

(育児休業)

第1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、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員であつては、申出時点において、子が1歳6ヵ月(第6項・第7項の申出にあつては2歳)になる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者に限り、育児休業をすることができる。

2 第1項及び第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された勤務1年未満の職員の申出は拒むことができる。

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ヵ月に達するまでの間で出生日以後の産前・産後休業期間、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。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が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、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項(本項)に基づく休業を子の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の休業をしたことがないこと

5 第4項に関わらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第3項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、子が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。

6 次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、子の1歳6ヵ月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項(本項)に基づく休業を子の1歳6ヵ月の誕生日応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ヵ月の誕生日応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ヵ月以降育児にあ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ヵ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 第6項に関わらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第4項、第5項又は第6項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等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。

- 8 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の1ヵ月前（第4項から第7項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書別記（様式第1号）を会長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期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。
- 9 第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。第4項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第4項又は第5項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第6項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第1項、第4項、第5項、第6項又は第7項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。
- 10 育児休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書別記（様式第2号）を交付する。

（出生時育児休業（産後パパ育休））

- 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、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6ヵ月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者に限り、出生時育児休業をすることができる。
- 2 第1項に関わらず、労使協定により除外された勤務1年未満の職員の申出は拒むことができる。
 - 3 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、出生時育児休業申出書を会長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。
 - 4 第1項に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。
 - 5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

（介護休業）

- 第3条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6ヵ月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者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 第1項に関わらず、労使協定により除外された勤務1年未満の職員の申出は拒むことができる。

3 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
- (6) 兄弟姉妹
- (7) 孫

4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書別記（様式第3号）を会長に提出することにより申し出るものとする。

5 介護休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該介護休業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。

（子の看護等休暇）

第4条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等の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、子の看護等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。

- (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、卒園式への参加

2 子の看護等休暇は、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取得することができる。

（介護休暇）

第5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、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第6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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 第1項に関わらず、労使協定によって除外された勤務1年未満の職員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする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ヵ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書別記（様式第4号）を会長に提出するものとする。

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第7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、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ヵ月について24時間、1年間について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

- 2 第1項に関わらず勤務1年未満の職員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする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、制限を開始しようとする日の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別記（様式第5号）を会長に提出するものとする。

（育児・介護のための深夜業の制限）

第8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、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時までの間に労働させることはない。

- 2 第1項に関わらず、勤務1年未満の職員は深夜業の制限を請求することができない。
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間について、制限を開始しようとする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、制限を開始しようとする日の1ヵ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書別記（様式第6号）を会長に提出するものとする。

（育児短時間勤務）

第9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、就業規則の規定による所定外労働について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間（1歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）に変更することができる。

- 2 第1項に関わらず、労使協定によって除外された勤務1年未満の職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出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ヵ月前までに、育児短時間勤務申出書別記（様式第7号）により会長に申し出なければならない。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第10条 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は、柔軟な働き方を実現する

ために申し出ることにより、始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げをすることができる。

(介護短時間勤務)

- 第11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、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で就業規則の規定による所定労働時間について、午前9時から午後4時までの6時間に変更することができる。
- 2 第1項に関わらず、労使協定により除外された勤務1年未満の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、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別記(様式第8号)により会長に申し出なければならない。

(給与等の取扱い)

- 第12条 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおりとする。
- (1) 育児・介護休業(出生時育児休業を含む。以下同じ)をした期間については、支給しない。
- (2) 第4条及び第5条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。
- (3) 第8条、第9条及び第11条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規程に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 2 定期昇給は、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昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第4条～第11条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 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りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第9条及び第11条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。第4条～第8条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第11条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

- 第13条 すべての職員は第1条～第11条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職員の就業環境を害する行動を行ってはならない。
- 2 第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき厳正に対処する。

(法令との関係)

- 第14条 育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外

労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定め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 この規則は、令和4年10月1日から施行する。

2 職員の育児・介護休業等に関する規則（平成22年6月1日制定）は令和4年9月30日をもって廃止する。

附 則 この規則は、令和7年4月1日から施行する。