

公益財団法人岡崎市学校給食協会育児・介護休業等に関する規則

平成25年3月12日制定

公益財団法人岡崎市学校給食協会

第1章 総則

(目的)

第1条 この規則は、公益財団法人岡崎市学校給食協会（以下「協会」という。）に勤務する職員の育児休業等に関する事項並びに介護休業等に関する事項の取扱いについて定めるものとする。

(定義)

第2条 この規則において「職員」とは、公益財団法人岡崎市学校給食協会職員就業規則（平成25年3月12日制定。以下「就業規則」という。）第2条に規定する者で、就業規則第5条第1項各号に掲げる者をいう。

(法令との関係)

第3条 この規則に定めるもののほか、職員の育児休業等に関する事項並びに介護休業等に関する事項については、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「法」という。）その他の法令の定めるところによる。

第2章 育児休業等に関する事項

(育児休業の対象者)

第4条 育児のために育児休業を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、養育する職員は、この規則の定めるところにより育児休業をすることができる。

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又は出生時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、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間及び出生時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。

3 次の各号のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か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。ただし、配偶者が法第5条第3項の規定に基づく育児休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(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

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項に規定する育児休業をしたことがないこと

4 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業（以下この条、次条及び第7条において「新たな育児休業等」という。）が始まったことにより第1項の規定に基づく育児休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の育児休業を含む。）が終了した場合であつて、終了事由である新たな育児休業等に係る子又は対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6か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。

5 次の各号のいずれにも該当する職員は、子が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、原則として子の1歳6か月の誕生日に当日に限るものとする。ただし、配偶者が法第5条第4項の規定に基づく育児休業を子の1歳6か月の誕生日に当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日に当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

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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か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

(3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項に規定する育児休業をしたことがないこと

6 前項の規定にかかわらず、新たな育児休業等が始まったことにより第3項又は第4項の規定に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了した場合であって、終了事由である新たな育児休業等に係る子又は対象家族が死亡等した職員は、子が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。

（育児休業の申出の手続等）

第5条 育児休業を希望する職員は、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（前条第3項から第6項までの規定に基づく1歳及び1歳6か月を超える育児休業の場合は、2週間前）までに育児休業申出書（様式第1号）を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用職員が雇用契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用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 前条第1項の規定に基づく育児休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

(1) 前条第1項の規定に基づく育児休業をした職員が前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 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出は、次の各号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。

(1) 前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業をした職員が第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 新たな育児休業等が始まったことにより前条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業が終了した場合であって、終了事由である新たな育児休業等に係る子又は対象家族が死亡等した場合

4 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出は、次の各号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。

(1) 前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業をした職員が第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 新たな育児休業等が始まったことにより前条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業が終了した場合であって、終了事由である新たな育児休業等に係る子又は対象家族が死亡等した場合

5 協会は、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。

6 育児休業申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、育児休業取扱通知書（様式第2号）を交付する。

7 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、当該申出者は、出生後2週間以内に協会に育児休業対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第6条 育児休業の申出をした職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式第4号）を協会に提出することにより、当該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、協会は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

3 第4条第1項の規定に基づく育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回育児休業したものとみなす。

4 第4条第3項又は第4項及び第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した職員は、特別な事情がない限り同一の子について再度の申出をすることができない。

5 前2項の規定にかかわらず、第4条第1項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した職員であっても、同条第3項又は第4項及び第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出をすることができ、第4条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の申出を撤回した職員であっても、同条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の申出をすることができる。

- 6 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により当該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、当該申出者は、遅滞なく協会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7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4条第2項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合は、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 前項の規定にかかわらず、協会は、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 育児休業の申出をした職員は、育児休業期間変更申出書(様式第5号)により協会に、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4条第3項から第6項までの規定に基づく育児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。
- 4 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は、原則として第4条第1項の規定に基づく育児休業1回につき1回に限り行うことができる。ただし、第4条第3項から第6項までの規定に基づく育児休業の場合には、第4条第1項の規定に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ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。
- 5 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、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) 育児休業に係る子が死亡等により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、協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4条第2項の規定に基づく育児休業の場合を除く。第4条第3項又は第4項の規定に基づく育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日、第4条第5項又は第6項の規定に基づく育児休業の場合は、子が2歳に達した日とする。)
- (3) 当該申出者について新たな育児休業等の期間が始まった場合
新たな育児休業等の開始日の前日
- (4) 第4条第2項の規定に基づく育児休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業(出生時育児休業を含む。)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、当該申出者は、遅滞なく協会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8条 育児のために育児休業することを希望する職員であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内の子と同居し、養育する職員は、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。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日から6か月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明らかでない職員に限り、出生時育児休業をすることができる。

