

特定非営利活動法人ちば市民活動・市民事業サポートクラブ

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、育児のための所定時間外労働の免除、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 育児休業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、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。但し、期間雇用職員にあつては、育児休業の申出時点において、次の各号のいずれにも該当する場合に限り育児休業をすることができる。

- (1) 入職後1年以上経過している者であること
- (2) 子が1歳に達する日を超えて雇用される見込みがあること
- (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 前項の規定にかかわらず、労使協定を締結した場合、次の職員は、育児休業をすることができない。

- (1) 入職後1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年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 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カ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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。

- (1) 職員又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歳以降育児にあたる予定であつた者が、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ヵ月前(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、育児休業中の期間雇用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し出を行うものとする。

2 前項に規定する申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。但し、産後休業をしていない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅いほうから8週間以内にした最初の育児休業については、1回にカウントしない。

(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し出をしようとする場合には又は前項後段の申し出をしようとする場合にあってはこの限りでない。

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 法人は、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、法人は、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、休業開始予定日の前日までに、育児休業申出撤回届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、法人は速やかに当該届出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。但し、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項の申出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、直ちに、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 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4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申出書に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、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法人に、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ヵ月前（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下げ変更を行うことができる。なお、育児休業開始予定日の繰上げ変更及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ものとする。但し、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ヵ月に達するまでの期間内で、1回に限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 育児休業期間変更申出書が法人に提出されたときは、速やかに育児休業取扱通知書を交付する。
- 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、法人と本人が話合いのうえ、決定した日とする。）
 - (2) 育児休業に係る子が1歳（第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヵ月に達した日）に達した場合
子が該当年齢に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業又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・産後休業期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は、直ちに、法人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、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。但し、期間雇用職員においては介護休業の申出時点において、次の各号のいずれにも該当する場合に限り介護休業をすることができる。

- (1) 入職後1年以上経過している者であること
 - (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用される見込みがあること
 - (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明らかでないこと
- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定を締結した場合、次の職員は介護休業をすることができない。
 - (1) 入職1年未満の職員
 - (2) 申し出の日から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 第1項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) 上記以外の家族で法人の認めた者

(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を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)の2週間前までに、介護休業申出書を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の期間雇用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し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。但し、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 法人は、介護休業申出書を受理する際に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、法人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、介護休業申出撤回届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。
- 2 介護休業撤回届が提出されたときは、法人は速やかに職員に対して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法人が必要と認めた場合には、2回目以降の申出をす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、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。但し、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、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、法人は、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日の範囲（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は、93日からその日数を控除した日数の範囲とする。）を超えないことを原則とする。
- 4 介護休業期間変更申出書が法人に提出されたときは、速やかに介護休業取扱通知書を交付する。
- 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、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又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 子の看護休暇及び介護休暇

（子の看護休暇）

第10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、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、当該子が一人の場合は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、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、毎年4月1日から翌年の3月31日とする。但し、労使協定により、子の看護休暇の対象から除外することとされた次の職員は除く。

- (1) 入職後6ヵ月未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に法人に申し出なければならない。但し、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとする。
- 3 子の看護休暇中の賃金は無給とする。
- 4 昇給の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

(介護休暇)

第11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は、年次有給休暇とは別に、当該家族が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、毎年4月1日から翌年の3月31日とする。但し、労使協定により、介護休暇の対象から除外することとされた次の職員は除く。

- (1) 入職後6ヵ月未満の者
- (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、原則として事前に法人に申し出なければならない。但し、緊急を要する場合には、事後の申出を認めるものとする。
- 3 介護休暇中の賃金は無給とする。
- 4 昇給の算定にあたっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 所定時間外労働の免除

(育児のための所定時間外労働の免除)

第12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、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて時間外労働をさせることはない。但し、労使協定により、所定時間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は除く。

- (1) 入職後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
- 2 第1項に定める請求をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下、「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、「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ヵ月前までに、育児のための所定時間外労働免除申出書を法人に提出しなければならない。この場合において、免除期間は第13条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。
- 3 法人は、所定時間外労働免除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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定時間外労働免除申出書を提出した者（以下、「請求者」という。）は、出生後2週間以内に法人に所定時間外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
- 5 免除開始予定日の前日までに、請求に係る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。
- 6 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) 制限に係る子が3歳に達した場合
子が3歳に達した日
 - (3) 請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は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、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。

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13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、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ヵ月について24時間、1年について150時間を超えて法定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、時間外労働の制限を請求することができない。
- (1) 入職後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 第1項に定める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ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を法人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 法人は、時間外労働制限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。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下、「請求者」という。）は、出生後2週間以内に法人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、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、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発生した日に、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14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、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。)に労働させることはない。
- 2 前項にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。
- (1) 入職後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従業員
- ① 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
- 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
- ③ 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く、かつ産後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「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ヵ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を法人に提出しなければならない。
- 4 法人は、深夜業制限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。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者(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、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、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 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

(育児短時間勤務)

第15条 職員で3歳未満の子と同居し、養育する者は、法人に申し出ることにより、短時間勤務制度の適用を受けることができる。

- 2 1日の所定労働時間は6時間～本人の所定労働時間の範囲で30分単位で法人と職員が協議の上決定する。勤務時間の短縮措置を行った場合の最も短い労働時間は、原則として1日6時間とする。
- 3 第1項にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務を請求することができない。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- (2) 労使協定によって除外された次の職員
- ① 入職後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 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員
- 4 第1項に定める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ヵ月前までに育児短時間勤務申出書により、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項及び第4条第2項を除く。）を準用する。

(介護短時間勤務)

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員は、法人に申し出ることにより、短時間勤務制度の適用を受けることができる。但し、同一家族について既に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制度の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間の範囲内とする。

- 2 1日の所定労働時間は6時間～本人の所定労働時間の範囲で30分単位で法人と職員が協議の上決定する。勤務時間の短縮措置を行った場合の最も短い労働時間は、原則として1日6時間とする。
- 3 第1項にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務を請求することができない。
- (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- (2) 労使協定によって除外された次の職員
- ① 入職後1年未満の職員

② 申し出の日から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

- 4 第1項の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制度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、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、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7条から第9条までの規定を準用する。

第9章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第17条 育児休業又は介護休業（以下「育児・介護休業」という。）の期間中及び育児短時間勤務・介護短時間勤務における不就労の時間については、給与は支給しない。

（復職後の勤務）

第18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ヵ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19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・介護休業をした日及び看護休暇・介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第20条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定時間外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限及び勤務時間の短縮等の措置に関して、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 この規程は、平成27年1月1日から施行する。