

一般社団法人嵐山町観光協会  
育児・介護休業規程

# 目 次

第1章 総則	1
第1条 (目的)	
第2章 育児休業	1
第1節 育児休業	1
第2条 (育児休業の対象者)	
第3条 (育児休業が認められる期間契約従業員)	
第4条 (両親ともに育児休業をしている場合の特例)	
第5条 (1歳6か月までの育児休業)	
第6条 (2歳までの育児休業)	
第7条 (育児休業の適用除外)	
第8条 (育児休業の申出の手続等)	
第9条 (育児休業の申出回数制限)	
第10条 (申出の撤回等)	
第11条 (育児休業の期間)	
第12条 (育児休業開始予定日の繰上変更)	
第13条 (育児休業終了予定日の繰下変更)	
第14条 (育児休業期間の終了)	
第2節 育児時短勤務	6
第15条 (育児短時間勤務の対象者)	
第16条 (育児短時間勤務の労働時間、始業・終業時間)	
第17条 (育児短時間勤務の申出手続等)	
第18条 (育児短時間勤務期間の終了)	
第3節 所定外労働の免除	7
第19条 (所定外労働の免除の対象者)	
第20条 (所定外労働の免除の請求手続)	
第21条 (所定外労働の免除期間の終了)	
第4節 法定時間外労働の免除	8
第22条 (法定時間外労働の制限の対象者)	
第23条 (法定時間外労働の請求手続等)	
第24条 (法定時間外労働の制限期間の終了)	
第5節 深夜業の免除	9
第25条 (深夜業の免除適用対象者)	
第26条 (深夜業の免除の請求手続等)	
第27条 (深夜業の免除期間の終了)	

第6節 子の看護のための休暇	1 1
第28条 (子の看護のための休暇の適用対象者)	
第29条 (子の看護の為の休暇の申出手続)	
第3章 介護休業	1 2
第1節 介護休業	1 2
第30条 (介護休業の対象者)	
第31条 (介護休業が認められる期間契約従業員)	
第32条 (介護休業の適用除外)	
第33条 (介護休業の申出手続等)	
第34条 (介護休業の申出回数制限)	
第35条 (申出の撤回)	
第36条 (介護休業期間)	
第37条 (介護休業終了予定日の繰下変更)	
第38条 (介護休業期間の終了)	
第2節 介護短時間勤務	1 5
第39条 (介護短時間勤務の対象者)	
第40条 (介護短時間勤務の労働時間、始業・就業時刻)	
第41条 (介護短時間勤務の申出手続等)	
第42条 (介護短時間勤務の期間)	
第43条 (介護短時間勤務の期間の終了)	
第3節 所定外労働の免除	1 6
第44条 (所定外労働の免除の対象者)	
第45条 (所定外労働の免除の請求手続等)	
第46条 (所定外労働の免除期間の終了)	
第4節 法定時間外労働の制限	1 7
第47条 (法定時間外労働の制限の対象者)	
第48条 (法定時間外労働制限の請求手続)	
第49条 (法定時間外労働の制限期間の終了)	
第5節 深夜業の免除	1 8
第50条 (深夜業の免除の適用対象者)	
第51条 (深夜業の免除の請求手続等)	
第52条 (深夜業の免除の期間の終了)	
第6節 介護のための休暇	1 9
第53条 (介護のための休暇の適用対象者)	
第54条 (介護のための休暇の申出手続)	
第4章 育児・介護休業などの期間中の待遇	2 0

第55条（貸金等の取扱い）

第56条（復職）

第5章 雑則…………… 2 1

第57条（相談窓口）

第58条（改廃）

第6章 附則…………… 2 2

第59条（施行年月日）

# 第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、一般社団法人嵐山町観光協会（以下「協会」という。）の従業員の育児及び介護休業等について定めることを目的とする。

## 第2章 育児休業

### 第1節 育児休業

(育児休業の対象者)

第2条 生後1歳未満の子（実子、養子、特別養子縁組の監護期間中の子又は養子縁組里親に委託されている子等法令に定める子を含む。以下同じ。）と同居し、養育する従業員は、この規定の定めるところにより、育児のための休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者（以下「期間契約従業員」という。）については、次条に定める者に限り、育児のための休業をすることができる。

