、当該子を養育するために所定外労働の免除を請求した場合又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所定外労働の免除を請求した場合には、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ることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は所定外労働の免除の請求をすることができない。

(1) 雇用期間が 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 所定外労働の免除を請求しようとする職員は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び制度の適用を終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始日の 1 か月前までに所定外労働免除請求書(園内様式 11)により園に申し出なければならない。

申出書が提出されたときは、園は速やかに申出者に対し、所定外労働免除取扱通知書(園内様式 12)を交付する。

- 4 園は、所定外労働免除請求書を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。

- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働免除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週間以内に園に所定外労働免除対象児出生届(園内様式3)を提出しなければならない。

- 6 制限予定日の前日までに、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、園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、制限期間は当該事由が生じた日に終了する。

- (1) 子の死亡等制限に係る子を養育しないこととなった場合
- (2) 制限に係る子が養子である場合、離縁又は養子縁組が取り消しとなった場合
- (3) 制限に係る子と同居しなくなった場合
- (4) 制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
- (5) 請求者が、産前産後休暇、育児休業又は介護休業を取得した場合
- (6) 請求者が、負傷、疾病等により制限に係る子を養育できなくなった場合

- 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、園にその旨を通知しなければならない。

- 9 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正常の勤務をしているものとみなす。

(育児短時間勤務)

## 第15条

- 1 小学校第二学年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)であつて、当該子を養育するために育児短時間勤務を申し出た場合には、所定労働時間を午前8時から午後3時まで、午前9時から午後4時まで及び午前10時から午後5時までのいずれか(うち休憩時間は1時間とする。)の6時間か、午前8時から午後4時まで、午前8時30分から午後4時30分まで及び午前9時から午後5時までの7時間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は育児短時間勤務の申出をすることができない。

- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 育児短時間勤務を請求しようとする職員は、1回につき1か月以上1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び制度の適用を終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始日の1か月前までに育児・介護短時間勤務申出書(園内様式13)により園に申し出なければならない。

申出書が提出されたときは、園は速やかに申出者に対し、育児・介護短時間勤務取扱通知書(園内様式14)を交付する。その他適用のための手続き等は、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2項を除く)を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける期間の給与については、別途定める給与規程に基づき、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する。

- 5 賞与は、その算定対象期間に1か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、その期間の支給基準額は時間給換算した額を基礎として算定した額とし、期間を案分し算定

する。

- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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する。

(介護短時間勤務)

#### 第16条

- 1 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、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算3年間の範囲内を原則として、就業規則第18条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時から午後3時まで、午前9時から午後4時まで及び午前10時から午後5時までのいずれか（うち休憩時間は1時間とする。）の6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業した場合又は異なる要介護状態について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3年間までを原則とする。

- 4 介護短時間勤務を希望する職員は、短時間勤務利用開始日から暦日3年以内の範囲で、複数回にわたる利用も可とする。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は介護短時間勤務の請求をすることができない。

- (1) 雇用期間が1年未満の職員。
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 4 申出をしようとする者は、1回につき、3年間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、育児・介護短時間勤務申出書（園内様式13）により園に申し出なければならない。

申出書が提出されたときは、園は速やかに申出者に対し、育児・介護短時間勤務取扱通知書（園内様式14）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

- 5 本制度の適用を受ける期間の給与については、別途定める給与規程に基づき、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する。
- 6 賞与は、その算定対象期間に1か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、その期間の支給基準額は時間給換算した額を基礎として算定した額とし、期間を案分し算定する。
- 7 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9章 その他の事項

(給与等の取り扱い)

#### 第17条

- 1 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月ごと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・介護休業の期間は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給

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り扱い)

#### 第 18 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、各月に園が納付した額を翌月 20 日までに職員に請求するものとし、職員は園が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

#### 第 19 条

- 1 園は、3 か月以上の育児休業又は 1 か月以上の介護休業をする職員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
- 2 園は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業している間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は園が負担する。

(復帰後の勤務)

#### 第 20 条

- 1 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 か月前又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する。

(年次有給休暇)

#### 第 21 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・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は勤務したものとみなす。

(育児休業・介護休業に関するハラスメントの防止)

#### 第 22 条

- 1 すべての職員は育児・介護休業等に関する規定の制度の申出・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らない。
- 2 1 の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第 49 条及び第 50 条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

#### 第 23 条

育児・介護休業、子の看護休暇、介護短期休暇、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)

1. 本規則は、平成 18 年 4 月 1 日から適用する。
2. 平成 22 年 5 月 19 日一部改正 改正後規則は、平成 22 年 6 月 30 日から施行する。
3. 平成 23 年 12 月 7 日一部改正 改正後規則は、平成 24 年 4 月 1 日から施行する。

4. 改正後規則は、平成 29 年 1 月 1 日から適用する。
5. 平成 29 年 1 月 18 日一部改正 改正後規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。
6. 平成 29 年 6 月 6 日一部改正 改正後規則は、平成 29 年 7 月 1 日から施行する。
7. 平成 29 年 9 月 15 日一部改正 改正後規則は、平成 29 年 10 月 1 日から施行する。
8. 平成 29 年 12 月 8 日一部改正 改正後規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。