

育児・介護休業等に関する規則

一般社団法人 北海道認知症グループホーム協会

目 次

I 育児・介護休業等に関する規則

第1章	目 的	2
第2章	育児休業制度	2
第3章	介護休業制度	4
第4章	子の看護休暇	6
第5章	介護休暇	7
第6章	所定外労働の免除	7
第7章	時間外労働の制限	8
第8章	深夜業の制限	8
第9章	所定労働時間の短縮措置等	9
第10章	雑 則	10

第1章 目 的

(目 的)

第1条 この規則は、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働時間の免除、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・介護短時間等に関する取り扱いについて定める。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象者)

第2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、期間契約職員にあつては、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 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
- (1) 入社が1年未満の職員
 - (2) 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかでない職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 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している場合、職員が、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間との合計が1年を限度として育児休業することができる。
- 4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月に達す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 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ② 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

(育児休業の申し出等)

第3条 育児休業の取得を希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(第2条3・4項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を人事担当者に提出しなければならない。なお、育児休業中の期間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。

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。但し、産後休業していない職員が、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回の申出にカウントしない。

① 1歳に満たない子の育児休業をした者が第2条4項に基づく1歳を超える育児休業をする場合

② 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 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週間以内に人事担当者に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業の申し出の撤回等)

第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までに育児休業撤回届を人事担当者に提出することにより、育児休業の申し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、法人は速やかに当該育児休業申出書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 育児休業の申し出を撤回した者は、特別の事情がない限り、同一の子に関わる育児休業を再度申し出ることができない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回したものであっても、同条第3・4項に基づく休業の申出をすることができる。

4 法人は、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。

5 育児休業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、人事担当者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5条 育児休業の期間は、原則として子が満1歳に達する日までを限度として育児休業申出書に記載した期間とする。

2 職員は、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繰上げ変更、及び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

繰り下げ変更を行うことができる。

- 3 職員が育児休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書で人事担当者に申し出るものとする。
- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人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 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、育児休業を終了するものとし、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、育児に関わ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、事由が発生した日から2週間以内であって、法人と当該職員と協議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
 - (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 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人事担当者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6条 要介護状態にある家族等を介護しようとする職員は、この規則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、期間契約職員にあっては、申出時点において、次のいずれか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日を経過する日(以下「93日経過日」という)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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社後1年未満の職員

- (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職員
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病等、又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、兄弟姉妹又は孫であつて職員が同居し、かつ扶養している者
 - (6) 上記以外の家族で法人が認めた者

(介護休業の申し出等)

- 第7条 介護休業の取得を希望する職員は、原則として介護休業を開始しようとする日(以下「介護休業開始予定日」という。)の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出しなければならない。これより遅れた場合にあつては、法人は育児・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。なお、介護休業中の期間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介護休業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 介護休業の申し出は、対象家族1人について1要介護状態ごとに1回とする。前項後段の申出をしようとする場合にあつてはこの限りではない。
 - 3 法人は、介護休業の申出書を受理するにあり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。
 - 4 介護休業の申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該申請者に対して介護休業取扱通知書を交付する。

(介護休業の申し出の撤回等)

- 第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに介護休業申出撤回届を人事担当者に提出することにより、介護休業の申し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、法人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 介護休業の申し出を撤回した職員は、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申し出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について法人がこれを適当と認めたときは1回を超えて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、申し出に関わる家族の死亡等により、申し出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申し出はな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、人事担当者に対してその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間)

第9条 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93日間の範囲(介護休業開始予定日から起算して93日を経過するまでをいう。)内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 職員は、介護休業申出書により、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、人事担当者に申し出ることにより、介護休業終了予定日を繰り下げることができる。この場合において、介護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。

3 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、法人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。

4 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、介護休業を終了するものとし、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、介護に関わ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、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、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

5 前項の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、職員は当該事由が生じた日に、人事担当者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10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、若しく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うけさせるために、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職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か月未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 取得しようとする者は、原則として、事前に人事担当者に申し出るものとする。

3 本条に定める休暇は、無給とする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11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、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職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- (1) 入社6か月未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に人事担当者に申し出るものとする。
 - 3 本条に定める休暇は、無給とする。

第6章 所定外労働の免除

(育児のための所定外労働の免除)

第12条 3歳に満たない子を養育する職員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、所定労働時間を超え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（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「免除開始予定日」という。）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を人事担当者に提出するものとする。この場合において、免除期間は、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。
- 3 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定労働外労働の免除の申出は拒むことができる。
 - (1) 入社1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 4 法人は、所定外労働免除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。

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13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)、(2)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

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、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を人事担当者に提出するものとする。この場合において、制限時間は前条2項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4 法人は、所定外労働免除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。

第8章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

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、次の各号のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。

(1) 入社1年未満の職員

(2) 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれかに該当する職員

① 深夜において就業していない者であること

② 心身の状況が申出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

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 申出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を人事担当者に提出するものとする。
 - 4 法人は、所定外労働免除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。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

- 第15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。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。）
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - (1) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
 - (2) 労使協定によって除外された次の職員
 - ① 入社が1年未満の職員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - 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、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書を人事担当者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、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。
 - 4 本制度の適用をうける間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
 - 5 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。

(介護短時間勤務)

- 第16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、対象家族1人当たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則の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。
- 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、対象家族1人当

たり通算93日間の範囲内を原則として、就業規則の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。

- 2 申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合又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、短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書を人事担当者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。
- 3 本制度の適用をうける間の給与については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間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の全額を支給する。
- 4 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。

第10章 雑 則

（給与等の取り扱い）

- 第17条 育児・介護休業の期間については、基本給その他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・介護休業の期間が含まれる場合は、当該対象期間の所定労働日に対する出勤日数による日割りで計算した額を支給するものとする。
 - 3 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間を勤務しなかったものとして、勤続年数から除外するものとする。

（社会保険料の取り扱い）

- 第18条 育児・介護休業により給与等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、被保険者に代わり各月に法人が納付した合計額を、当該職員と協議の上、休業が終了した翌月の給与支給日に控除するものとする。
- 2 前項の場合、職員からの申し出により、育児・介護休業期間中の社会保険料の被保険者負担分が免除される場合については、この限りではない。

（年次有給休暇の取り扱い）

- 第19条 年次有給休暇の権利取得のための出勤率算定に当たっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなす。

（法令との関係）

- 第20条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための時間外労働の免除、育

児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、この規則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

- 1 この規則は、平成26年4月1日から施行する。