

一般財団法人 犬猫生活福祉財団
育児介護休業等規程

制 定 日	2022年1月18日
施 行 日	2022年1月18日

第1章 目的等

(目的)

第1条 本規程（以下、「本規程」という。）は、一般財団法人犬猫生活福祉財団（以下、「財団」という。）就業規則（以下、「規則」という。）の定めに基づき、従業員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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。

(定義)

第2条 従業員の定義については、本規程で特に定めるところのない限り、就業規則の定めるところによる。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第3条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、本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。ただし、有期契約従業員にあつては、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) 入社1年以上であること。

(2) 子が1歳6か月（第5項の申出にあつては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でないこと。

2 第1項、第3項、第4項、第5項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の従業員

(2) 申出の日から1年（第4項及び第5項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・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従業員は、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。

(1) 従業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保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

②従業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

5 次のいずれにも該当する従業員は、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か月の誕生日応当日に限るものとする。

(1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か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。

①保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

②従業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

(育児休業の申出の手続等)

第4条 育児休業をすることを希望する従業員は、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（第2条（育児休業の対象者）第4項及び第5項に基づく1歳及び1歳6か月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財団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従業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従業員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出に算入しない。

(1) 第2条（育児休業の対象者）第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条（育児休業の対象者）第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 財団は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要かつ相当な範囲で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、財団は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下本章において「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週間以内に財団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5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財団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、財団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（育児休業の対象者）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項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条（育児休業の対象者）第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申出をすることができる。

4 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、財団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6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(育児休業の対象者)第3項、第4項及び第5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 第1項にかかわらず、財団は、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 従業員は、育児休業期間変更申出書により財団に、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2条(育児休業の対象者)第4項及び第5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り下げ変更を行うことができる。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とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条(育児休業の対象者)第4項及び第5項に基づく休業の場合には、第2条(育児休業の対象者)第1項に基づく休業とは別に、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。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、財団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。

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、財団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(育児休業の対象者)第3項に基づく休業の場合を除く。第2条(育児休業の対象者)第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条(育児休業の対象者)第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(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(育児休業の対象者)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

6 第5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財団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7条 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、本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。ただし、有期契約従業員にあっては、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) 入社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 日経過日から 6 か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こと。
- 2 第 1 項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社 1 年未満の従業員
 - (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従業員
 - (3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
- 3 こ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
 - (6) 上記以外の家族で財団が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第 8 条 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を財団に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約従業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、対象家族 1 人につき 3 回までとする。ただし、第 1 項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
 - 3 財団は、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、財団は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下本章において「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 9 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財団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、財団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 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者について、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、財団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、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、財団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 10 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 日の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

- 2 第1項にかかわらず、財団は、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 従業員は、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週間前までに財団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、財団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。
- 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、財団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 第5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財団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

（子の看護休暇）

- 第11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 子の看護休暇は労使協定により、業務の性質又は業務の実施体制に照らして時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員を除き、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。
 - 3 子の看護休暇における時間とは、1時間の整数倍の時間をいい、1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合は、当該端数を時間単位に切り上げて扱う。
 - 4 子の看護休暇を時間単位で取得する場合に休憩時間に差し掛かる場合は、実際に労働に従事することとなる時間帯でみて、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続する単位で取得するものとして扱う。
 - 5 変形労働時間制が適用される従業員が子の看護休暇を時間単位で取得する場合は、変形期間における1日平均所定労働時間数（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）分の休暇で1日分の休暇として扱う。
 - 6 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、子の看護休暇申出書を事前に財団に申し出るものとする。
 - 7 財団は、子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等の確認書類の提出を求めることがある。

- 8 給与については労務提供のなかった日数及び時間分に相当する額を控除して支給し、賞与支給対象者の賞与については労務提供のなかった日数及び時間分に対応する額を支給しない。
- 9 定期昇給対象者の定期昇給及び退職金支給対象者の退職金の算定に当たっては取得日数及び時間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

- 第12条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）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、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 入社6か月未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 介護休暇は、労使協定により、業務の性質又は業務の実施体制に照らして時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する従業員を除き、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。
 - 3 介護休暇における時間とは、1時間の整数倍の時間をいい、1日の所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合は、当該端数を時間単位に切り上げて扱う。
 - 4 介護休暇を時間単位で取得する場合に休憩時間に差し掛かる場合は、実際に労働に従事することとなる時間帯でみて、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続する単位で取得するものとして扱う。
 - 5 変形労働時間制が適用される従業員が介護休暇を時間単位で取得する場合は、変形期間における1日平均所定労働時間数（1時間に満たない端数がある場合には、端数を切り上げ）分の休暇で1日分の休暇として扱う。
 - 6 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書を事前に財団に申し出るものとする。
 - 7 財団は、介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等の確認書類の提出を求められることがある。
 - 8 給与については労務提供のなかった日数及び時間分に相当する額を控除して支給し、賞与支給対象者の賞与について労務提供のなかった日数及び時間分に対応する額を支給しない。
 - 9 定期昇給対象者の定期昇給及び退職金支給対象者の退職金の算定に当たっては取得日数及び時間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

