

## 若あゆ作業所育児・介護休業等に関する規則の規定

### 第1条（育児休業）

- 1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）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、育児休業をすることができる。ただし、有期契約従業員にあっては、申出時点において、子が1歳6カ月（本条第6項又は第7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 第1項、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従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 申出の日から1年以内（4及び5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従業員
  - 三 1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又は従業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、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間及び出生時育児休業期間の合計が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) 従業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
    - (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
  - (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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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か月誕生日応当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) 従業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

(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、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第1項、第4項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより本条第4項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

## 第2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従業員は、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4項から第7項）に基づく1歳及び1歳6か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施設長（管理者）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 第1条第1項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとする。

(1) 第1条第1項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 第1条第4項又は第5項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第1条第4項又は第5項に基づく休業をした者が本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1条第4項又は第5項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4 第1条第6項又は第7項に基づく休業の申出は、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。

(1) 第1条第6項又は第7項)に基づく休業をした者本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1条第6項又は第7項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5 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られることがある。

6 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（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。



- 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。ただし、有期契約従業員にあっては、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従業員からの休業の申出は拒むことができる。
- 一 入社1年未満の従業員
  - 二 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従業員
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

#### 第6条（出生時育児休業の申出の手続きなど）

- 1 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施設長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従業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5条第1項に基づく休業の申出は、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。
- 3 法人は、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、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（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週間以内に施設長（管理者）に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

#### 第7条（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 1 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を施設長（管理者）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、法人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を交付する。
- 3 第5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、施設長（管理者）にその旨を通知しなければならない。

#### 第8条（出生時育児休業の期間等）

- 1 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、法人は、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 従業員は、出生時育児休業期間変更申出書により施設長（管理者）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、法人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、法人と本人が話し合いの上決定した日とする。)
  - (2) 子の誕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週間を経過した場合  
子の誕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週間を経過した日
  - (3) 子の誕生日(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  
子の誕生日(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) 出生時育児休業申出者について、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、出生時育児休業申出者は原則として当該事由が生じた日に施設長(管理者)にその旨を通知しなければならない。

#### 第9条(介護休業)

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)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、有期契約従業員にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
  - 一 入社1年以上であること
  - 二 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こと
- 2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。
  - 一 入社1年未満の従業員
  - 二 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
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 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的の障害により、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。  
配偶者/父母/子/配偶者の父母/祖父母/兄弟姉妹/孫
- 4 介護休業をすることを希望する従業員は、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、介護休業申出書を施設長(管理者)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、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10条(子の看護等休暇)

- 1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員(日雇従業員を除く)は、次に定める当該子の世話等のために、若あゆ作業所正職員就業規則(年次有給休暇)、若あゆ作業所非

常勤職員就業規則（年次有給休暇）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、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

一 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。

### 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（日雇従業員を除く）は、若あゆ作業所正職員就業規則（年次有給休暇）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（年次有給休暇）に規定する年次有給休暇とは別に、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、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

一 1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。

### 第12条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 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（日雇従業員を除く）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従業員（日雇従業員を除く）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 1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。

一 入社1年未満の従業員

二 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施設長（管理者）に提出するものとする。

### 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又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、若あゆ作業所正職員就業規則（時間外及び休日の勤務）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（時間外及び休日の勤務）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 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員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。

- 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 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施設長（管理者）に提出するものとする。

#### 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又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、若あゆ作業所正職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を申し出ることができない。
- 一 日雇従業員
  - 二 入社1年未満の従業員
  - 三 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
    - 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
    - ハ 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く、かつ産後8週間以内でない者であること
  - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
  - 五 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施設長（管理者）に提出するものとする。

#### 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、申し出ることにより、若あゆ作業所正職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）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。所定労働時間は毎月1日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制によることがあり、この場合においては、1カ月を平均して1週30時間以内の範囲で所定労働日、所定労働時間ごとの始業及び終業の時刻を定める。（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。
- 2 1にかかわらず、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。

- 一 日雇従業員
- 二 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
- 三 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

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、短時間勤務申出書により施設長（管理者）に申し出なければならない。

#### 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、申し出ることにより、若あゆ作業所正職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（労働時間、及び休憩時間）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。所定労働時間は毎月1日を起算日とする1カ月単位の変形労働時間制によることがあり、この場合においては、1カ月を平均して1週30時間以内の範囲で所定労働日、所定労働時間ごとの始業及び終業の時刻を定める。
- 2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 日雇従業員
  - 二 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
- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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、短時間勤務申出書により施設長（管理者）に申し出なければならない。

#### 第17条（給与等の取扱い）

- 1 基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおり。
  - 一 育児・介護休業をした期間については、支給しない
  - 二 第10条及び第11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
  - 三 第13条、第14条及び第16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10条～第16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15条及び



第16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。本規定に定める以下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のとして勤続年数を計算するものとする。また、第10条～第14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。

#### 第18条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 1 すべての従業員は第1条～第16条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、若あゆ作業所正職員就業規則（懲罰の種類と程度）、若あゆ作業所非常勤職員就業規則（懲罰の種類と程度）定める懲罰にて厳正に対処する。

#### 第19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、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。

#### 第20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日までに請求するものとし、従業員は会社が指定する日までに支払うものとする。

（附則）本規則は、平成29年10月1日から適用する。

本規則は、令和3年10月1日から適用する。

本規則は、令和4年10月1日から適用する。

本規則は、令和6年12月1日から適用する。

本規則は、令和7年4月1日から適用する。