

社会福祉法人 千葉シニア

育児・介護休業に関する規則

# 育児・介護休業に関する規則

## 第1章 総 則

### (目 的)

第1条 本規則は、社会福祉法人千葉シニア(以下、「当法人」という)職員就業規則第40条および第41条に基づき、職員の育児・介護休業、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、次の各号に掲げる者はこの限りではない。

(1) 日々雇い入れられる者

(2) 期間を定めて雇用される者であって、次のいずれかに該当する者

ア 雇入れ後、引き続き雇用された期間が1年未満の者

イ 子が1歳6か月(1年6か月を超える休業申出にあつては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な者

(3) 当法人と職員の過半数を代表する者(以下、「過半数代表者」という)との間で締結された書面による協定(以下、「労使協定」という)によって育児休業の対象から除外された次の者

イ 休業申出の日において勤続1年未満の者

ロ 休業申出の日から1年以内(次項および第3項に基づく休業申し出の場合は、6ヵ月以内)に雇用関係が終了することが明らかな者

ハ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 育児休業中の職員また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、当面入所できない場合

(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歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病、別居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 育児休業中の職員また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か月の誕生日応当日に限るものとする。
  - (1) 保育所に入所を希望しているが、当面入所できない場合
  - (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歳以降育児にあたる予定であった者が、死亡、負傷、疾病、別居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等)

- 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ヵ月前(前条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前)までに、育児休業申出書を当法人に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の期間契約職員が労働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回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、申出は、特別の事情がない限り、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。ただし、妻の出産後8週間以内に育児休業をした者が子が1歳に達するまでの休学を申出を使用とする場合、および前条第1項に基づく休業をした者が、同条第2項に基づく休業の申出をしようとする場合または前項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 当法人は、育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最少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、当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。
  - 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週間以内に当法人に育児休業対象児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、育児休業申出撤回届を当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、同第2項に基づく場合、および子が負傷、疾病等により2週間以上の期間にわた

り世話が必要になった場合は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、当法人にその旨を通知しなければならない。

(父親の育児休業再取得)

第5条 育児休業に係る子の出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間内に、職員（当該期間内に産後休業を取得した者を除く）が当該子を養育するためにした最初の申出により育児休業をした場合は、当該育児休業を開始した日に養育していた子については、特別な事情がない場合でも再度の育児休業の申出をすることができる。

(育児休業の期間等)

第6条 1歳に満たない子を養育する職員は、当法人に申し出ることにより、子が1歳に達するまで第2条第2項に基づく休業の場合は子が1歳6ヵ月に達するまでを限度として、育児休業をすることができる。ただし、当該子の父母がともに育児休業する場合には、1歳2ヵ月に達するまでを限度として1年間（産後休業を含む）育児休業をすることができる。また、当該職員の配偶者が同一の子を養育する場合も1歳2ヵ月に達するまでを限度とする。

- 2 前項にかかわらず、当法人は、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により当法人に、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2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下げ変更を行うことができる。育児休業開始予定日の繰上げ変更および育児休業終了予定日の繰下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第2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ヵ月に達するまでの期間内で1回、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 職員が育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により当法人に申し出るものとし、当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、当法人と本人が話し合いのうえ決定した日とする）

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合等

子が1歳に達した日（父母がともに育児休業を取得する場合は1歳2ヵ月、または第2条第2項に基づく休業の場合は子が1歳6ヵ月に達した日）

(3) 申出者について、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

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当法人にその旨を通知しなければならない。

### 第3章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第7条 小学校就学前の子を養育する職員は、当該子が負傷し、または疾病にかかった場合、および子に予防接種または健康診断を受けさせるために請求したときは、年次有給休暇とは別にその子を看護するための休暇（以下、「看護休暇」という）を取得できる。ただし、次の各号に該当する者は、看護休暇を取得することができない。

(1) 日々雇い入れられる者

(2) 労使協定により、子の看護休暇の対象から除外された次の者

イ 休暇申出の日において勤続6ヵ月未満の者

ロ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 当法人は、「子の看護休暇」の申出を受けるにあたり、必要な最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

