

育児・介護休業規程

社会福祉法人 恵徳会

第1章 目的

第1条（目的）

本規程は従業員の育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働およ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り扱いについて定めたものである。

第2章 育児休業制度

第2条（育児休業の対象者）

1. 育児のために休業する従業員（日々雇用される者は除く）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、期間雇用者は申出時点において、以下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年以上の従業員
 - ②子が1歳6ヶ月（本条第5項の申出にあつては2歳）に達する日（誕生日の前日）までに労働者契約期間が満了し、更新されないことが明かでないこと
2. 本条第1項、第3項、第4項、第5項の定めに関わらず、労使協定により適用除外とされた以下の各号に掲げる者についてはこの限りではない。
 - ①入社1年未満の従業員
 - ②申出の日から1年（本条第4項および第5項の申出にあつては6ヶ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - ③1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また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ヶ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。
4. 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6ヶ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
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ヶ月の誕生日応当日に限るものとする。

①従業員または配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日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ヶ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

第3条（育児休業の申出の手続等）

1. 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヶ月前（第2条第3項、第4項および第5項に基づく1歳および1歳6ヶ月を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を法人本部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者が雇用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. 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、子の誕生日また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回の申出にカウントしない。
 - ①第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項または第4項または第5項に基づく休業の申出をしようとする場合または本条第1項後段の申出をしようとする場合
 - ②第2条第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または本条第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. 法人は育児休業申出書を受け取るにあたり、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。
4. 育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「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週間以内に法人本部に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

1. 申出者は休業開始予定日の前日までは育児休業撤回届を法人本部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3項、第4項および第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第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。
3. 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、法人本部にその旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業の期間等）

-
1. 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条第3項、第4項および第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. 本条第1項にかかわらず、法人は、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法人本部に、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ヶ月前（第2条第3項、第4項および第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およ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条第4項および第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまでおよび1歳6ヶ月から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. 以下の各号の一に該当する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（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、法人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条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月に達した日。第2条第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、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 - ④第2条第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
 5. 前項第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法人本部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

第6条（介護休業の対象者）

1. 要介護状態にある家族を養育する従業員は、本規程の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、有期契約従業員は、申出時点において、以下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年以上の従業員

-
- ②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日（93日経過日）から6ヶ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
2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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以下の者をいう。
- 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
 - ⑥上記以外の家族で法人の認めた者
3. 第1項の定めに関わらず、日々雇用される者、期間を定めて雇用される者で労使協定により適用除外とされた以下の各号に掲げる者についてはこの限りではない。
- ①入社1年未満の従業員
 - ②介護休業申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

第7条（介護休業の申出の手続等）

1. 介護休業をすることを希望する者は、原則として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。）の2週間前までに、介護休業申出書を法人本部に提出することにより、申し出るものとする。なお、介護休業中の期間雇用者が雇用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、更新された雇用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. 申出は特別の事情がない限り、対象家族1人につき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. 法人は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

第8条（介護休業の申出の撤回等）

1. 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法人本部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. 介護休業の申出を2回連続で撤回した者について、同一対象家族にかかる再度の申出はすることができない。ただし、法人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。
3. 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、法人本部にその旨を通知しなければならない。

第9条（介護休業の期間等）

1. 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算して93日までの範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
2. 前項の定めに関わらず、法人は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行

なうことができる。

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 週間前までに法人本部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なうことができる。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. 以下の各号の一に該当する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（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、法人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、育児休業または新たな介護休業期間が始まった場合
産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
5. 前項第 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法人本部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

第 10 条（子の看護休暇）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日々雇用される者は除く）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 ヶ月未満の従業員
 - 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、時間単位で取得することができる。
3. 取得しようとする者は、原則として、事前に法人本部に申し出るものとする。
4. 給与、賞与、定期昇給および退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第 5 章 介護休暇

第 11 条（介護休暇）

1. 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（日々雇用される者は除く）は、就業規則

に規定する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。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ヶ月未満の従業員

②1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

2. 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
3. 取得しようとする者は、原則として、事前に法人本部に申し出るものとする。
4. 給与、賞与、定期昇給および退職金の算定に当たっては、取得期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

第12条（育児のための所定外労働の制限）

1. 3歳に満たない子を養育する従業員（日々雇用される者は除く）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従業員（日々雇用される者は除く）が当該家族を介護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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
2. 前項にかかわらず、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申出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. 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を法人本部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. 法人は、所定外労働制限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ところがある。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に法人本部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、申出に係る子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合、または家族を介護しない事となった場合には、申出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、法人本部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) 子または家族の死亡等制限に係る子を養育または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) 申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
8. 前項(1)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、法人本部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

