

公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム 育児・介護休業等に関する規則

令和 4 年 6 月 6 日 制定

第 1 章 目 的

(目的)

第 1 条 この規則は、公益社団法人相模原・町田大学地域コンソーシアム（以下「この法人」という。）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ものである。

第 2 章 育児休業制度

(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（日雇労働に従事する職員を除く）であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則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、有期契約職員にあつては、申出時点において、子が 1 歳 6 か月（本条第 5 項又は第 6 項の申出にあつては 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 前項 1 及び本条第 3 項から第 7 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 1 年未満の職員

(2) 申出の日から 1 年以内（3 から 7 の申出をする場合は、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又は出生時育児休業をしている場合、職員は、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、育児休業期間及び出生時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職員は、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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第 5 条第 3 項（本項）に基づく休業を子の 1 歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(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をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 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

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより第1項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、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。

6 次のいずれにも該当する職員は、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、原則として子の1歳6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項(本項)に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職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

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 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

(3) 子の1歳6か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより本条第3項又は第4項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、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。

8 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日の2週間前までに育児休業申出書を総務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。

9 本条第1項に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき2回までとする。本条第3項又は第4項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第3項又は第4項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。第5項又は第6項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより第5項又は第6項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

10 育児休業申出書が提出されたときは、この法人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を交付する。

(出生時育児休業(通称「産後パパ育休」))

第3条 育児のために休業することを希望する職員(日雇労働に従事する職員を除く)であって、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4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から6か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に限り、出生時育児休業をすることができる。

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1年未満の職員

(2) 申出の日から8週間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 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに出生時育児休業申出書を総務部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。

4 本条第1項に基づく申出は、一子につき2回まで分割できる。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。

5 出生時育児休業申出書が提出されたときは、この法人は速やかに当該出生時育児休業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。

第3章 介護休業制度

(介護休業)

第4条 要介護状態にある家族を介護する職員(日雇労働に従事する職員を除く)は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6か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に限り、介護休業をすることができる。

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 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) 上記以外の家族でこの法人が認めた者
- 4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、介護休業申出書を総務部に提出することにより申し出るものとする。
- 5 介護休業申出書が提出されたときは、この法人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。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第5条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）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、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、専任職員就業規則第13条、出向職員就業規則第12条、パートタイム職員就業規則第13条及び嘱託職員就業規則第13条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、この法人は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 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して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、子の看護休暇申出書を事前に総務部に提出することにより申し出るものとする。

第5章 介護休業

(介護休業)

第6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（日雇職員を除く）は、専任職員就業規則第13条、出向職員就業規則第12条、パートタイム職員就業規則第13条及

び嘱託職員就業規則第13条に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、介護休業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、事業主は労使協定によって除外された次の職員からの介護休業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 介護休業は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して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、介護休業申出書を事前に総務部に提出することにより申し出るものとする。

第6章 所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第7条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く）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（日雇職員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、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 1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外労働の制限の請求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 請求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・介護のための所定外労働制限請求書を総務部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、専任職員就業規則第12条、出向職員就業規則第11条、パートタイム職員就業規則第12条及び嘱託職員就業規則第12条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からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 入社1年未満の職員

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 請求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請求書を総務部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9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、専任職員就業規則第10条第2項、出向職員就業規則第9条第2項、パートタイム職員就業規則第10条第2項条及び嘱託職員就業規則第10条第2項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からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 入社1年未満の職員

(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

イ 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。

ロ 心身の状況が請求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。

ハ 6週間（多胎妊娠の場合にあつては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後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

(5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

3 請求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請求書を総務部に提出するものとする。

第7章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第10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、専任職員就業規則第9条、出向職員就業規則第8条、パートタイム職員就業規則第9条及び嘱託職員就業規則第9条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) 日雇職員

(2) 1 日の所定労働時間が 6 時間以下の職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

イ 入社 1 年未満の職員

ロ 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により総務部に申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

第 11 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、当該家族 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、専任職員就業規則第 9 条、出向職員就業規則第 8 条、パートタイム職員就業規則第 9 条及び嘱託職員就業規則第 9 条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。

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介護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 時間以下の職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

イ 入社 1 年未満の職員

ロ 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、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により総務部に申し出なければならない。

第 8 章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第 12 条 すべての職員は第 2 条～第 11 条の制度の申出・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各号に掲げる行為をしてはならない。

- (1) 部下の育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
 - (2) 部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
 - (3) 部下又は同僚が育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
 - (4) 部下である職員が(1)～(3)の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為
- 2 前項の行為を行ったと認められる職員に対しては、専任職員就業規則第26条及び第30条、出向職員就業規則第22条及び第24条、パートタイム職員就業規則第23条及び第25条並びに嘱託職員就業規則第23条及び第25条に基づき、厳正に対処する。
- (相談及び苦情への対応)
- 第13条 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口は総務部に設けることとする。
- 2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。
 - 3 相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、事務局長へ報告する。報告に基づき、事務局長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。
 - 4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。
 - 5 事務局長は、問題解決のための措置として、前条第2項による対処の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。
 - 6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第14条 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

- (1) 育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない
 - (2) 第5条及び第6条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
 - (3) 第9条、第10条及び第11条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 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ものとする。第5条～第11条

の制度の適用を受けた日又は期間については、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、その算定対象期間に第10条及び第11条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5条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間については、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は勤務したもものとして勤続年数を計算するものとする。また、第5条～第11条の制度の適用を受けた日又は期間については、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。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第13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、各月にこの法人が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員はこの法人が指定する日までに支払うものとする。

(法令との関係)

第14条 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、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護短時間勤務に関して、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。

(改廃)

第15条 この規則の改廃は、理事会において決定し、代表理事（会長）の承認を得る。

附則

この規則は、令和4年7月1日から施行する。