(育児休業が認められる期間契約従業員)

第3条 期間契約従業員のうち、育児休業をすることができる者とは、申出時点において、次の各号のいずれにも該当する者とする。

- (1) 勤続1年以上であること。
- (2) 子が1歳6か月（第6条の申出にあつては2歳）に達するまでの間に、その労働契約期間（労働契約が更新される場合にあつては更新後のもの）が満了することが明らかでないこと。

(両親ともに育児休業をしている場合の特例)

第4条 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、出生日以降の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年となる期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日後である場合には、この限りではない。

(1歳6か月までの育児休業)

第5条 従業員は、次の各号に該当する場合に限り、子の1歳の誕生日(前条に基づく育児休業の場合で、従業員又は配偶者の育児休業終了予定日が1歳の誕生日以降の場合には、育児休業終了予定日の翌日。ただし、従業員にかかる育児休業終了予定日と配偶者にかかる育児休業終了予定日が異なるときは、そのいずれかの日の翌日とする。以下、本条において同じ)から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。この場合、育児休業を開始しようとする日は、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、申し込みを行っているが、入所できない場合
  - イ 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

(2歳までの育児休業)

第6条 従業員は、次の各号に該当する場合に限り、子の1歳6か月の誕生日応当日から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
  - 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 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

(育児休業の適用除外)

第7条 第2条、第4条、第5条、第6条にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、育児休業をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 労使協定によって除外された以下の者
  - ① 勤続1年未満の者
  - ② 育児休業の申出のあった日から起算して1年以内(第5条、第6条に基づく休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了することが明らかなる者

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児休業の申出の手続等)

- 第8条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、育児休業開始予定日の1か月前(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、育児休業開始予定日と育児休業終了予定日(第4条により育児休業をする場合にあっては、希望する育児休業開始予定日が配偶者の育児休業期間の初日以降であることも含む)を明らかにして、育児休業申出書により、協会に申し出なければならない。
- 2 育児休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き育児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。
  - 3 従業員は、前2項の申出にあたり、協会の指示がある場合には、子の妊娠、出産、もしくは養子縁組の事実等を証明する書類を提出しなければならない。
  - 4 申出の日以降に申出にかかる子が出生した場合、申出者は出生後2週間以内に必要事項を協会に届け出なければならない。
  - 5 申出に係る書面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。

(育児休業の申出回数の制限)

- 第9条 育児休業の申出は、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。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の翌日から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出として扱わない。
- (1) 第2条に基づく休業をした従業員が、第5条又は第6条に基づく休業の申出をしようとするとき
  - (2) 第5条に基づく休業をした従業員が、第6条に基づく休業の申出をしようとするとき
  - (3) 前条第2項の申出をしようとするとき
  - (4) 法令に定める特別の事情があるとき

(申出の撤回等)

- 第10条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を提出することによって育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 育児休業の申出を撤回した従業員は、法令に定める特別の事情がない限り、同一の子について再度申出をすることができない。

- 3 前項にかかわらず、第2条に基づく休業の申出を撤回した者は、第5条、第6条に基づく休業の申出をすることができる。
- 4 第2項にかかわらず、第5条に基づく休業の申出を撤回した者は、第6条に基づく休業の申出をすることができる。
- 5 撤回の申出に係る書面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 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等法令に定める事由により申出者が申出にかかる子の養育をしないこととなった場合には、育児休業の申出はなされなかったものとみなす。この場合に申出者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

#### (育児休業の期間)

- 第11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5条、第6条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 前項にかかわらず、育児休業申出書に記載された育児休業開始予定日が申出日の1か月後（第5条、第6条に基づく休業の場合は、申出日の2週間後）より前である場合には、協会は原則として、育児休業開始予定日以降申出日の翌日から起算して1か月後（第5条、第6条に基づく休業の場合は、申出日の2週間後）の日までのいずれかの日を、育児休業開始予定日として指定できるものとする。

