

# 育児・介護休業規程

## 第1章 目 的

(目 的)

第1条 この規程は、職員（非常勤職員を含む。以下同じ。）の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、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歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 前項の定めに関わらず、次の職員は育児休業をすることができない。

(1) 日雇職員及び期間契約職員

ただし、期間契約職員にあつては、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入職1年以上であること。
- ②子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
- ③子が1歳に達する日から1年を経過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でないこと。

(2) 友愛会と職員代表との間で締結された労使協定により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

- ①入職1年未満の職員
- ②申出の日から1年（同条第4項に基づく育児休業の場合は6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が、職員と同じ日からまた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ヶ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。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6ヶ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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

(1) 職員または配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしている

こと

(2) 次のいずれかの事情があること

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

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業をすることを希望する者は、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ヶ月前（第2条第4項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を所属長を経て施設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、子の誕生日また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4項に基づく休業の申出をしようとする場合または本条第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の事情がある場合

3 友愛会は、育児休業申出書を受け取るにあたり、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、友愛会は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「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週間以内に所属長を経て施設長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、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を所属長を経て施設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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、友愛会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。

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4項に基づく休業の申出をすることができる。

4 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、事務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3項及び第4項に基づく休業の場合は、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 前項の定めに関わらず、友愛会は育児・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所属長を経て施設長に、休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、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「休業終了予定日」という)の1ヶ月前(第2条第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、休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。休業開始予定日の繰り上げ変更及び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4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ヶ月に達するまでの期間内で、1回、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により所属長を経て施設長に申し出るものとし、友愛会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 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、友愛会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。

6 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、友愛会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を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日)

(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

(4) 第2条第3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

- 7 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事務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介護する職員は、この規程の定めるところにより介護休業をすることができる。

- 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) 上記以外の家族で友愛会の認めた者

- 3 第1項の定めに関わらず、次の職員は介護休業をすることができない。

(1) 日雇職員及び期間契約職員

ただし、期間契約職員にあつては、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入職1年以上であること。
- 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93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること。
- ③93日経過日から1年を経過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でないこと。

(2) 友愛会と職員代表との間で締結された労使協定により介護休業の対象から除外することとされた次の職員

- ①入職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
- ③1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(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、介護休業申出書を所属長を経て施設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 友愛会は、介護休業申出書を受け取るにあたり、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、友愛会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「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、介護休業撤回届を所属長を経て施設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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、友愛会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を交付する。
- 3 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友愛会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。
- 4 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、事務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、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。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、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 前項の定めに関わらず、友愛会は、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週間前までに所属長を経て施設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週間前までに所属長を経て施設長に申し出るものとし、友愛会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 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、友愛会は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。
- 6 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、友愛会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
- 7 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事務長にその旨を通知しなければならない。

#### 第4章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

- 第10条 3歳に満たない子を養育する職員（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 前項の定めに関わらず、友愛会と職員代表との間で締結された労使協定により育児のための所定外労働の免除の対象から除外することとされた次の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ヶ月以上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ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書を所属長を経て施設長に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項に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 友愛会は、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週間以内に所属長を経て施設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、事務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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、事務長にその旨を通知しなければならない。

## 第5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、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、就業規則の規定及び時間外労働に関する協定に関わらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について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 前項の定めに関わらず、次の各号のいずれかに該当する職員は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) 入職1年未満の職員
    - (3) 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ヶ月以上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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を所属長を経て施設長に提出しなければならない。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

- 4 友愛会は、時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、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「請求者」という）は、出生後2週間以内に所属長を経て施設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、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、事務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、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、事務長にその旨を通知しなければならない。

## 第6章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

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、就業規則の規定に関わらず、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 前項の定めに関わらず、次の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) 入職1年未満の職員
  - (3) 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
    - ①深夜において就業していない者（1ヶ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また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。

- (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ヶ月以上6ヶ月以内の期間（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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を所属長を経て施設長に提出しなければならない。
- 4 友愛会は、深夜業制限請求書を受け取るにあたり、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「請求者」という）は、出生後2週間以内に所属長を経て施設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、事務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、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  
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、事務長にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の賃金については、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、友愛会は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

## 第7章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第13条 職員で小学校就学の始期に達するまでの子を養育する者は、申し出ることにより、就業規則の規定に関わらず、次の育児短時間勤務の適用を受けることがで

きる。

- (1) 1日の所定労働時間を原則として6時間とする制度
- (2) 1日の所定労働時間内において2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する制度
- 2 前項の定めに関わらず、次の職員は、育児短時間勤務をすることができない。
  - (1) 日雇職員
  - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - (3) 友愛会と職員代表との間で締結された労使協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員
    - ①入職1年未満の職員
    - ②1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 制度の適用を受けようとする職員は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、請求時間、または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予定日の1ヶ月前までに所属長を経て施設長に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、友愛会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5条までの規定(第3条第2項、第4条第3項、第5条第1項及び第6項第2号を除く)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ヶ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、勤務時間の短縮率により減額を行うものとする。
- 6 定期昇給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。

#### (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、次の介護短時間勤務の適用を受けることができる。
- (1) 1日の所定労働時間内において2時間を超えない範囲内で、30分単位で勤務時間を短縮する制度。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 前項の定めに関わらず、次の職員は、介護短時間勤務をすることができない。
    - (1) 日雇職員
    - (2) 友愛会と職員代表との間で締結された労使協定により介護短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員
      - 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 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こととするが、職員は、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、請求時間、または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、原則として短縮開始予定日の2週間前までに所属長を経て施設長に申し出るものとする。申出書が提出されたときは、友愛会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。
- 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ヶ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、勤務時間の短縮率により減額を行うものとする。
- 6 定期昇給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8章 子の看護のための休暇

### （子の看護のための休暇）

- 第15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、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、また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のための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 前項の定めに関わらず、日雇職員は、子の看護のための休暇を取得することはできない。
  - 3 取得しようとする者は、子の看護のための休暇請求書を所属長を経て施設長に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えないものとする。
  - 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、取得期間は欠勤したものとみなして取り扱う。

## 第9章 介護休暇

### （介護休暇）

- 第16条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）

は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、介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 取得しようとする者は、介護休暇申出書を所属長を経て施設長に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えないものとする。
- 3 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定にあたっては、取得期間は欠勤したものとみなして取り扱う。

## 第10章 その他の事項

### (給与等の取扱い)

第17条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎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、その期間は欠勤したものとみなして計算した額を支給する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児・介護休業前の給与を下回らないものとする。
- 4 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業の期間は勤続年数に算入しないものとする。

### (介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

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、各月に友愛会が納付した額を職員に請求するものとし、職員は友愛会が指定する日までに支払うものとする。

### (教育訓練)

第19条 友愛会は、3ヶ月以上の育児休業または1ヶ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 友愛会は、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友愛会が負担する。

### (復職後の勤務)

第20条 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 前項の定めに関わらず、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ヶ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。

(二重就労の禁止)

第21条 育児・介護休業期間中は、友愛会の許可なく友愛会外の業務に従事することを禁ずる。

(年次有給休暇)

第22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・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第23条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規程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

この規程は、平成14年 9月 1日より実施する。

平成14年 9月 1日制定

平成17年 4月 1日改正

平成23年10月 1日改正

平成26年 9月 1日改正

2. この規程を改廃する場合は、職員代表者の意見を聴いて行う。