(出生時育児休業の申出の手続等)

第9条 出生時育児休業を希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日(以下「出生時育児休業開始予定日」という。)の2週間前までに出生時育児休業申出書(様式第6号)を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用職員が雇用契約を更新するに当たり、引き続き出生時育児休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の

申出を行うものとする。

- 2 前条の規定に基づく出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割することができる。
- 3 協会は、出生時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 出生時育児休業申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式第7号）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、当該申出者は、出生後2週間以内に協会に出生時育児休業対象児出生届（様式第8号）を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第10条 出生時育児休業の申出をした職員は、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（様式第9号）を協会に提出することにより、当該出生時育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、協会は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 3 第8条の規定に基づく出生時育児休業の申出の撤回は、撤回1回につき出生時育児休業を1回したものとみなし、みなしを含めて2回出生時育児休業した場合には、同一の子について再度申出をすることはできない。
- 4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により当該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、出生時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、当該申出者は、遅滞なく協会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11条 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 前項の規定にかかわらず、協会は、法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 出生時育児休業の申出をした職員は、出生時育児休業期間変更申出書（様式第10号）により協会に、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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時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 出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更は、それぞれ出生時育児休業1回につき1回行うことができる。
- 5 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、出生時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、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 出生時育児休業に係る子が死亡等により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、協会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日から8週間を経過した場合
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日から8週間を経過した日
 - (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日に達した場合
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) 当該申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児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、当該申出者は、遅滞なく協会にその旨を通知しなければならない。

(子の看護等休暇)

第12条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次の各号に掲げる事由があるときは、年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間（4月1日から翌年3月31日までの期間。以下同じ。）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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式（卒業式）への参加

2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3 子の看護等休暇を取得しようとする職員は、速やかに子の看護等休暇申出書（様式第11-2号）を協会に提出するものとする。但し、事前に子の看護等登録申出書（様式第11-1号）を提出している場合は、休暇記録簿にて省略することができる。

4 子の看護等休暇は、無給とする。

(孫の看護等休暇)

第13条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する家族に代わって、次の各号に掲げる事由があるときは、年次有給休暇とは別に、当該孫が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、孫の看護休暇を取得することができる。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった当該孫の世話
- (2) 当該孫に予防接種や健康診断を受けさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった孫の世話

2 前項に規定する家族（次条において同じ。）とは、職員の子又は子の配偶者（届出はしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）をいい、生計の一は問わない。

3 孫の看護休暇は、時間単位で始業時刻から又は終業時刻まで連続して取得することができる。

4 孫の看護休暇を取得しようとする職員は、速やかに孫の看護休暇申出書（様式第12号）を協会に提出するものとする。

5 協会は、孫の看護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られることがある。

6 孫の看護休暇は、無給とする。

(孫の養育休暇)

第14条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する家族が出産する場合において、当該家族に代わって当該子を養育する職員は、年次有給休暇とは別に1年間につき5日を限度として養育休暇（以下この条において「孫の養育休暇」という。）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 孫の養育休暇は、当該家族が出産する場合におけるその出産予定日の8週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）前の日から当該出産の日後8週間を経過する日までの期間において、取得することができる。

3 孫の養育休暇は、時間単位で始業時刻から又は終業時刻まで連続して取得することができる。

4 孫の養育休暇を取得しようとする職員は、速やかに孫の養育休暇申出書（様式第13号）を協会に提出するものとする。

5 協会は、孫の養育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られることがある。

6 孫の養育休暇は、無給とする。

(育児のための所定外労働の制限)

第15条 中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請求した場合には、協会は、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 請求を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（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「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、育児のための所定外労働制限請求書(様式第14号)を協会に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 3 協会は、育児のための所定外労働制限請求書を受取るに当たり、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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、当該請求者は、出生後2週間以内に協会に所定外労働制限対象児出生届(様式第15号)を提出しなければならない。
- 5 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により当該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、当該請求者は、遅滞なく協会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、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) 制限に係る子が死亡等により養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が中学校就学の始期に達した場合
当該子が12歳に達する日の属する年度の3月31日
 - (3) 当該請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日前日
- 7 前項第1号の事由が生じた場合には、当該請求者は、遅滞なく協会にその旨を通知しなければならない。

(育児のための時間外労働の制限)