#### (育児休業開始予定日の繰上変更)

- 第12条 育児休業を申し出た後、出産予定日より早く子が出生した場合等法令に定める特別の事情が発生した場合には、申出者は、原則として、変更後の育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書を提出して申し出ることにより、1回に限り育児休業開始予定日の繰上変更を行うことができる。
- 2 申出者は、前項の申出に当たり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
  - 3 育児休業期間変更申出書の提出が、変更後育児休業開始予定日の1週間前より後にあった場合、協会は、申出者が変更後育児休業を開始しようとする日以降変更の申出の日の翌日から起算して1週間を経過する日までの間で育児休業を開始する日を指定できるものとする。
  - 4 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。



(育児休業終了予定日の繰下変更)

第13条 申出者は、育児休業終了予定日の1か月前までに、育児休業期間変更申出書により申し出ることにより、子が1歳に達する日(第4条に基づく休業の場合は定められた時期まで)を限度として、1回に限り育児休業終了予定日の繰下変更を行うことができる。

2 前項にかかわらず、第5条及び第6条に基づく休業の場合は、育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、子が1歳6か月に達する日及び2歳に達する日を限度として、それぞれ1回に限り、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。

3 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。

(育児休業期間の終了)

第14条 次の各号の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、当該各号に定める日とする。

(1) 子の死亡等法令に定める事由により、育児休業申出にかかる子を養育しないこととなった場合。なお、この場合における出勤日は、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。

(休業終了日) 当該事由が発生した日

(2) 育児休業にかかる子が1歳に達した場合(第4条、第5条及び第6条に基づく休業の場合を除く)

(休業終了日) 子が1歳に達した日

(3) 第4条に基づく休業の場合に、育児休業にかかる子が1歳2か月に達した場合

(休業終了日) 子が1歳2か月に達した日

(4) 第5条に基づく休業の場合に、育児休業にかかる子が1歳6か月に達した場合

(休業終了日) 子が1歳6か月に達した日

(5) 第6条に基づく休業の場合に、育児休業にかかる子が2歳に達した場合

(休業終了日) 子が2歳に達した日

(6) 第4条に基づく休業の場合に、育児休業にかかる子の出生以降の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した時

(休業終了日) 当該1年に達した日

(7) 産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合

(休業終了日) 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

2 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は協会に当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第2節 育児時短勤務

(育児短時間勤務の対象者)

第15条 生後3歳未満の子を養育する従業員は、申出により、育児短時間勤務の措置の適用を受けることができる。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は育児短時間勤務の措置の適用を受けることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 所定労働時間が1日6時間以下の者
- (3) 労使協定により除外された次の者
  - ① 勤続1年未満の者
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
  - 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である業務に従事する者

(育児短時間勤務の労働時間、始業・終業時刻)

第16条 育児短時間勤務をする従業員の勤務時間は、6時間とする。

2 前項の場合の始業・終業時刻は、当該従業員の申出により通常の始業・終業時刻を起算に1時間単位で繰上げ又は繰下げ変更した時刻とする。ただし、協会の業務の都合により申出時刻の変更を求めることがある。

(育児短時間勤務の申出手続等)

第17条 育児短時間勤務の措置の適用を希望する従業員は、育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに、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、育児短時間勤務申出書を提出することにより協会に申し出なければならない。

2 従業員は、前項の申出にあたり、協会の指示のある場合には、事実などを証明する書類を提出しなければならない。

3 育児短時間勤務申出書が提出されたときは、協会は速やかに申出者に対し、育児時短勤務取扱通知書を交付する。

4 申出の日後に申出にかかる子が出生した場合、申出者は出生後2週間以内に必要事項を協会に届け出なければならない。

5 第1項の申出がなされた後、育児短時間勤務開始予定日の前日までに申出にかかる子の死亡等により申出者が養育しないことになった場合には、かかる育児短時間

勤務の申出はなされなかったものとみなす。この場合、申出者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児短時間勤務期間の終了)

第18条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、育児短時間勤務期間は終了するものとし、育児短時間勤務期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