- 第13条 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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従業員（日雇従業員を除く）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項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の従業員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下本条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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・介護のための所定外労働制限請求書を財団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 財団は、所定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。
- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下本条において「請求者」という）は、出生後2週間以内に財団に所定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、請求に係る子又は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、財団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) 子又は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3歳に達した場合…当該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
- 8 第7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、財団にその旨を通知しなければならない。

第7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14条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業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かかわらず、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 第1項にかかわらず、次の①から③のいずれかに該当する従業員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社1年未満の従業員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - 3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間（以下本条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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・介護のための時間外労働制限

請求書を財団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 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 財団は、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。
- 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（以下本条において「請求者」という）は、出生後 2 週間以内に財団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、請求に係る子又は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、財団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) 子又は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 第 7 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、財団にその旨を通知しなければならない。

第 8 章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

- 第 15 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業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 第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 入社 1 年未満の従業員
 - (3) 請求に係る子又は家族の 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 か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つては、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。
 - (1) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
 - (2) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
- 3 請求をしようとする者は、1 回につき、1 か月以上 6 か月以内の期間（以下本条において「制限期間」という）について、制限を開始しようとする日（以下本条において「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・介護のための深夜業制限請求書を財団に提出するものとする。

- 4 財団は、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。
- 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（以下本条において「請求者」という）は、出生後 2 週間以内に財団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、請求に係る子又は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、財団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) 子又は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 第 7 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、財団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、基本給及び諸手当について労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。ただし、通勤手当については控除せずに支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける従業員に対して、財団は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第 9 章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

- 第 16 条 3 歳に満たない子を養育する従業員からの申出があった場合、従業員の所定労働時間を 6 時間に短縮する。
- 2 前項の短時間勤務制度適用時の休憩時間は、1 時間とする。
 - 3 本条の短時間勤務制度が適用される従業員のうち、1 歳に満たない子を育てる女性従業員については、所定労働時間中に別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができる。）。
 - 4 前項の育児時間は無給とする。
 - 5 第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - ①入社 1 年未満の従業員
 - ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
 - 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として別に定める業務に従事する従業員

- 6 申出をしようとする者は、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、短縮開始予定日の 1 か月前までに、育児短時間勤務申出書により財団に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、財団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 4 条（育児休業の申出の手続等）から第 6 条（育児休業の期間等）までの規定（第 4 条（育児休業の申出の手続等）第 2 項及び第 5 条（育児休業の申出の撤回等）第 3 項を除く。）を準用する。
- 7 本制度の適用を受ける間の給与については、基本給及び諸手当について、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。ただし、通勤手当については控除せずに支給する。
- 8 賞与支給対象者の賞与については、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。
- 9 定期昇給対象者の定期昇給及び退職金支給対象者の退職金の算定に当たっては、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 17 条 要介護状態にある家族を介護する従業員からの申出があった場合、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、次に定めるとおり勤務時間を短縮する。

- (1) 正社員…午前 9 時から午後 4 時までの 6 時間
- (2) 限定正社員等及び有期契約従業員のうち、正社員と所定労働時間が同じ者…正社員に準ずる
- (3) 限定正社員等及び有期契約従業員のうち、正社員と比べて所定労働時間が短い者…当該従業員の申出に応じて、勤務時間を 3 時間から 6 時間までの間に短縮
- 2 前項第 1 号及び第 2 号に定める従業員及び前項第 3 号に定める従業員のうち、勤務時間が 6 時間の者の短時間勤務制度適用時の休憩時間は、1 時間とする。
- 3 第 1 項第 3 号に定める従業員のうち、勤務時間が 6 時間未満の者については短時間勤務制度適用時の休憩時間はなしとする。
- 4 第 1 項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇従業員
 - (2) 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員
 - (3) 労使協定によって除外された次の従業員
 - ①入社 1 年未満の従業員
 - ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
- 5 申出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財団に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、財団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 8 条（介護休業の申出の手続等）から第 10 条（介護休業の期間等）までの規定を準用する。
- 6 本制度の適用を受ける間の給与については、基本給及び諸手当について労務提供のなかった時間分に相当する額を控除して支給する。ただし、通勤手当については控除せずに支給する。
- 7 賞与支給対象者の賞与については、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 定期昇給対象者の定期昇給及び退職金支給対象者の退職金支給対象者の退職金の算定に当たっては、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10章 育児介護休業等に関するハラスメントの防止

(育児介護休業等に関するハラスメントの禁止)

- 第18条 すべての従業員は第1条（目的）から第17条（介護短時間勤務）の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言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従業員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第11章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第19条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与支給対象者の賞与については、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。
- 3 定期昇給対象者の定期昇給は、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。
- 4 退職金支給対象者の退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務しなかっ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、各月に財団が納付した額を財団が指定する日までに従業員に請求するものとし、従業員は財団が指定する日までに支払うものとする。

(復職後の勤務)

- 第21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 第1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か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22条 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。

(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・介護のための所定外労働の制限、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、本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。

(改定)

第 24 条 本規程を改定する場合は、法令に定める方式により従業員代表の意見を聴いて行うものとする。

附則

本規程は 2022 年 2 月 1 日から施行する。