

公 示 第 3 8 0 号
令 和 7 年 4 月 1 日

関西テレビ放送健康保険組合
理 事 長 岡 宏 幸

規程類の改訂について

下記のとおり規程を改訂しましたので公示します。

記

「職員育児・介護休業等に関する規程」を理事長専決により改訂しました
のでお知らせ致します。

以 上

職員育児・介護休業等に関する規程変更届

職員育児・介護休業等に関する規程規程の一部を次の表のように改正する。

(傍線部分は改正部分)

新	旧
(目的) 第1条 この規程は、関西テレビ放送健康保険組合（以下「組合」という。）正職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護等休暇、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。	(目的) 第1条 この規程は、関西テレビ放送健康保険組合（以下「組合」という。）正職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護等休暇、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。
(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は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。	(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は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。ただし、有期契約の職員にあっては、申出時点において、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。）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。
(子の看護等休暇) 第10条 小学校3年生を修了するまでの子を養育する職員は、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、又は当該子の入園（入学）式、卒園式など厚生労働省令の定める事由のために、職員就業規則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、子の看護等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、事業主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等休暇の申出は拒むことができる。 <u>(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</u> 2 子の看護等休暇は、1日単位その他、労使協定により除外された職員を除き、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、子の看護等休暇申出書（様式7）を事前に組合に申し出るものとする。	(子の看護休暇) 第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、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、職員就業規則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、子の看護等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、事業主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等休暇の申出は拒むことができる。 <u>(1) 入社6か月未満の職員</u> (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員 2 子の看護等休暇は、1日単位その他、労使協定により除外された職員を除き、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、子の看護等休暇申出書（様式7）を事前に組合に申し出るものとする。
(介護休暇) 第11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は、職員就業規則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。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暇の申出は拒むことができる。 <u>(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員</u>	(介護休暇) 第11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は、職員就業規則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。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暇の申出は拒むことができる。 <u>(1) 入社6か月未満の職員</u> (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
(育児・介護のための所定外労働の制限) 第12条 小学校就学前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、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。	(育児・介護のための所定外労働の制限) 第12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、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、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。

第12条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) 子又は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<u>小学校に就学した場合</u> <u>当該の子が小学校に就学した日</u>	第12条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) 子又は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<u>3歳に達した場合</u> <u>当該3歳に達した日</u>
(年次有給休暇) 第22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・介護休業をした日並びに子の<u>看護等休暇</u>及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。	(年次有給休暇) 第22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・介護休業をした日並びに子の<u>看護休暇</u>及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。
(法令との関係) 第23条 育児・介護休業、子の<u>看護等休暇</u>、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及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。	(法令との関係) 第23条 育児・介護休業、子の<u>看護休暇</u>、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及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) この規程は、2020年 8月 1日から適用する。 2022年 4月 1日から一部改正する。 2023年 4月 1日から一部改正する。 2023年 8月 1日から一部改正する。 2024年 1月 1日から一部改正する。 <u>2025年 4月 1日から一部改正する。</u>	(附則) この規程は、2020年 8月 1日から適用する。 2022年 4月 1日から一部改正する。 2023年 4月 1日から一部改正する。 2023年 8月 1日から一部改正する。 2024年 1月 1日から一部改正する。

関西テレビ放送健康保険組合

職員育児・介護休業等に関する規程

(目的)

第1条 この規程は、関西テレビ放送健康保険組合（以下「組合」という。）正職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）に基づき、職員の育児・介護休業、**子の看護等休暇**、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。

2 この規程は前項の正職員の他、嘱託雇用職員を含め期間の定めのある雇用契約により勤務する職員にも適用する。

(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、有期契約の職員にあっては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項、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 本条第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（本条第4項から第7項の申出にあっては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・産後休業期間と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（以下「パパ・ママ育休プラス」という）。

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

① 保育所等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

（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、子の1歳6か月の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） 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

① 保育所等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第1項、第4項、第5項又は第6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。

(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職員は、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（前条第4項から第7項に基づく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（様式1）を組合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 前条第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。
- 3 前条第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前条第1項、第4項又は第5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。
- 4 前条第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前条第1項、第4項、第5項、第6項又は第7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。
- 5 組合は、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ることがある。
- 6 育児休業申出書が提出されたときは、組合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「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式2）

を交付する。

- 7 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 週間以内に組合に育児休業対象児出生届（様式 3）を提出しなければならない。

（育児休業申出の撤回等）

第 4 条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式 4）を組合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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、組合は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式 2）を交付する。
- 3 第 2 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す。第 2 条第 4 項から第 7 項に基づく休業の申出を撤回した者は、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者であっても、同条第 4 項から第 7 項に基づく休業の申出をすることができ、第 2 条第 4 項又は第 5 項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第 6 項又は第 7 項に基づく休業の申出をすることができる。
- 4 育児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、組合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 3 項から第 7 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（様式 1）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、組合は、育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 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、組合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歳に達した場合等

子が1歳に達した日（第2条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第6項又は第7項に基づく休業の場合は、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、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合

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の開始日の前日

(4) 第2条第3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（出生時育児休業含む）との合計が1年に達した場合

当該1年に達した日

- 4 本条第3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組合にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業（産後パパ育休））

第5条の2 育児のために休業することを希望する職員であって、産後休業をしておらず、

子の出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、有期契約の職員にあつては、申出時点において、子の出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（様式1）を組合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、組合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（様式2）を交付する。

- 6 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに提出しなければならない。なお、出生時育児休業中の就業上限は、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又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

- 7 組合は前項の申し出に対し、申し出の範囲内の就業日等を当該職員に対して提示する。当該職員は提示された就業日等について、休業前日までに就業日等の同意書を組合に提出しなければ休業中に就労することは出来ない。