(1) 子の死亡等により措置にかかる子を養育しないこととなった場合

(短時間勤務終了日) 当該事由が発生した日

(2) 措置にかかる子が3歳に達した場合

(短時間勤務終了日) 子が3歳に達した日

(3) 産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まった場合

(短時間勤務終了日) 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日

2 前項第1号の事由が生じた場合には、従業員は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

### 第3節 所定外労働の免除

(所定外労働の免除の対象者)

第19条 3歳未満の子を養育する従業員は、請求により、所定外労働の免除を受けることができる。

2 前項に関わらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、所定外労働の免除を受けることができない。

(1) 日々雇用されるもの

(2) 労使協定により除外された次の者

① 勤続1年未満の者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働の免除の請求手続等)

第20条 所定外労働の免除を希望する従業員は、原則として免除開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の希望する期間を明らかにして、所定外労働免除申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。ただし、希望する期間については、第22条(法定時間外労働の制限の対象者)に規定する時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければならない。

2 従業員は、前項の請求にあたり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。

- 3 協会は、第1項の請求に基づく所定外労働の免除が事業の正常な運営を妨げると認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 請求の日後に請求にかかる子が出生した場合、請求者は、出生後2週間以内に、書面により協会に届け出なければならない。
- 5 第1項の請求がなされた後、免除開始予定日の前日までに、請求にかかる子の死亡等法令に定める事由により請求者が養育をしないことになった場合には、かかる所定外労働免除の請求はなされなかったものとみなす。この場合、当該従業員は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(所定外労働の免除期間の終了)

第21条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働免除期間は終了するものとし、所定外労働の免除期間の終了日は当該各号に定める日とする。

(1) この死亡等法令に定める事由により制限にかかる子を養育しないこととなった場合

(制限終了日) 当該事由が発生した日

(2) 制限にかかる子が3歳に達した場合

(制限終了日) 子が3歳に達した日

(3) 産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まった場合

(制限終了日) 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日

2 前項第1号の事由が生じた場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第4節 法定時間外労働の制限

(法定時間外労働の制限の対象者)

第22条 小学校就学始期に達するまでの子を養育する従業員は、請求により、1か月あたり24時間、1年あたりについて150時間を超える法定時間外労働の制限を受けることができる。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、前項に定める時間外労働の制限を受けることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 勤続1年未満の者

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(法定時間外労働の請求手続等)

第23条 法定時間外労働の制限を希望する従業員は、原則として制限開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の希望する期間を明らかにして、法定時間外労働制限申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。ただし、希望する期間については、第22条に規定する所定外労働の免除期間と重複しないようにしなければならない。

- 2 従業員は、前項の請求にあたり、協会の指示がある場合には、事実などを証明する書類を提出しなければならない。
- 3 協会は、前項の請求に基づく法定時間外労働の制限が事業の正常な運営を妨げるものと認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 請求の日後に請求にかかる子が出生した場合、請求者は、出生後2週間以内に、書面により協会に届け出なければならない。
- 5 第1項の請求がなされた後、法定時間外労働の制限開始予定日の前日までに、請求にかかる子の死亡等法令に定める事由により請求者が養育しないことになった場合には、かかる法定時間外労働制限の請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(法定時間外労働の制限期間の終了)

第24条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、法定時間外労働制限期間は終了するものとし、法定時間外労働の制限期間の終了日は当該各号に定める日とする。

(1) 子の死亡等法令に定める事由により制限にかかる子を養育しないこととなった場合

(制限終了日) 当該事由が発生した日

(2) 制限にかかる子が小学校就学の始期に達した場合

(制限終了日) 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日

(3) 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日

(制限終了日) 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日

- 2 前項第1号の事由が生じた場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第5節 深夜業の免除

(深夜業の免除適用対象者)

第25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は、請求により、午後10時から午前5時までの時間（以下「深夜」という。）につき就業の免除を受けることができる。

2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、前項に定める深夜業の免除を受けることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 勤続1年未満の者
- (3) この規定の適用を受ける期間において常態として次に掲げるすべてを満たす請求にかかる子の16歳以上の同居の家族がいる者
  - ① 深夜時間帯に就業していないか、又は就業していたとしても1か月あたりの深夜時間帯の就業日数が3日以内であること。
  - ② 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上的の障害により子の保育を行うことが困難でないこと。
  - ③ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内でないこと。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある従業員

