

育児・介護休業等に関する規則

(育児休業)

第1条 育児のために休業することを希望する職員（定時職員を除く）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。

- (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. 配偶者が職員と同じ日から又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。
3. 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。
- (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
 - 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った者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育をすることが困難になった場合
4. 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1か月前（3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することにより申し出るものとする。
5. 育児休業申出書が提出されたときは、HIF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。

(介護休業)

第2条 要介護状態にある家族を介護する職員（定時職員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、要介護状態ごとに1回、のべ93日間までの範囲内で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から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
 - (3) 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. 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。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ扶養している者

3. 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、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。
4. 介護休業申出書が提出されたときは、HIF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。

(子の看護休暇)

- 第3条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（定時職員を除く）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、就業規則第21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。
2. 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。

(介護休暇)

- 第4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（定時職員を除く）は、就業規則第21条に規定する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. 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

(育児のための所定労働時間の制限)

- 第5条 3歳に満たない子を養育する職員（定時職員を除く）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、育児のための所定外労働制限申出書を人事担当者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6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18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年間について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(1)から(3)のいずれかに該当する職員は育児のための時間外労働

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。

- (1) 定時職員
 - (2) 入社1年未満の職員
3. 請求しようとする者は、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。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第7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18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、22時00分から5時00分までの間に労働させることはない。

2. 1にかかわらず、次いずれかに該当する職員は深夜業の制限を申し出ることができない。
 - (1) 定時職員
 - (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
 - ①深夜業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
 - ②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
 - ③6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
3. 請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間については、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。

(育児短時間勤務)

第8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、就業規則第15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9時00分から15時45分まで（うち休憩時間は、12時00分から12時45分までの45分間とする。）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. 1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) 定時職員
 - (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である定時職員
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人事担当者に申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

第9条 要介護状態にある家族を介護する職員（定時職員を除く）は、申し出ることにより、就業規則第15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9時00分から15時45分まで（うち休憩時間は、12時00分から12時45分までの45分間とする。）の6時間とする。

2. 介護のための短時間勤務をしようとする者は1回につき93日（その対象家族について介護休業をした場合又は異なる要介護状態について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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、短時間勤務申請書により人事担当者に申し出なければならない。

(給与等の取扱い)

第10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・介護休業をした期間については、支給しない
- (2) 第3条及び第4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7条、第8条及び第9条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与と規定に基づき、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3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。
3. 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3条～第9条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。
4. 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。

(法令との関係)

第11条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児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。

(附 則) この規則は、2015年10月1日から適用する。