

育児・介護 休業規程（新設）

（目的）

- 第1条 この規程は、公益社団法人札幌西法人会（以下「本会」という。）の就業規則（以下「就業規則」という。）第22条（育児休業）及び第23条（介護休業）に関して必要な事項を定めることを目的とする。
- 2 この規程に定めのない育児休業及び介護休業に関する事項は、「育児・介護休業法」その他関連法令の定めによるところによる。

（育児休業）

- 第2条 満1歳に満たない子を養育するための休業（以下「育児休業」という。）を職員が申し出た場合には、職員が請求する期間の育児休業を与える。
- ただし、子が1歳6か月になるまでに退職することが明らかな場合には育児休業を請求できない。
- 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、出生日以降の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をとることができる。
- 3 育児休業中の職員または配偶者が育児休業中の職員が、次の事情がある場合に、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について請求したときは育児休業を与える。
- (1) 保育所等に入所を希望していて入所できない場合

保育所等とは、認可保育所、認定こども園、地域型保育事業所（小規模保育事業・家庭的保育事業・事業所内保育事業・居宅訪問型保育事業）等をいう。

- (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歳以降育児にあ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 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か月の誕生日当日とするが、配偶者が「育児・介護休業法」の規定に基づき子の1歳6か月の誕生日当日から育児休業を開始する場合は、配偶者の当該育児休業終了予定日の翌日以前の日とすることができる。
- (1) 職員または配偶者が子の1歳6か月の誕生日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
- 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。なお、(1)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その旨を本会に届け出なければならない。
- (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、本会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（第2項により読み替えて適用される第1項の育児休業の場合は、1歳2か月に達した日。第3項の育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第4項の育児休業の場合は、子が2歳に達した日。）
 - (3) 申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
各休業開始日の前日
 - (4) 第2項により読み替えて運用される第1項の育児休業において、誕生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間および出生時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 育児休業期間中は、無給とする。
- 7 育児休業期間は、就業規則第19条により付与する年次有給休暇日数の勤続年数の算定に当たっては、出勤したものとみなす。
- 8 育児休業期間は、退職金の計算に関する勤続年数に参入しない。

(出生時育児休業)

第3条 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週間以内の子を養育するための休業（以下「出生時育児休業」という。）を職員が申し出た場合には、この規程に定めるところにより、出生時育児休業を与える。

ただし、申出時点において、子の誕生日また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退職することが明らかな有期契約社員は、出生時育児休業を請求できない。

- 2 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時間）を限度として請求した期間とする。休業の申し出があった日から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 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。

なお、(1)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その旨を本会に届け出なければならない。

- (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週間以内であつて、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）
- (2) 子の出生日の翌日また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) 子の出生日（出産予定日以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
28日に達した日
- (4) 申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合
各休業開始日の前日

4 出生時育児休業期間中の賃金、勤続年数に算定については、第2条第6項から第8項の規定を準用する。

（出生時育児休業期間中の就業）

第4条 出生時育児休業中に就業することを希望する職員（労使協定で出生時育児休業期間中に就業させることができるものとして定められた職員に限る。）は出生時育児休業中の就業可能日等について、所定の手続きにより、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに本会に申し出るものとする。

なお、1週間を切っても出生時育児休業前日までは申出を受け付ける。

2 本会は、前項の申出があつた場合は、申出の範囲内の就業日（就業日がない場合は、その旨）、就業可能な時間帯等を提示する。この場合において、職員は、提示された就業日等について、同意書または不同意書を本会に提出しなければならないが、出生時育児休業前日までに同意した場合に限り、出生時育児休業中に就業することができる。

なお、本会と職員の双方が就業日等について合意したときは、本会は速やかに出生時育児休業中の就業日、就業時間帯その他の労働条件について通知する。

3 出生時育児休業の就業上限は、次のとおりとする。

- (1) 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（1日未満の端数切り捨て）
- (2) 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下
- (3) 出生時育児休業開始予定日とされた日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

4 第1項の申出を変更する場合および撤回する場合は、出生時育児休業前日までに本会に届け出ること。当該届出がされた場合は、本会は速やかに

申出が撤回されたことを通知する。

- 5 第2項で同意した就業日等の全部または一部を撤回する場合には、出生時育児休業前日までに本会に届け出ること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。出生時育児休業中に就業日等の撤回の届出がされたときは、本会は撤回に係る事由を確認し、速やかに新たな就業日等について調整の上、通知する。
 - (1) 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 - (2) 配偶者が負傷、疾病または身体若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと
 - (3) 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと
 - (4) 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