(深夜業の免除の請求手続等)

第26条 深夜業の免除を希望する従業員は、開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上6か月以内の希望する期間を明らかにして、深夜業免除申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。

- 2 従業員は、前項の請求にあたり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 協会は、第1項の請求に基づく深夜業の免除が事業の正常な運営を妨げると認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、請求者は、出生後2週間以内に、書面により協会に届け出なければならない。
- 5 第1項の請求がなされた後、免除開始予定日の前日までに請求にかかる子の死亡等法令に定める事由により請求者が養育をしないことになった場合には、かかる深夜業免除の請求はなされなかったものとみなす。この場合には、請求者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(深夜業の免除期間の終了)

第27条 以下の各号のいずれかの事由が生じた場合には、深夜業免除期間は終了するものとし、深夜業の免除期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

- (1) 子の死亡等法令に定める理由により、免除にかかる子を養育しないこととなった場合  
(免除終了日) 当該事由が発生した日

- (2) 免除にかかる子が小学校就学の始期に達した場合  
(免除終了日) 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
  - (3) 産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まった場合  
(免除終了日) 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日
- 2 前項第1号の事由が生じた場合には、当該従業員は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第6節 子の看護のための休暇

(子の看護のための休暇の適用対象者)

第28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は、以下に定める当該子の世話をを行う場合、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。

- (1) 負傷した子の世話
  - (2) 疾病にかかった子の世話
  - (3) 子の予防接種の受診
  - (4) 子の健康診断の受診
- 2 前項の休暇は、半日単位(1日の所定労働時間の2分の1であって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻までの連続するもの。ただし、労使協定により取得の単位となる時間数を定めた場合はその時間、以下同じ。)で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の者、又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして同項の休暇を半日単位で取得することが困難と認められる労働者として労使協定により除外された者は、この限りでない。
- 3 第1項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、子の看護のための休暇を取得することができない。
- (1) 日々雇用される者
  - (2) 労使協定により除外された次の者
    - ① 勤続6か月未満の場合
    - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の場合

(子の看護のための休暇の申出手続)

第29条 子の看護のための休暇の取得を希望する従業員は、原則として事前に、休暇請求書を協会に提出することにより請求するものとする。なお、事前の申出が困難であると協会が判断した場合には、事後の申出を認めることとする。

- 2 従業員は、前項の申出に当たり、協会の指示がある場合には、事実などを証明する書類を提出しなければならない。

## 第3章 介護休業

### 第1節 介護休業

(介護休業の対象者)

第30条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、この規定の定めるところにより介護のための休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用される者(以下「期間契約従業員」という。)にあっては、次条に定める者に限り、介護休業をすることができる。

- 2 前項に定める要介護状態にある対象家族とは、負傷、疾病又は身体もしくは精神上の障害により、2週間以上の長期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、兄弟姉妹及び孫

(介護休業が認められる期間契約従業員)

第31条 期間契約従業員のうち、介護休業をすることができる者とは、申出時点において、次のいずれにも該当するものとする。

- (1) 勤続1年以上であること。
- (2) 介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に、その労働契約期間(労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの)が満了することが明らかでないこと。

(介護休業の適用除外)

第32条 前2条の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は介護休業をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 労使協定により適用除外とされた次の者



- ① 勤続1年未満の者
- ② 介護休業申出のあった日から起算して93日以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護休業の申出手続等)

第33条 介護休業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週間前までに希望する介護休業期間を明らかにして、介護休業申出書を提出することにより、協会に申し出なければならない。

- 2 介護休業中の期間契約従業員が労働契約を更新するにあたり、引き続き介護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。
- 3 従業員は、前2項の申出にあたり、協会の指示がある場合には、対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類を提出しなければならない。
- 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。

(介護休業の申出回数制限)

第34条 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前条第2項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。

(申出の撤回)

第35条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を提出することによって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介護休業撤回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。
- 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は、当該家族について再度の申出を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。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡等法令に定める事由により申出者が申出にかかる対象家族の介護をしないこととなった場合には、介護休業の申出はなされなかったものとみなす。この場合に申出者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(介護休業期間)