- 8 組合と職員の双方が就業日等に合意したときは、組合は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

(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は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができる。

- 2 本条第1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 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) 上記以外の家族で組合が認めた者

(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職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書(様式6)を組合に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- 2 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出を

しようとする場合にあっては、この限りでない。

- 3 組合は、介護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 介護休業申出書が提出されたときは、組合は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下9条までにおいて「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）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、介護休業申出撤回届（様式4）を組合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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、組合は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、組合がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- 4 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、組合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、対象家族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（様式6）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、組合は、育児・介護休業法の定めるところにより介護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（様式5）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週間前までに組合に申し出ること

より、介護休業終了予定日の繰り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 日の範囲を超えないことを原則とする。

- 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、組合は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式 2）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、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、組合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、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護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、申出者は原則として当該事由が生じた日に組合にその旨を通知しなければならない。

（子の看護等休暇）

第 10 条 小学校 3 年生を修了するまでの子を養育する職員は、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、又は当該子の入園（入学）式、卒園式など厚生労働省令の定める事由のために、職員就業規則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 年間に付き 5 日、2 人以上の場合は 1 年間に付き 10 日を限度として、子の看護等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、事業主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等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、1日単位その他、労使協定により除外された職員を除き、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、子の看護休暇等申出書（様式7）を事前に組合に申し出るものとする。
- 4 子の看護給与を取得した期間は無給とし、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては通常の勤務をしたものとみなす。

(介護休暇)

第11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は、職員就業規則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。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暇の申出は拒むことができる。

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 2 介護休暇は、1日単位その他、労使協定により除外された職員を除き、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、介護休暇申出書（様式7）を事前に組合に申し出るものとする。
- 4 介護休暇を取得した期間は無給とし、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をしたものとみなす。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12条 小学校就学前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、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 本条第1項にかかわらず、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 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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（様式7）を組合に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3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 組合は、所定外労働制限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。
- 5 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（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に組合に所定外労働制限対象児出生届（様式3）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、申出に係る子又は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、組合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) 子又は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に就学した場合

当該小学校に就学した日

(3) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が

始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 本条第6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、組合にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第13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、職員就業規則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、次のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出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 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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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（様式9）を組合に提出するものとする。この場合において、制限期間は、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 組合は、時間外労働制限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。

- 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（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に組合に時間外労働制限対象児出生届（様式3）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、申出に係る子又は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、組合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) 子又は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、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 本条第7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、組合にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14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、職員就業規則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申出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の職員

- (2) 申出に係る子又は家族の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。

③ 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、1 4 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) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

(4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員

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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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（様式 10）を組合に提出するものとする。

4 組合は、深夜業制限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。

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（以下この条において「申出者」という。）は、出生後 2 週間以内に組合に深夜業制限対象児出生届（様式 3）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、申出に係る子又は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、組合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) 子又は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、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

- 8 本条第7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、組合にその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務)

第15条 子を養育する職員は、子が小学校4年生になった年度末までは、申し出ることにより、所定労働時間について、午前10時から午後6時までのうち、1時間または2時間短縮し6時間または5時間勤務とすることができる(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)。この場合、始業、終業の時間については、コアタイムを原則11時30分から15時までとしたうえで設定し、休憩時間は1時間とする。なお本勤務時間の変更は原則として1回とする。

- 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育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

(1) 1日の所定労働時間が5時間以下である職員

(2) 労使協定によって除外された次の職員

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 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(様式11)により組合に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、組合は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式13)を交付する。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3項を除く。)を準用する。

- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(介護短時間勤務)

第16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、所定労働時間について、午前10時から午後6時までのうち、1時間または2時間短縮し6時間または5時間勤務とすることができる。この場合、始業、終業の時間については、当該職員との協議のうえ決定し、休憩時間は1時間とする。

- 2 本条第1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) 1日の所定労働時間が5時間以下である職員

(2) 労使協定によって除外された次の職員

③ 入社1年未満の職員

④ 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(様式12)により組合に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、組合は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書(様式12)を交付する。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。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、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。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度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。

- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

(給与等の取扱い)

第 17 条 育児（出生時育児休業を含む。以下同様。）・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 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。
- 3 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。
- 4 退職手当の算定に当たり育児・介護休業をした期間については、復職後 6 か月以上勤務した場合は、休業期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(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、各月に組合が納付した額を翌月 1 日までに職員に請求するものとし、職員は組合が指定する日までに支払うものとする。

(業務体制整備)

第 19 条 組合は、育児休業を取得する職員が生じたことに伴い、当該職員の業務を代替することとなった職員の業務の増加に伴う負担を軽減するため、育児休業を取得する職員の業務の整理・引き継ぎに係る支援を行うとともに、当該職員の業務を代替することとなった職員への引き継ぎの対象となる業務について、休廃止・縮小、効率化・省力化、実施体制の変更、外注等の見直しを検討し、検討結果を踏まえて必要な対応を行うこととする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第20条 組合は、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、以下の(1)、(2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

(1) 当該職員に個別に育児休業に関する制度等(育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など)の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

(2) 当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、前条の業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。

(3) 職員に対して育児休業(出生時育児休業含む)に係る研修を実施する。

(復職後の勤務)

第21条 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。

2 前項にかかわらず、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。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前又は介護休業終了予定日の2週間前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第22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・介護休業をした日並びに子の看護等休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものと

みなす。

(法令との関係)

第23条 育児・介護休業、子の看護等休暇、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及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)

この規程は、2020年 8月 1日から適用する。

2022年 4月 1日から一部改正する。

2023年 4月 1日から一部改正する。

2023年 8月 1日から一部改正する。

2024年 1月 1日から一部改正する。

2025年 4月 1日から一部改正する。