

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、常勤職員および非常勤職員（以下、職員という）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

育児のために休業することを希望する職員であつて、1歳に満たない子（養子・里親として委託されている子を含む）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。ただし次項に定める職員からの育児休業の申出については、労使協定の締結により育児休業の申出を拒むことができる。

2 育児休業の申出を拒むことができる職員は、労使協定の締結により、申出時点において次のいずれかに該当する者とする。

(1) 試用期間中の職員

(2) 申出の日から1年（本条第3項および第4項の申出にあつては6カ月）以内に、雇用関係が終了し、退職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

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カ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カ月に達した日から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カ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カ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

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カ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（様式1）を法人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2回まで（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っては、この限りでない。
- 3 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。
- 4 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（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週間以内に法人に育児休業対象児出生届（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（様式4）を法人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、撤回1回につき1回休業したものとみなす。ただし1歳までの育児休業を撤回した者であっても、1歳を超えての育児休業の申出はすることができる。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（様式2）を交付する。
- 3 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、法人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（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、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、育児休業期間変更申出書（様式 5）により法人に、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（様式 5）により法人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、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 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法人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

- 1 育児のために休業することを希望する職員であって、産後休業しておらず、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、この規則の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。

- 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からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 試用期間中の職員

- (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職員

- (3) 1 週間の所定労働日数が 2 日未満の職員

(出生時育児休業の申出の手続き)

第 7 条

- 1 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

日の2週間前までに「出生時育児休業申出書」を事業所に提出することにより申し出るものとする。

- 2 前条の休業の申出は、一子につき2回まで分割して取得できる。ただし2回に分割する場合は2回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ことができる。
- 3 事業所は、出生時育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。

(申出の撤回等)

第8条

- 1 出生時育児休業申出者は、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」を事業所に提出することにより、申出の撤回をすることができる。
- 2 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、みなしを含め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ない。
- 3 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により申出者が休業申出に関わ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。申出者は当該事由が発生した日に、事業所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

- 1 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 職員は「出生時育児休業期間変更申出書」により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、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の2週間前までに申し出ることにより、終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回おこなうことができる。
- 3 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、終了日は次の各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等子を養育しなくなった場合—死亡日等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、事業所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
 - (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)以降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、介護休業がはじまった場合—産前産後休業、育児休業等の開始日の前日
- 4 子の死亡等子を養育しなくなった場合は、申出者は原則として当該事由が生じた日に事業所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、次項に定める職員からの介護休業の申出については、労使協定の締結により介護休業の申出を拒むことができる。

2 介護休業の申出を拒むことができる職員は、労使協定の締結により、申出時点において次のいずれかに該当する者とする。

- (1) 試用期間中の職員
- (2) 申出の日から93日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

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(様式6)を法人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 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る。
- 4 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(様式2)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(様式4)を法人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法人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、法人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(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、法人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、対象者家族1人につき、介護休業開始予定日から起算して3回に分割して通算93日間（歴日数で換算する）の範囲内で、介護休業申出書（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、法人は、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（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週間前までに法人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（様式5）により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに法人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、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、法人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法人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14条

小学校第三学年終了までの子を養育する職員は、①病気・けが②予防接種・健康診断③感染症に伴う学級閉鎖等④入園(入学)式・卒園式等当該子の世話をするために、就業規則第30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 前項の規定にかかわらず、法人は労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの申出は拒むことができる。
- 3 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して取得することができる。この場合1日の時間単位で取得できる時間数はその職員の1日の所定労働時間－1時間を上限とし、一年間の休暇付与時間数は日で取得した休暇を時間数に換算した上、1日の所定労働時間数に5日を乗じた時間数とする。
- 4 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（様式7号）を法人に提出し申し出るものとする。
- 5 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。
- 6 子の看護休暇とは、令和7年4月1日改正の育児・介護休業法に定められた子の看護等休暇のことをいう。

第5章 介護短期休暇

（介護短期休暇）

第15条

要介護状態にある家族を介護する職員は、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30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、法人は労使協定によって除外された1週間の所定労働日数が2日以下の職員からの申出は拒むことができる。
- 3 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続、又は終業時刻まで連続して取得することができる。この場合1日の時間単位で取得できる時間数はその職員の1日の所定労働時間－1時間を上限とし、一年間の休暇付与時間数は日で取得した休暇を時間数に換算した上、1日の所定労働時間数に5日を乗じた時間数とする。
- 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（様式8号）を法人に提出することにより申し出るものとする。
- 5 法人は、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16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23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、労使協定の締結により 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員は、育児・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。
- 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（様式 9）を法人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られることがある。
- 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 週間以内に法人に時間外労働制限対象児出生届（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、法人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、法人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 17 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 23 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つては、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（様式10）を法人に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、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週間以内に法人に深夜業制限対象児出生届（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、法人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、法人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、法人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18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、労使協定の締結により 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員は、所定外労働の免除の請求をすることができない。
- 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（様式 11）により法人に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、所定外労働免除取扱通知書（様式 12）を交付する。
- 4 法人は、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 週間以内に法人に所定外労働免除対象児出生届（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、法人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、法人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 19 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であって、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 9 時 30 分から午後 5 時までの 6 時間 30 分か、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、労使協定の締結により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（様式13）により法人に申し出なければならない。なお、育児短時間勤務開始日は任意とし、終了日は月末とする。
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・介護短時間勤務取扱通知書（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20条

- 1 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、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20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。
- 2 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、労使協定の締結により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) 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
- 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（様式13）により法人に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・介護短時間勤務取扱通知書（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。

(柔軟な働き方を実現するための措置等)

第21条

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、①始業時刻等の変更②短時間勤務制度のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

2 第1項の規定にかかわらず、労使協定の締結により次の各号のいずれかに該当する職員は請求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

第9章 その他の事項

(給与等の取り扱い)

第22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、勤務期間率により算出した額を支給する。

3 定期昇給は、育児・介護休業の期間を行わないものとし、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23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、各月に法人が納付する額を当月末日まで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する。

(教育訓練)

第24条

1 法人は、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 法人は、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法人が負担する。

(復帰後の勤務)

第25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26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27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50条及び第51条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第28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。
9. 平成30年3月9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。
10. 令和3年1月1日一部改正 改正後規則は、令和3年1月1日から施行する。
11. 令和3年7月1日一部改正 改正後規則は、令和3年7月1日から施行する。
12. 令和4年3月8日一部改正 改正後規則は、令和4年4月1日から施行する。
13. 令和5年2月7日一部改正 改正後規則は、令和5年4月1日から施行する。
14. 令和5年9月5日一部改正 改正後規則は、令和6年1月1日から施行する。
15. 令和6年12月3日一部改正 改正後規則は、令和7年1月1日から施行する。
16. 令和7年3月4日一部改正 改正後は、令和7年4月1日から施行する。