3 看護休暇の日数は、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）につき、小学校就学前の子が1人の場合には5労働日、小学校就学前の子が2人以上場合には10労働日とする。

4 看護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。

5 看護休暇は、半日単位または時間単位で請求することができる。

6 職員は看護休暇を取得するときは、前日までに当法人に届け出ることを原則とする。ただし、やむを得ない事情により事前に届け出ることができないときは、事後速やかに届け出なければならない。

7 看護休暇は無給とする。

### 第4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第8条 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、労使協定により除外された次の職員はこの限りではない。

- (1) 勤続1年未満の職員
- (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

2 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、兄弟姉妹または孫であつて職員が同居し、かつ、扶養している者
- (6) 上記以外の家族で当法人が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第9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、介護休業申出書を当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1要介護状態ごとに1回とする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3 当法人は、介護休業申出書を受け取るに当たり、必要最少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、当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を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第10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を当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。

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、特段の事情がある場合について当法人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、当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11条 介護休業の期間は、対象家族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または第14条に規定する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93日間までを原則とする。
- 2 前項にかかわらず、当法人は、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週間前までに当法人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または第14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上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに当法人に申し出るものとし、当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、当法人と本人が話し合いのうえ決定した日とする）
    - (2) 申出者について、産前産後休業、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当法人にその旨を通知しなければならない。

#### (介護休暇)

- 第12条 要介護状態にある対象家族を介護している職員は、年次有給休暇とは別に、その家族の世話をするための休暇（以下、「介護休暇」という）を取得できる。ただし、次の各号に該当する者は、介護休暇を取得することができない。

- (1) 日々雇い入れられる者
- (2) 労使協定により、介護休暇の対象から除外された次の者
  - イ 休暇申出の日において勤続6ヵ月未満の者
  - ロ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
- 2 介護休暇の日数は、1年度（4月1日から翌年3月31日まで）につき、要介護状態にある対象家族が1人の場合には5労働日、要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10労働日とする。
- 3 介護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。
- 4 介護休暇は、半日単位または時間単位で請求することができる。
- 5 職員は介護休暇を取得するときは、前日までに当法人に届けることを原則とする。  
ただし、やむを得ない事情により事前に届けることができないときは、事後速やかに届けなければならない。
- 6 介護休暇は無給とする。

## 第5章 勤務時間の短縮等の措置

### （育児短時間勤務）

- 第13条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、職員就業規則第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。所定勤務時間を実働6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員は、1日についてさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる）。
- 2 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者は、所定勤務時間を短縮することができない。
    - (1) 日々雇い入れられる者
    - (2) 所定労働時間が6時間以下の者
    - (3) 労使協定によって所定勤務時間を短縮することができる対象者から除外された次の者
      - イ 申出日において勤続1年未満の者
      - ロ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
      - ハ イまたはロ以外の労働者であって、業務の性質または業務の実施体制に照らし、所定勤務時間を短縮することが困難と認められる業務に従事する者
  - 3 前項第3号のハにより、所定勤務時間を短縮することができない場合には、次のいずれかの措置の適用を受けることができる。
    - (1) フレックスタイム制
    - (2) 始業・終業の時刻を繰り上げ、または繰り下げる措置
    - (3) 託児施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



- 4 申出をしようとする者は、1回につき、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)により当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、当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。その他適用のための手続等については、第3条から第4条および第6条までの規定(第3条第2項および第4条第2項を除く。)を準用する。
- 5 本制度の適用を受ける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支給する。
- 7 定期給与改定および退職金の算定にあたっては、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。

#### (介護短時間勤務)

- 第14条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、職員就業規則第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。所定勤務時間を実働6時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業をした場合また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93日間までを原則とする。
- 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ない。
    - (1) 日々雇い入れられる者
    - (2) 労使協定によって所定勤務時間を短縮することができる対象者から除外された次の者
      - イ 申出日において勤続1年未満の者
      - ロ 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
  - 3 申出をしようとする者は、1回につき、93日(介護休業をした場合また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により当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、当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する。その他適用のための手続等については、第9条から第11条までの規定を準用する。
  - 4 本制度の適用を受ける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、減額支給する。