第36条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として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。ただし、同一対象家族について2回以上の介護休業をした場合は、介護休業ごとの日数を通算して93日までを原則とする。

- 2 前項の規定にかかわらず介護休業申出書に記載された介護休業開始予定日が申出の日の2週間後より前である場合には、協会は、介護休業開始予定日以降申出の日の翌日から起算して2週間後の日までのいずれかの日を、介護休業開始予定日として指定できるものとする。

(介護休業終了予定日の繰下変更)

第37条 申出者は、介護休業終了予定日の2週間前までに介護休業期間変更申出書を協会に提出することにより、1回に限り介護休業終了日の繰下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93日(2回以上の介護休業をしたことがある場合は、93日から介護休業ごとの日数を控除した日数)の範囲を超えないこととする。

- 2 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。

(介護休業期間の終了)

第38条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、介護休業期間は終了するものとし、当該介護休業期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

- (1) 対象家族の死亡等法令に定める事由により介護休業にかかる対象家族を介護しないこととなった場合。なお、この場合においての出勤日は、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。

(休業終了日) 当該事由が発生した日

- (2) 当該介護休業の日数が通算して93日となった場合

(休業終了日) 当該93日となった日

- (3) 介護休業終了予定日までに産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

(休業終了日) 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

- 2 前項第1号の事由が生じた場合、申出者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第2節 介護短時間勤務

(介護短時間勤務の対象者)

第39条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、申出により介護短時間勤務の措置の適用を受けることができる。

2 前項の規定にかかわらず、従業員が次の各号のいずれかの場合に該当するときは、介護短時間勤務の措置の適用を受けることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 所定労働時間が1日6時間以下の者
- (3) 労使協定により適用除外とされた次の者
  - ① 勤続1年未満の者
  - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護短時間勤務の労働時間、始業・就業時刻)

第40条 介護短時間勤務をする従業員の勤務時間は所定の勤務時間の範囲内で実働6時間とする。

2 前項の場合の始業・就業時刻は当該従業員の申出により通常の場合の始業・就業時刻を起算に1時間単位で繰上又は繰下変更した時刻とする。ただし、協会の業務の都合により申出時刻の変更を求めることがある。

(介護短時間勤務の申出手続等)

第41条 介護短時間勤務の措置の適用を希望する従業員は、原則として適用開始予定日の2週間前までに希望する期間を明らかにして、介護短時間勤務申出書を提出することにより協会に申し出なければならない。

2 前項の申出は、次条に定める期間内に2回までとする。

3 従業員は、第1項の申出にあたり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を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、協会は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。

5 第1項の申出がなされた後、介護短時間勤務開始予定日の前日までに申出にかかる対象家族の死亡等法令に定める事由により申出者が介護をしないこととなった場合には、かかる介護短時間勤務の申出はなされなかったものとみなす。この場合、申出者は協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(介護短時間勤務の期間)

第42条 介護短時間勤務の措置が適用される期間は、対象家族1人あたり連続する3年間の範囲内を限度とする。

- 2 前項の期間は、介護短時間勤務の措置の適用を開始する日として当該従業員が申し出た日から起算する。

(介護短時間勤務の期間の終了)

第43条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、介護短時間勤務期間は終了するものとし、当該介護短時間勤務期間の終了日は、当該各号に定める日とする。

- (1) 対象家族の死亡等により、措置にかかる家族を介護しないこととなった場合  
(短時間勤務終了日) 当該事由が発生した日
  - (2) 措置を開始して3年が経過した場合  
(短時間勤務終了日) 当該3年が経過した日
  - (3) 産前産後休業、育児休業、又は介護休業が始まった場合  
(短時間勤務終了日) 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 2 前項第1号の事由が生じた場合、申出者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

### 第3節 所定外労働の免除

(所定外労働の免除の対象者)

第44条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、請求により、所定外労働の免除を受けることができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、所定外労働の免除を受けることができない。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 労使協定により除外された次の者
    - ① 勤続1年未満の者
    - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働の免除の請求手続等)