第13条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1. 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、また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申し出た場合には、就業規則の規定およ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ヶ月について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. 前項の定めに関わらず、以下の各号の一に該当する従業員は、時間外労働の制限を申出することはできない。
 - ①日々雇用される者
 - ②入社1年未満の従業員
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
3. 申し出ようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を法人本部に提出しなければならない。
4. 法人は時間外労働制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めるところがある。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に法人本部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、申出に係る子または家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はなされなかったものとみなす。
7. 以下の各号の一に該当する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家族の死亡等、制限に係る子を養育また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申出者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 前項第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、法人本部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

第14条（育児・介護のための深夜業の制限）

1. 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、また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申し出た場合には、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（以下「深夜」という。）に労働させることはない。
2. 前項の定めに関わらず、以下の各号に定める従業員は深夜業の制限を申出することができない。
 - ①日々雇用される者
 - ②入社1年未満の従業員
 - ③申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が以下のいずれにも該当する従業員
 - (ア) 深夜において就業していない者（1ヶ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。
 - (イ) 心身の状況が申出に係る子の養育または家族の介護をすることができる者であること
 - (ウ) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること
 - ④1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
3. 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書を法人本部に提出しなければならない。
4. 法人は深夜業制限申出書を受け取るにあたり、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。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に法人本部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、申出に係る家族の死亡等により申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。
7. 以下の各号の一に該当する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家族の死亡等、制限に係る子を養育また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申出者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 前項①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法人本部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、時間給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。
10. 深夜業の制限を受ける従業員に対して、法人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 勤務時間の短縮等の措置

第15条（育児短時間勤務）

1. 3歳に満たない子を養育する従業員は申し出ることによって、就業規則に定める所定労働時間について、原則として午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができる。また1歳に満たない子を養育する女性従業員は、更に30分ずつ2回の育児時間を申出することができる。
2. 前項の定めに関わらず、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) 日々雇用される者
 - (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
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - (ウ) 業務の性質また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
3. 申出をしようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日およ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ヶ月前までに法人本部まで申し出なければならない。その他適用のための手続きについては第3条から第5条までの規定（第3条第2項および第4条第2項を除く）を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、時間給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。
5. 給与はその算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行なうものとする。
6. 定期昇給および退職金の算定にあたっては、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 16 条（介護短時間勤務）

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は申し出ることによって、対象家族 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、就業規則に定める所定労働時間について、原則として午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は正午から午後 1 時までの 1 時間とする）の 6 時間とすることができる。
2. 前項の定めに関わらず、日々雇用される者は介護短時間勤務をすることができない。
3. 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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法人本部に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人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。その他適用の為の手続き等については、第 7 条から第 9 条までの規定を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
5. 賞与はその算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行なうものとする。
6. 定期昇給および退職金の算定にあたっては、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 その他の事項

第 17 条（給与等の取扱い）

1. 育児・介護休業の期間については、基本給与その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
2. 賞与については、その算定対象期間に育児・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. 定期昇給は育児・介護休業の期間中は行なわない。
4. 退職金の算定にあたっては、育児・介護休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

第 18 条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

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、各月に法人が納付した額を翌月 10 日までに従業員に請求するものとし、従業員は法人が指定する日までに支払うものとする。

第 19 条（円滑な取得および職場復帰支援）

法人は、育児休業または介護休業等の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得および職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

-
- (1) 従業員やその配偶者が妊娠・出産したことや従業員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その従業員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中および休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。
 - (2) 当該従業員ごとに育休復帰支援プランまたは介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中または介護休業中の職場に関する情報および資料の提供など、育児休業または介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

第 20 条（復職後の勤務）

1. 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。
2. 前項の定めに関わらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行なうことがある。この場合は、育児休業終了予定日の 1 ヶ月前また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。
3. 前項の事由が生じた場合、話し合いにより処遇を見直しすることがある。

第 21 条（育児目的休暇）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日々雇用される者を除く）は、養育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、育児目的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. 取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書を事前に法人本部に申し出るものとする。

第 22 条（年次有給休暇）

年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

第 23 条（法令との関係）

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およ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、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。

付則

この規程は平成 22 年 6 月 30 日より施行する。

令和元年 6 月 10 日 一部改訂