- 6 定期給与改定及び退職金の算定にあたっては、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15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請求した場合には、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定時間外勤務をさせることはない。
- 2 前項にかかわらず、次の第1号から第4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。
- (1) 日々雇い入れられる職員
- (2) 労使協定によって所定外勤務の制限の対象者から除外された次の者
- イ 申出日において勤続1年未満の職員
- ロ 1週間の所定勤務日数が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、育児のための所定外勤務制限請求書を当法人に提出するものとする。
- 4 当法人は、育児のための所定外勤務制限請求書を受け取るにあたり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 制限開始予定日の前日までに、請求者について次の各号に掲げる事由が生じた場合には、所定外勤務の制限の請求はなかった者とみなす。
- (1) 請求に係る子が死亡したとき
- (2) 請求に係る子が養子であった場合で、離縁または養子縁組が取り消されたとき
- (3) 請求に係る子が他人の養子となったことその他の事情により、同居しなくなったとき
- (4) 負傷、疾病等により、時間外勤務の制限を終了しようとする日までの間、請求に係る子を養育できない状態になったとき
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、その事由が生じた日（第3号の場合はその前日）をもって制限期間は終了するものとする。
- (1) 前項第4号各号に掲げる事由が生じたとき
- (2) 制限に係る子が3歳に達したとき
- (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まったとき
- 7 第5項各号および前項第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、当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 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請求した場合には、職員就業規則第25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) 勤続1年未満の職員

(2) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

イ 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

ロ 心身の状況が請求に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること

ハ 6週間（多胎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日以下の職員

(4) 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ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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・介護のための深夜業制限請求書を当法人に提出するものとする。

4 当法人は、深夜業制限請求書を受け取るにあたり、必要最少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週間以内に当法人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また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、当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) 請求者について、産前産後休業、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、当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。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、当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 処遇その他の事項

### (不利益取扱いの禁止)

第18条 当法人は、職員が本規程に基づく休業・休暇および勤務時間短縮ならびに勤務時間の制限を申し、または利用したことを理由として、次の各号に掲げるような不利益取扱いはしない。

- (1) 解雇すること
- (2) 期間を定めて雇用される者について契約の更新をしないこと
- (3) あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げる
- (4) 退職または正職員をパートタイマー等の非正規職員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと
- (5) 自宅待機を命ずること
- (6) 降格させること
- (7) 減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと
- (8) 不利益な配置の変更を行うこと
- (9) セクシュアルハラスメント行為等就業環境を害すること
- (10) その他、職員の不利益となる行為

### (給与等の取扱い)

第19条 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で計算した額を支給する。
- 3 定期改定は、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改定日が到来した者については、復職後に改定を行う。
- 4 退職金の算定にあたっては、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扱い)

第20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、各月に当法人が納付した額を職員に請求するものとし、職員は当法人が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

- 第21条 当法人は、3ヵ月以上の育児休業または1ヵ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 当法人は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業をしている間、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当法人が負担する。

(復職後の勤務)

- 第22条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の職務とする。
- 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る。この場合は、育児休業終了予定日の1ヵ月前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する。

(年次有給休暇)

第23条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日および子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(職業家庭両立推進者の選任)

- 第24条 当法人は、職員が育児休業または介護休業制度を遠慮なく利用し、職場と家庭が両立して健全な職場生活と家庭生活が営まれることを支援するために、「職業家庭両立推進者」を選任する。
- 2 職員は育児または介護休業制度を利用することについて、推進者の助言を受けることができる。

(法令との関係)

第25条 育児・介護休業、子の看護休暇、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、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。

(疑義の解釈)

第26条 本規則の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は理事長が行う。

(細則等)

第27条 この規則に規定するもののほか、実施にあたっての細部についての必要な事項は、理事長が定める。

(改正)

第28条 この規則は、職員の代表者の意見を聴いたうえ、理事会の議決により行う。

附 則

1. 本規則は、平成24年2月13日から施行する。
2. 本規則は、平成31年4月1日から改定して施行する。