

育児・介護休業等に関する規程

第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、特定非営利活動法人山形県サッカー協会就業規則第17条に基づいて、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

(対象者)

第2条

- 1 育児のために休業することを希望する職員で、生後1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程の定めによって育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、2に定めるところにより育児休業をすることができる。
- 2 育児休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - (1) 勤続1年以上であること。
 - (2) 子が1歳6か月になる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。
- 3 2にかかわらず、次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 入社1年未満の職員
 - 二 申出の日から1年(本条第5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
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 4 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、育児休業をすることができる。
- 5 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
 - (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) 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つた者が、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

(育児休業の申出の手続き等)

第3条

- 1 育児休業を希望する職員は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という)の1か月前(第2条第5項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を協会長に届け出て、その承認を受けなければならない。

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。
- 2 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。ただし、産後休業をしていない職員が、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内にした最初の育児休業について

ては、1回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第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 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 育児休業申出書が提出されたときは、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、申出者は、出生後2週間以内に協会長に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第4条

1 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を協会長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、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を交付する。

3 育児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5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。

この場合に置いて、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、協会長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

1 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4・5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に記載された期間とする。

2 1にかかわらず、協会は、育児・介護休業法に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 職員は、育児休業期間変更申出書により協会長に、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、育児休業終了予定日の繰り上げ変更を、また、育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。）の1か月前（第2条第5項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第5項に基づく休業の場合には、第2条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、1回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4 職員が育児休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により申し出るものとし、協会がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた育児休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。

5 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は終了とするものとし、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、協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歳に達した場合等、子が1歳に達した日（第2条第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日）
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業期間が始まった場合には、産前産後休業、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4項に基づく休業において、誕生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- 6 5(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協会長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第6条

- 1 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、この規程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、有期契約教職員にあっては、2に定める者に限り、介護休業をすることができる。
- 2 介護休業ができる有期契約教職員は、申し出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - (1) 勤続1年以上であること。
 - (2) 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こと。
- 3 1にかかわらず、次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - 一 勤続1年未満の職員
 - 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職員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 4 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。
 - (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) 上記以外の家族で学校が認めた者

(介護休業の申出の手続き等)

第7条

- 1 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、介護休業申出書を協会長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、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

- 3 協会は、介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、協会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下、「申出者」という）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第8条

- 1 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を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、協会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ものについて、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、協会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。
この場合に置いて、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、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

- 1 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、介護休業申出書に記載された期間とする。
- 2 1 にかかわらず、協会は、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 週間前までに申し出ることにより、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 職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の 2 週間前までに申し出るものとし、協会がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 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、協会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、育児休業又は新たに介護休業が始まった場合、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始の前日
- 6 5 (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通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇の対象者)

第10条

1 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、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、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。

一 入社6か月未満の職員

二 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、半日単位で取得することができる。

職員のうち勤務時間が9時30分～17時15分の職員の半日単位となる時間数は、始業時刻から3時間30分又は終業時まで3時間30分とする。休暇1日当たりの時間数は7時間分とする。

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申し出るものとする。

4 給与は無給とするが、退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第11条

1 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、就業規則第13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。ただし、次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

一 入社6か月未満の職員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

職員のうち勤務時間が9時30分～17時15分の職員の半日単位となる時間数は、始業時刻から3時間30分又は終業時まで3時間30分とする。休暇1日当たりの時間数は7時間分とする。

3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書を事前に申し出るものとする。

4 給与は無給とするが、退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の規制

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12条

1 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、次の職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年未満の職員

二 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を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 協会は、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 週間以内に所定外労働制限対象児出生届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、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3 歳に達した場合
当該3 歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7 (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、その旨を通知しなければならない。

第7章 時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第13条

- 1 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1 2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 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からの時間外労働の制限の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇職員
 - 二 入社1 年未満の職員
 - 三 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を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 協会は、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 週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届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、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、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7 (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、その旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第14条

- 1 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1 2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、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 1 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。
 - 一 日雇職員
 - 二 入社1 年未満の職員
 - 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。
 - 四 1 週間の所定労働日数が2 日以下の職員
 - 五 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を所属長に提出するものとする。
- 4 協会は、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週間以内に人所属長に深夜業制限対象児出生届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、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、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 7(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、その旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、基本給を時間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。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、協会は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第9章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第15条

- 1 3歳に満たない子と同居し養育する職員は、協会に申し出て、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。
 - (1) 1日の所定労働期間を6時間まで短縮する制度
- 2 本制度による場合、女性職員はさらに別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができるものとする。
- 3 1～3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。
 - 一 日雇職員
 - 二 1日の所定労働時間が5時間以下である職員
 - 三 入社1年未満の職員
 - 四 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 4 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並びに短縮後の勤務時間を明らかにして、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申し出なければならない。
- 5 申出書が提出されたときは、協会は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。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。
- 6 第1項第1号の適用を受ける者の給与については、次のとおりとする。
 - (1) 月例給与については、1日の所定労働時間の短縮割合に応じて基本給を減額するものとし、諸手当は規定に定める額を別途支給する。

(2) 賞与は、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合には、適用期間1ヵ月ごとに、1日の所定労働時間の短縮割合に応じて減額を行うものとする。

7 定期昇給に当たっては、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

1 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、対象家族1人あたり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内を原則で、次の介護短時間勤務の適用を受けることができる。

所定労働時間を午前10時から午後4時15分まで(休憩時間は、昼45分程度とることができる)の6時間とする。

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

一 日雇職員

二 1日の所定労働時間が5時間以下である職員

三 入社1年未満の職員

四 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申し出なければならない。申出書が提出されたときは、協会は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。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、基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分とともに、規定に基づく諸手当を支給する。

5 賞与は、その算定対象期間に1か月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その期間に応じて、1か月ごとに4%の減額を行うものとする。

6 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。

第10章 その他の事項

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第17条

1 すべての職員は第1条～第16条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する職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職員に対しては、厳正に対処する。

(給与等の取扱い)

第18条

1 育児・介護の期間については、基本給その他の月例給与は支給しない。

2 賞与については、算定の全期間休業した者は支給しない。期間の途中で育児・介護休業を開始した者、又は復職した者の賞与は、出勤日数について日割で支給する。

3 育児・介護休業後の給与は、育児・介護休業前の給与を下回らないものとする。

4 毎月の給与より控除されるべきものがある場合には育児・介護休業期間中のその支払方法は、協会と申出者の話し合いにより決定する。

5 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業の期間は勤続年数に算入する。

(介護休業期間中の社会保険等の取扱い)

第19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の被保険者負担分は、各月に協会が納入した額を翌月5日までに職員に請求するものとし、職員は協会が指定する日までに支払うものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第20条 協会は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、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、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。

(復職後の勤務)

第21条

- 1 育児・介護休業後の勤務は、原則として、原則として、休業直前の部署及び職務で行うものとする。
- 2 1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。
- 3 復職後必要により教育訓練を行う。

(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。

(疑義の解決)

第24条 本規程に疑義が生じた場合及び法令または本規程に定めがない事項の取扱いについては、協会長がこれを決定する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。