

公益財団法人 助成財団センター

育児・介護休業規程

（目的）

第1条 この規程は、公益財団法人助成財団センター（以下「当センター」という。）の職員及び有期職員（以下「職員等」という。）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。

（育児休業）

第2条 育児のために休業することを希望する職員等（日雇職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、この規程に定める育児休業をすることができる。

ただし、職員等にあつては、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）入職1年以上であること

（2）子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれること

（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 配偶者が職員等と同じ日からまたは職員等より先に育児休業をしている場合、職員等は、子が1歳2か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。

3 次のいずれにも該当する職員等は、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）職員等また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 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 職員等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

4 育児休業をすることを希望する職員等は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（前項に基づく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（様式1）を当センターに提出することにより申し出るものとする。

5 育児休業申出書が提出されたときは、当センター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（様式2）を交付する。

(出生時育児休業の対象者)

第3条 育児のために休業することを希望する従業員であつて、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續等)

第4条 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、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を当センター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。

2 第 3 条に基づく休業の申出は、一子につき 2 回に分割できる。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。

3 当センターは、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、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者(以下この章において「出生時育休申出者」という。)に対し、出生時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、出生時育休申出者は、出生後 2 週間以内に当センターに出生時育児休業対象児出生届(社内様式 3)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5条 出生時育休申出者は、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(社内 様式 4)を人事部労務課に提出することにより、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、会社は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書(社内様式 2)を交付する。

3 第 6 条第 1 項に基づく休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなし、みなし含め 2 回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

4 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、人事部労務課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6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 週間(28 日)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 本条第 1 項にかかわらず、会社は、育児・介護休業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 職員は、出生時育児休業期間変更申出書(社内様式 5)により人事部労務課に、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休業 1 回につき 1 回、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休業 1 回につき 1 回行うことができる。
- 4 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、当センターは速やかに当該出生時育児休業期間変更申 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。
- 5 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) 子の死亡等出生時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、会社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方から 8 週間を経過する場合 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方から 8 週間を経過する日
 - (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)以後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)以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した日
 - (4) 出生時育休申出者について、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 6 本条第 5 項第 1 号の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に人事部労務課にその旨を通知しなければならない

(介護休業)

第7条 要介護状態にある家族を介護する職員等(日雇職員を除く)は、申出により、介護を必要とする家族 1 人につき、要介護状態ごとに 1 回、のべ 93 日間までの範囲内で介護休業をすることができる。

ただし、職員等であっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業することができる。

- (1) 入職 1 年以上であること

- (2) 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
- (3) 93日経過日から1年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 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病また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、兄弟姉妹または孫であつて職員等が同居し、かつ扶養している者
- 3 介護休業をすることを希望する職員等は、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（様式6）を当センターに提出することにより申し出るものとする。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、当センター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（様式2）を交付する。

（子の看護休暇）

- 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等（日雇職員を除く）は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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年間に就き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。
- 2 子の看護休暇は、1日単位で取得することができる。

（介護休暇）

- 第9条 要介護状態にある家族その他の世話をする職員等（日雇職員を除く）は、就業規則に規定する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。
- 2 介護休暇は、1日単位で取得することができる。

（育児のための所定外労働の免除）

- 第10条 3歳に満たない子を養育する職員等（日雇職員を除く）が当該子を養育するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超過して労働させることはない。
- 2 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、免除

を開始しようとする日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か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式7）を当センター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11条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する職員等が当該家族を介護するために申し出た場合には、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 前項にかかわらず、次の（1）から（3）のいずれかに該当する職員等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申し出ることができない。

（1）日雇職員

（2）入職1年未満の職員等

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

3 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、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か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式8）を当センター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12条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等が当該子を養育するためまたは要介護状態にある家族を介護する職員等が当該家族を介護するために申し出た場合には、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時までの間に労働させることはない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの深夜業の制限を申し出ることができない。

（1）日雇職員

（2）入職1年未満の職員等

（3）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職員等

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また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）以内に出産予定がないか、または産後8週間以内でない者であること

（4）1週間の所定労働日数が2日以下の職員等

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員等

- 3 請求しようとする者は、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か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書(様式9)を当センターに提出するものとする。

(育児短時間勤務)

第13条 3歳に満たない子を養育する職員等は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、以下のように変更することができる。

- 1 所定労働時間を午前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時間とする(1歳に満たない子を育てる女性職員等更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員等

- 3 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11)により当センターに申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

第14条 要介護状態にある家族を介護する職員等(日雇職員を除く)は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、以下のように変更することができる。

- 1 所定労働時間を午前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時間とする。
- 2 介護のための短時間勤務をしようとする者は、1回につき、93日(その対象家族について介護休業をした場合または異なる要介護状態について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)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2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式12)により当センターに申し出なければならない。

(給与等の取扱い)

第15条 基本給その他の月毎に支払われる給与の取り扱いは次のとおりとする。

- (1) 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
- (2) 子の看護休暇及び介護休暇の制度の適用を受けた日については、無給とする。

- (3) 育児短時間勤務及び介護短時間勤務の制度の適用を受けた期間については、別に定める給与規程に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給与と諸手当を支給する。
- 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ことがある。第4条～第10条の制度の適用を受けた日または期間については、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、その算定期間中に育児短時間勤務及び介護短時間勤務の制度の適用を受けた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10条の制度の適用を受けた日または期間については、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を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10条の制度の適用を受けた日または期間については、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。

(法令との関係)

- 第16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短時間勤務及び介護短時間勤務に関して、この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。

附 則 この規程は、2011(平成23)年2月25日から施行する。

附 則 この規程は、2023(令和5)年6月1日から施行する。