

## 育兒・介護休業規則

## 第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規則は一般財団法人今治勤労福祉事業団（以下「この法人」という。）就業規則第20条及び第21条の規定に基づき、この法人の職員の育児・介護休業、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し必要な事項を定めることを目的とする。
- 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正規職員であって、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、臨時職員、嘱託職員及びパートタイム職員（以下「臨時職員等」という。）は申出時点において、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) 引き続き雇用された期間が1年以上である者
- (2) 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれる者
- (3) 子が1歳に達する日から1年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申出時点において既に明らかでない者
- 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か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前産後休暇期間との合計が1年を限度として育児休業をすることができる。

(育児休業の申出の手続等)

- 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「育児休業開始予定日」という。）の1月前（第5条第1項ただし書に基づく1歳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、育児休業中の臨時職員等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 前項の申出は、特別の事情がある場合又は子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に開始し、かつ終了した最初の育児休業を除き一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。
- 3 理事長は、育児休業申出書を受け取るにあたり、必要と認める各種証明書の提出を求めることができる。
- 4 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「申出者」という。）に対し、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、申出者は出生後2週間以内に理事長に育児休業対象者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 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業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 前項の規定により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、1歳までの育児休業の申出を撤回した者であっても、第5条第1項ただし書きの規定に基づく育児休業の申出をすることができる。

- 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歳に達する日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。ただし、育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の各号の事情がある場合に限り、育児休業の対象となる子が1歳に達する日の翌日から、子が1歳6月に達する日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。またその場合は、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳に達する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) 子の養育を行っている配偶者であって1歳以降の子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により養育することが困難になった場合

- 2 育児休業を開始しようとする日の1月前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めにかかわらず、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。なお、指定することができる日は、申出者が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1月を経過する日までの間のいずれかの日とする。

- 3 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により理事長に休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、育児休業開始予定日の繰上げ変更を、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月前（1歳6月までの延長を申出て、それ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下げ変更を行うことができる。

- 4 次の各号のいずれかに該当する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（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、この法人と協議のうえ、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 子が1歳に達した日
  - (3) 第5条第1項第1号又は第2号の事情により1歳6月に達するまでの育児休業に係る子が1歳6月に達した場合 子が1歳6月に達した日
  - (4) 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の開始日の前日
- 5 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は遅滞なく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6条 要介護状態にある家族を養育する職員は、この規則の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、臨時職員等は、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上である者
  - (2) 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。）から起算して93日を経過する日（以下「93日経過日」という。）を超えて雇用が継続することが見込まれる者
  - (3) 93日経過日から1年を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが申出時点において既に明らかでない者
- 2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は心身の障害により、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、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ、扶養している者
  - (6) 上記以外の家族で会長の認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第7条 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、介護休業中の臨時職員等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、一の継続する状態ごとに1回とする。

- 3 理事長は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要と認める各種証明書の提出を求めることができる。
- 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8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業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 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特別の事情がある場合について、理事長がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。
  - 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、遅滞なく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9条 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として要介護状態に至るごとに1回、期間は通算して93日までの範囲（介護休業開始予定日から起算して通算で93日を経過する日までをいう。以下同じ。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について第13条に規定する介護短時間勤務（勤務時間の短縮等の措置）の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日を経過する日までを原則とする。
- 2 介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めにかかわらず、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。なお指定することができる日は申出者が介護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とする。
  - 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（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介護短時間勤務の適用を受けた場合は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 以下の各号のいずれかに該当する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（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休暇、育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合 産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
- 5 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遅滞なく理事長にその旨を通知しなければならない。

#### 第4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10条 理事長は、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、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1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てはならない。
- 2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、育児又は介護のための時間外労働の制限を請求することはできない。
- (1) 採用から1年未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 育児又は介護のための時間外労働の制限を請求しようとする者は、1回につき1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。）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月前までに、育児又は介護のための時間外労働制限請求書を理事長に提出しなければならない。
- 4 理事長は時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、必要と認められる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、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「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、又は家族を介護しないこととなった場合には、請求はなされなかったものとみなす。
- 7 次の各号のいずれかに該当する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遅滞なく、理事長にその旨を通知しなければならない。

## 第5章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第11条 理事長は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、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。）に労働させてはならない。
- 2 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は育児又は介護のための深夜業の制限を請求することができない。
- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満である者
- (2) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が以下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養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つては14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある者
- 3 育児又は介護のための深夜業の制限を請求しようとする者は、1回につき1月以上6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。）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月前までに、育児又は介護のための深夜業制限請求書を理事長に提出しなければならない。
- 4 理事長は深夜業制限請求書を受け取るにあたり、必要と認められる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、深夜業制限請求書を提出した者（以下「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。
- 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。
- 7 次の各号のいずれかに該当する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遅滞なく理事長にその

旨を通知しなければならない。

## 第6章 勤務時間の短縮等の措置

### (育児短時間勤務)

第12条 職員で3歳に満たない子と同居し、養育する者は申し出ることによって、就業規則第13条に定める所定労働時間について、午前8時30分から午後3時15分（うち休憩時間は45分とする。）までの6時間とすることができる。

2 申出をしようとする者は、1回につき1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2項を除く。）を準用する。

3 本制度の適用を受ける間については、給与規則第12条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき同規則第11条に規定する勤務1時間当たりの給料額を減額する。

### (介護短時間勤務)

第13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って、対象家族1人あたり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則第13条に定める所定労働時間について、午前8時30分から午後3時15分まで（うち休憩時間は45分とする。）の6時間とすることができる。ただし、同一家族について既に第9条に規定する介護休業をした場合、又は異なる要介護状態について介護短時間労働者の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までの期間を原則とする。

2 申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業を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、93日からその日数を控除した日数）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、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。その他適用の為の手続き等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

3 本制度の適用を受ける間については、給与規則第12条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき同規則第11条に規定する勤務1時間当たりの給料額を減額する。

## 第7章 その他の事項

### (給与等の取扱い)

第14条 育児休業をしている期間については、給料を支給しない。



- 2 介護休業の期間については、給与規則第12条の規定にかかわらず、その勤務しない1時間につき同規則第11条に規定する勤務1時間当たりの給料額を減額する。ただし、同規則第12条ただし書きの規定により給与期間の全日数にわたって勤務しなかった場合は、給与を支給しない。
- 3 給与規則第26条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児又は介護休業をしている職員のうち、基準日以前の6月以内の期間において勤務した期間がある職員には、当該基準日に係る期末手当を支給する。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第15条 介護休業により給与から社会保険料が控除できない月の社会保険料の被保険者負担分の不足分は翌月10日までに職員に請求し、職員は理事長が指定する日までに支払うものとする。

## 第8章 補 則

(改廃)

第16条 この規則を改廃する場合は、理事会の承認を得て行うものとする。

(委任)

第17条 この規則に定めるもののほか、職員の育児・介護休業に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

## 附 則

この規則は、一般社団法人及び一般財団法人に関する法律及び公益社団法人及び公益財団法人の認定等に関する法律の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律第121条第1項において読み替えて準用する第106条第1項に定める一般法人の設立の登記の日から施行する。