第16条 中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請求した場合には、時間外労働に関する協定にかかわらず、協会は、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 請求をしようとする職員は、1回につき、制限期間について、制限開始予定日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、育児のための時間外労働制限請求書(様式第16号)を協会に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2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。
- 3 協会は、育児のための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、当該請求者は、出生後2週間以内に協会に育児のための時間外労働制限対象児出生届(様式第17号)を提出しなければならない。
- 5 前各項に規定するもののほか、前条第5項から第7項までの規定を準用する。

(育児のための深夜業の制限)

第17条 中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請求した場合には、協会は、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、この条及び第26条において「深夜」という。)に労働させることはない。

- 2 請求をしようとする職員は、1回につき、制限期間について、制限開始予定日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、育児のための深夜業制限請求書(様式第18号)を協会に提出するものとする。
- 3 協会は、育児のための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。
- 4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、当該請求者は、出生後2週間以内に協会に育児のための深夜業制限対象児出生届(様式第19号)を提出しなければならない。
- 5 前各項に規定するもののほか、第15条第5項から第7項までの規定を準用する。

(育児短時間勤務)

第18条 臨時職員以外の職員のうち、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員であつ

て、現に育児休業（出生時育児休業を含む。）をしていない職員は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を原則として4時間とする。ただし、当該職員の申出により4時間以上とすることもできる。

- 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する臨時職員であつて、現に育児休業（出生時育児休業を含む。）をしていない臨時職員（1日の所定労働時間が6時間以下の臨時職員を除く。）は、申し出ることにより、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。ただし、当該職員の申出により6時間以上とすることもできる。
- 3 前2項に規定するもののほか、1歳に満たない子を養育する女性職員から請求があつた場合には、協会は、1日につき2回、1回について30分の育児時間を与えるものとする。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下の女性職員にあつては、1日につき1回とする。
- 4 第1項又は第2項の規定に基づく申出を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、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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第20号）を協会に提出しなければならない。
- 5 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式第21号）を交付する。その他適用のための手続等については、第5条から第7条まで（第5条第2項から第4項まで及び第6条第3項から第5項までを除く。）の規定を準用する。
- 6 本制度の適用を受ける間の賃金については、公益財団法人岡崎市学校給食協会職員賃金規程（平成25年3月12日制定。以下「賃金規程」という。）等に基づく基本給、諸手当を時間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。
- 7 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 8 定期昇給及び退職手当の算定に当たっては、短縮した期間を勘案して算定する。
（柔軟な働き方を実現するための措置）

第19条 臨時職員以外の職員のうち、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（以下「対象職員」という。）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- (1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- (2) テレワーク（業務の性質を考慮し、協会が認める職員に限る。）

2 前項第1号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) 就業規則第25条別表第1に掲げる時間から、始業・終業時間を30分ずつ繰上げ、又は繰下げることができる。
- (2) 対象職員は、1回につき1年以内の期間について、当該措置の適用を開始しようとする日（以下「適用開始予定日」という。）及び終了しようとする日並びに変更後の始業・終業時間を明確にして、原則として、適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書（様式第22号）により申し出なければならない。

3 第1項第2号に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) 対象職員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- (2) テレワークは、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実施することができるものとする。
- (3) テレワークの実施場所は、対象職員の自宅、その他自宅に準じる場所とする。
- (4) テレワークの対象職員は、原則として、当該措置の適用開始予定日の勤務予定日の1週間前までに、テレワーク申出書（様式第23号）により申し出なければならない。

4 対象職員は、第1項の措置を中止しようとするときは、その旨を書面で届出なければならない。

第3章 介護休業等に関する事項

(介護休業の対象者)

第20条 要介護状態にある家族を介護する職員は、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。

2 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各号に掲げる者をいう。

- (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
- (6) 前各号に掲げる者のほか、家族として協会が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第21条 介護休業を希望する職員は、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(様式第24号)を協会に提出

することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用職員が雇用契約を更新するに当たり、引き続き介護休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、当該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3回までとする。ただし、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 協会は、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、協会は、速やかに当該申出者に対し、介護休業取扱通知書(様式第25号)を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第22条 介護休業の申出をした職員は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届(様式第26号)を協会に提出することにより、当該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、協会は、速やかに当該撤回届を提出した職員に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した職員について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、協会がこれを適当と認めた場合には、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、家族の死亡等により当該申出者が休業申出に係る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、当該申出者は、遅滞なく協会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23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日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、協会は、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 介護休業の申出をした職員は、介護休業期間変更申出書(様式第27号)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週間前までに協会へ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提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、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) 介護休業に係る家族が死亡等により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、協会と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 当該申出者について産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時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、当該申出者は、遅滞なく協会にその旨を通知しなければならない。