(介護休業)

第5条 要介護状態(傷病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態をいう。)にある次に掲げる家族(以下「対象家族」という。)を介護するための休業(以下「介護休業」という。)を職員が申し出た場合には、対象家族1人につき、原則として通算93日間の範囲で、要介護状態に至るごとに介護休業を与える。

ただし、介護休業の申し出があった日から93日以内、もしくは93日経過日から6か月を経過する日までの間に退職することが明らかな場合には、介護休業を請求できない。

- (1) 配偶者(内縁関係にある者を含む。)
 - (2) 父母
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 父母、兄弟姉妹および孫
- 2 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。

なお、(1)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

 - (1) 対象家族の死亡等介護休業に係る家族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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。)
 - (2) 当該介護休業の日数が93日となった場合
93日に達した日
 - (3) 申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
各休業開始日の前日

- 3 介護休業期間中は無給とする。なお、介護休業期間中における職員が負担すべき社会保険料は、毎月 25 日までに事務局に納入しなければならない。
- 4 介護休業期間中における勤続年数の算定については、第 2 条第 7 項および第 8 項の規定を準用する。

(育児・介護休業等の申出手続き等)

第 6 条 育児休業、出生時育児休業および介護休業（以下本条、第 7 条および第 9 条において「育児・介護休業等」という。）を取得する場合には、原則として、次の各号ごとに、各号に定める期限までに、休業期間の初日および末日を明示して所定の手続きにより本会に届け出なければならない。

なお、休業中の有期雇用の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休業開始予定日として、所定の手続きにより再度の届出を行うものとする。

- (1) 第 2 条第 1 項の育児休業
当該育児休業を開始する 1 か月前まで
 - (2) 第 2 条第 3 項および第 4 項の育児休業
当該育児休業を開始する 2 週間前まで
 - (3) 出生時育児休業
当該出生時育児休業を開始する 2 週間前まで
 - (4) 介護休業
当該介護休業を開始する 2 週間前まで
- 2 育児・介護休業等の申出は、同一の子または対象家族につき、原則として、次の各号ごとに、各号の回数を限度とする。
 - (1) 第 2 条第 1 項の育児休業
2 回
 - (2) 第 2 条第 3 項および第 4 項の育児休業
1 回
 - (3) 出生時育児休業
2 回（ただし、2 回取得する場合には、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、2 回目の申出を拒む場合がある。）
 - (4) 介護休業
3 回
 - 3 育児・介護休業等の休業開始予定日の前日までに、子または同一の対象家族の死亡等により申出者が申出に係る子を養育しないこととなった場合または対象家族を介護しないこととなった場合には、休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、申出者は、速やかにその旨を本会に届出なければならない。
 - 4 育児休業および出生時育児休業の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、本会に出生の届出をしなければならない。

(育児・介護休業等の撤回等)

第 7 条 育児・介護休業等は、休業開始予定日の前日までは、休業の申出を撤回することができる。

- 2 第 2 条第 1 項、第 3 項および第 4 項の育児休業ならびに出生時育児休業の申出の撤回は、各項の育児休業および出生時育児休業ごとに、撤回 1

回につき1回休業したものとみなす。

- 3 介護休業を撤回した場合であって、同一の対象家族について2回連続して撤回を行った場合は、本会は、第5条第1項の規定にかかわらず、再度の介護休業を与えないことができる。

(育児休業・出生時育児休業の休業予定期間の繰上変更)

第8条 職員は、所定の手続きにより、育児休業および出生時育児休業開始予定日の1週間前までに本会に申し出ることにより、休業開始予定日の繰上変更を行うことができる。この繰上変更は、各育児休業および出生時育児休業1回につき1回に限り行うことができる。

(育児・介護休業等の休業予定期間の繰下変更)

第9条 職員は、所定の手続きにより、育児・介護休業等の休業終了予定日の2週間前(第2条第1項の育児休業は1か月前)までに本会に申し出ることにより、休業終了予定日の繰下変更を行うことができる。この繰下変更は、各育児・介護休業等1回につき1回に限り行うことができる。

(改 廃)

第10条 この規程を改廃する場合は、理事会の決議を経て行うものとする。

(附 則)

- 1 この規程は、令和8年4月1日から施行する。