

育児・介護休業規程

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規程は、就業規則第29条及び第30条の規定に基づき、本機構の職員の育児・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ことを目的とする。

2 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・介護休業法その他法令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2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇い入れられる者を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この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、有期契約職員にあっては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第4項の申出にあっては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者に限り育児休業をすることができる。

2 配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休業をしている場合、職員は、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。

3 育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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) 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

4 育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳6ヶ月の誕生日から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、原則として子の1歳6ヶ月の誕生日に限るものとする。

(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

(育児休業の申出の手続等)

第3条 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項及び第4項に基づく1歳及び1歳6ヶ月を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を本機構に提出することにより申し出るものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、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職員が、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回にカウントしない。なお、特別の事情とは、産前産後休暇又は新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、産前産後休暇又は新たな育児休業の対象となった子が死亡した時又は他人の養子になったこと等の理由により職員と同居しなくなったとき、第2条第1項に基づく休業した者が同条第3項又は第4項に基づく休業の申出をしようとするとき、又は第2条第3項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申出をしようとするとき。

3 本機構は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少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、本機構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週間以内に本機構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4条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を本機構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、配偶者の死亡等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ものであっても、同条第3項及び第4項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項に基づく休業の撤回をした者であっても、同条第4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、本機構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1歳に達するまで(第2条第2項、第3項及び第4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 前項にかかわらず、第3条第1項より申出が遅れた場合、休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間のいずれかの日で、本機構は休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合及び配偶者の死亡、病気等特別の事情がある場合、育児休業期間変更申出書により本機構に休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、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「休業終了予定日」という。)の1か月前(第2条第3項及び第4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、休業終了予定日の繰り下げ変更の事由を問わず行うことができる。
- 4 職員が休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により本機構に申し出るものとし、本機構がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 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、本機構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

子が1歳に達した日（ただし、第2条第2項の場合は1歳2ヶ月に達した日、第2条第3項の場合は子が1歳6ヶ月に達した日、第2条第4項の場合は子が2歳に達した日）

(3) 申出者について、産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休暇、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第2条第2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号及び第3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本機構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を介護する職員（日々雇い入れられる者を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業をすることかできる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日から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あきらかでない者に限り介護休業をすることができる。

2 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) 上記以外の家族で機構の認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7条 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、介護休業申出書を本機構に提出することにより申し出るものとする。

- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。
- 3 介護休業申出書を提出する者（以下「申出者」という。）は、医師の診断書等の証明書類を添付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、本機構は速やかに申出者に対し、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は、介護休業撤回届を本機構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 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について本機構がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて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、本機構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日間の範囲内で、介護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、第7条第1項より申出が遅れた場合、休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間のいずれかの日で、本機構は休業開始予定日の指定を行うことができる。

- 3 職員は、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週間前までに本機構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日間の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 職員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに本機構に申し出るものとし、本機構がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。

- 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、本機構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、産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

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本機構にその旨を通知しなければならない。

第4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10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、または要介護状態にある家族を職員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させてはならない。

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「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。）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申出書を本機構に提出しなければならない。

3 本機構は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 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「申出者」という。）は、出生後2週間以内に本機構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。

5 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、本機構にその旨を通知しなければならない。

6 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) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 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本機構にその旨を通知しなければならない。

第5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申し出た場合には、就業規則第14条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、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てはならない。
- 2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員から時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
- (1) 日々雇い入れられる者
- (2) 採用1年未満の職員
- 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（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。）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申出書を機構に提出しなければならない。この場合において、育児のための制限時間は、前条第2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 本機構は、時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最少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、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週間以内に本機構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、申出に係る家族の死亡等により申出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、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、本機構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) 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) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又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、本機構にその旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(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申し出た場合には、就業規則第14条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。)に勤務させてはならない。

2 前項にかかわらず、次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) 日々雇い入れられる者

(2) 採用1年未満の職員

3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間(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。)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申出書の本機構に提出しなければならない。

4 機構は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

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週間以内に本機構に深夜

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、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、本機構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) 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) 申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休暇、育児休業又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、本機構にその旨を通知しなければならない。

第7章 所定労働時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

第13条 職員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し、養育する者は、申し出ることにより就業規則第9条の所定勤務時間に拘わらず、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、日々雇い入れられる者は、育児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、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本機構に提出しなければならない。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項及び第4条第2項を除く。)を準用する。

(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は、申し出ることにより対象家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第9条の所定勤務時間に拘わらず、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6時間とする。

- 2 前項にかかわらず、日々雇い入れられる者からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 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、原則として短時間勤務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を機構に提出しなければならない。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定を準用する。

第8章 子の看護及び家族の介護のための休暇

(子の看護及び家族の介護のための休暇)

第15条 小学校卒業までの子を養育する職員(日々雇い入れられる者を除く)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、または予防接種や健康診断を受けさせるために1年度(4月1日から翌年3月31日)につき1人の場合は5日間、2人以上の場合は10日を限度とする子の看護休暇を取得することができる。

- 2 要介護状態にある家族を介護する職員(日々雇い入れられる者を除く)は前項につき、同様に取得することができる。
- 3 子の看護休暇、介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。

第9章 育児休業等に関するハラスメントの防止

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第16条 すべての職員は、本規程に定めのある制度の申出・利用に関して当該申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

- 2 前項の行動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第66条、第67条、第68条に基づき厳正に対処する。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第17条 育児・介護休業期間中の給与等の取扱いは、給与規程で定める。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第18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、本人が負担するものとする。

(円滑な取得・教育訓練・復職後の勤務)

第19条 本機構は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合には、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、その職員に個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及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）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

2 前項の職員からの申出が円滑に行われるようにするため、育児休業・介護休業に係る相談窓口を総務部総務課に設置する。

3 3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする職員で、円滑な職場復帰のため、休業期間中に教育研修が必要と認めた場合は、職場復帰教育研修を行うことがある。

4 同教育研修に要する費用は本機構が負担する。

5 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。ただし、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。

(年次有給休暇)

第20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。

2 子の看護及び家族の介護のための休暇についても同様に出勤したものとみなす。

(改正)

第21条 この規程の改正は、理事会の決議を経て行う。

附 則

1 本規程は、平成25年4月1日から施行する。

- 2 平成29年5月30日 一部改正
- 3 平成30年3月16日 一部改正
- 4 令和4年3月11日 一部改正（令和4年4月1日施行）