(介護休暇)

第24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 介護休暇は、時間単位で始業時刻から又は終業時刻まで連続して取得することができる。

3 介護休暇を取得しようとする職員は、速やかに介護休暇申出書（様式第28号）を協会に提出するものとする。

4 介護休暇は、無給とする。

(介護のための所定外労働の制限)

第25条 要介護状態にある家族の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、協会は、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 請求を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（以下この章において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この章において「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、介護のための所定外労働制限請求書（様式第29号）を協会に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 協会は、介護のための所定外労働制限請求書を受取るにあたり、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 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当該請求者が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、当該請求者は、遅滞なく協会にその旨を通知しなければならない。

5 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) 制限に係る家族が死亡等により介護しないこととなった場合

当該事由を生じた日

(2) 当該請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は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、当該請求者は、遅滞なく協会にその旨を通知しなければならない。

(介護のための時間外労働の制限)

第26条 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、時間外労働に関する協定にかかわらず、協会は、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 請求をしようとする職員は、1回につき、制限期間について、制限開始予定日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、介護のための時間外労働制限請求書（様式第30号）を協会に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2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。

3 協会は、介護のための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ることがある。

4 前各項に規定するもののほか、前条第4項から第6項までの規定を準用する。

(介護のための深夜業の制限)

第27条 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、協会は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に労働させることはない。

2 請求をしようとする職員は、1回につき、制限時間について、制限開始予定日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か月までに、介護のための深夜業制限請求書(様式第31号)を協会に提出するものとする。

3 協会は、介護のための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。

4 前各項に規定するもののほか、第25条第4項から第6項までの規定を準用する。

(介護短時間勤務)

第28条 臨時職員以外の職員のうち、要介護状態にある家族を介護する職員であって、現に介護休業をしていない職員は、申し出ることにより、対象家族1人につき、利用開始の日から5年間の間で5回までの範囲内で、1日の所定労働時間を原則として4時間とする。ただし、当該職員の申出により4時間以上とすることもできる。

2 要介護状態にある家族を介護する臨時職員であって、現に介護休業をしていない臨時職員(1日の所定労働時間が6時間以下の臨時職員を除く。)は、申し出ることにより、対象家族1人につき、利用開始の日から5年間の間で5回までの範囲内で、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。ただし、当該職員の申出により6時間以上とすることもできる。

3 前2項の規定に基づく申出をしようとする職員は、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、原則として短縮を開始しようとする日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式第32号)により協会に提出しなければならない。

4 介護短時間勤務申出書が提出されたときは、協会は、速やかに当該申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書(様式第33号)を交付する。その他適用のための手続き等については、第21条から第23条までの規定を準用する。

5 本制度の適用を受ける間の賃金等については、第18条第6項から第8項までの規定を準用する。

第4章 雑則

(賃金等の取扱い)

第29条 育児休業、出生時育児休業及び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賃金は支給しない。

2 賞与については、その算定対象期間に育児休業、出生時育児休業、介護休業、育児短時間勤務及び介護短時間勤務をした期間が含まれる場合(子の看護休暇、孫の看護休暇及び介護休暇の期間は除く。)には、勤務時間に対応した割合の額を支給する。

3 賃金改定は、育児休業、出生時育児休業及び介護休業の期間中は行わないものとする。ただし、育児休業、出生時育児休業及び介護休業の期間中に賃金改定日が到来した者については、復職後に改定させるものとする。

4 退職手当については、賃金規程の定めるところによる。ただし、育児休業、出生時育児休業、介護休業した期間は、賃金規程第41条第4項に規定する現に業務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

5 前項における期間についての退職手当の規定の適用については、賃金規程第41条第4項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第30条 介護休業により賃金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

協会が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は協会が指定する日までに支払うものとする。

(年次有給休暇)

第 31 条 年次有給休暇を付与する日数の決定にあたっては、育児休業、出生時育児休業及び介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(職員の育児休業、出生時育児休業及び介護休業等に関するハラスメントの防止)

第 32 条 全ての職員は、この規則の定めるところによる職員の育児休業、出生時育児休業及び介護休業等に関する申出又は請求並びに利用に関して、当該申出又は請求並びに利用する職員の就業環境を害する行為を行ってはならない。

2 前項の規定に該当する行為を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第 19 条及び第 58 条の規定に基づき、厳正に対処する。

附 則

この規則は、令和 7 年 4 月 1 日から施行する。