第45条 所定外労働時間の免除を希望する従業員は、原則として免除開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の希望する期間を明らかにして、所定外労働免除申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。ただし、希望する期間については、第47条に規定する法定外時間外労働の制限期間と重複しないようにしなければならない。

- 2 従業員は、前項の請求にあたり、協会の指示がある場合には、事実などを証明する書類を提出しなければならない。
- 3 協会は、第1項の請求にもとづく所定外労働の免除が事業の正常な運営を妨げるものと認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 第1項の請求がなされた後、所定外労働免除開始予定日の前日までに、請求にかかる対象家族の死亡等法令に定める事由により請求者が介護をしないことになった場合には、かかる所定外労働免除の請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(所定外労働の免除期間の終了)

第46条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、所定外労働免除期間は終了するものとし、所定外労働の免除期間の終了日は当該各号に定める日とする。

- ① 対象家族の死亡等法令に定める事由により制限にかかる対象家族を介護しないこととなった場合

(制限終了日) 当該事由が発生した日

- ② 産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

(制限終了日) 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 2 前項第1号の事由が生じた場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第4節 法定時間外労働の制限

(法定時間外労働の制限の対象者)

第47条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、請求により、1か月あたり24時間、1年あたりについて150時間を超える法定時間外労働の制限を受けることができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、前項に定める法定時間外労働の制限を受けることができない。
  - (1) 日々雇用される者
  - (2) 勤続1年未満の者
  - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(法定時間外労働制限の請求手続)

第48条 法定時間外労働の制限を希望する従業員は、制限開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上1年以内の希望する期間を明らかにして、法定時間外労働免除申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。ただし、希望する期

間については、第45条に規定する所定外労働の免除期間と重複しないようにしなければならない。

- 2 従業員は、前項の請求に当たり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 協会は、第1項の請求に基づく法定時間外労働の制限が事業の正常な運営を妨げるものと認める場合には、これを拒むことがある。
- 4 第1項の請求がなされた後、法定時間外労働制限開始予定日の前日までに、請求にかかる対象家族の死亡等法令に定める事由により請求者が介護を要しないこととなった場合には、かかる法定時間外労働制限の請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(法定時間外労働の制限期間の終了)

第49条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、法定時間外労働制限期間は終了するものとし、当該法定時間外労働制限期間の終了日は、当該各号に定めた日とする。

(1) 対象家族の死亡等法令に定める事由により制限にかかる対象家族を介護しないこととなった場合

(制限終了日) 当該事由が発生した日

(2) 産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合

(制限終了日) 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 2 前項第1号の事由が生じた場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第5節 深夜業の免除

(深夜業の免除の適用対象者)

第50条 要介護状態にある対象家族を介護する従業員は、請求により、午後10時から午前5時までの時間（以下「深夜」という。）につき就業の免除を受けることができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は、前項に定める深夜業の免除を受けることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 勤続1年未満の者

(3) この規定の適用を受ける期間において状態として次に掲げるすべてを満たす満16歳以上の同居する家族がいる者

- イ 深夜時間帯に就業していないか、又は就業していたとしても1か月当たりの深夜時間帯の労働日数が3日以内であること。
  - ロ 負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により対象家族の介護を行うことが困難でないこと。
  - ハ 産前6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内又は産後8週間以内でないこと。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

(深夜業の免除の請求手続等)

- 第51条 深夜業の免除を希望する従業員は、開始予定日の1か月前までに、1回につき、1か月以上6か月以内の希望する期間を明らかにして、深夜業の免除申請書を提出することにより、協会に請求しなければならない。
- 2 従業員は、前項の請求にあたり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- 3 協会は、第1項の請求に基づく深夜業の免除が事業の正常な運営を妨げると認める場合は、これを拒むことがある。
- 4 第1項の請求がなされた後、深夜業免除開始予定日の前日までに請求にかかる対象家族の死亡等法令に定める事由により請求者が介護をしないことになった場合には、かかる深夜業免除の請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求者は、協会に対し、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(深夜業の免除の期間の終了)

- 第52条 次の各号のいずれかの事由が生じた場合には、深夜業免除期間は終了するものとし、当該深夜業免除期間の終了日は、当該各号に定める日とする。
- (1) 対象家族の死亡等法令に定める事由により、免除にかかる対象家族を介護しないこととなった場合
- (免除終了日) 当該事由が発生した日
- (2) 産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
- (免除終了日) 産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 2 前項第1号の事由が生じた場合、請求者は、協会に対して、当該事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

## 第6節 介護のための休暇

(介護のための休暇の適用対象者)

第53条 従業員は、次に定める要介護状態にある対象家族の世話をを行う場合、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、当該家族が2人以上の場合は1年間につき10日を限度として介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。

(1) 対象家族の介護

(2) 対象家族の通院等の付き添い、対象家族が介護サービスの提供をうけるために必要な手続きの代行、その他対象家族の必要な世話

2 前項の休暇は、半日単位（1日の所定労働時間の2分の1であって、始業の時刻から連続し、又は就業の時刻まで連続するもの。ただし、労使協定により取得の単位となる時間数を定めた場合はその時間）で取得することができる。ただし、所定労働時間が4時間以下の者、又は業務の性質若しくは業務の実施体制に照らして同項の休暇を半日単位で取得することが困難と認められる労働者として労使協定により除外された者は、この限りでない。

3 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従業員は、介護のための休暇を取得することができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 労使協定により適用除外とされた次の者

① 勤続6か月未満の場合

② 1週間の所定労働日数が2日以下の場合

(介護のための休暇の申出手続)

第54条 介護のための休暇の取得を希望する従業員は、休暇請求書を協会に提出することにより請求するものとする。なお、事前の請求が困難であると協会が判断した場合には、事後の請求を認めることとする。

2 従業員は、前項の申出に当たり、協会の指示がある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。

## 第4章 育児・介護休業等などの期間中の待遇

(賃金等の取扱い)

第55条 基本給その他月毎に支払われる賃金の取扱いは次の各号に規定するとおりとする。

(1) 育児休業（第4条、第5条、第6条の育児休業を含む）又は介護休業をした期間  
は、就業した時間を除き、無給とする。



- (2) 子の看護のための休暇又は介護のための休暇取得期間中については、無給とする。
  - (3) 深夜業の制限の適用を受けた期間については、深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1日当たりの不就労時間につき、従業員区分ごとに定められた就業規則又は賃金規程に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。
  - (4) 育児時短勤務又は介護時短勤務の適用を受けた期間については、1日当たりの短時間につき従業員区分ごとに定められた就業規則又は賃金規程に定める欠勤等の場合の時間割計算の規定に基づき控除した後の賃金を支払う。
  - (5) その他、月給者又は日給者で本条に記載のない賃金の計算方法は、従業員区分ごとに定められた就業規則又は賃金規程に定めるところによる。
- 2 育児休業及び介護休業期間は勤続年数に算入しない。
  - 3 前項の規定にかかわらず、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、育児休業及び介護休業をした日は出勤したものとみなす。

#### (復 職)

- 第56条 育児休業期間又は介護休業期間が終了したときは、直ちに復職するものとし、育児休業終了日又は介護休業終了日の翌日より勤務を命ずる。
- 2 育児休業期間又は介護休業期間後の勤務は、原則として、育児休業期間開始前又は介護休業期間開始前の部門及び職務で行うものとする。ただし、協会は、組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部門及び勤務の変更を行うことがある。この場合は育児休業期間終了予定日又は介護休業期間終了予定日の1か月前に正式に決定し通知する。
  - 3 復職後の賃金額は、原則として、育児休業前又は介護休業前の賃金を下回らないものとする。

## 第5章 雑 則

#### (相談窓口)

- 第57条 育児休業等に関するハラスメントの相談及び苦情処理の相談窓口の責任者は事務局長とする。事務局長は、窓口の担当者の名前を、変更の都度周知する。

#### (改 廃)

- 第58条 この規程は、関係諸法規の改定及び協会の状況並びに業績等の変化により必要が

あるときは、従業員代表と協議のうえ改訂することがある。

## 第6章 附 則

(施行年月日)

第59条 本規程は、平成30年6月1日より施行し、平成30年4月1日から適用する。