

NPO 法人ワークショップひなたぼっこ

育児休業規程

第1章 総則

(目的)

第1条 この規程は、就業規則第20条に基づく、職員および嘱託職員・契約職員・有期雇用者・臨時雇用者（以下「職員等」という。）の育児休業、子の看護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限及び短時間勤務（以下「育児休業等」という。）に関する取り扱いを定めたものである。

(定義)

第2条 この規程でいう育児休業とは、1歳未満または1歳6ヶ月未満の子（実子、養子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子、養育里親に委託されている子）を育てる職員等が、NPO 法人ワークショップひなたぼっこ（以下「法人」という。）と雇用関係を維持したまま、一定期間休業して育児に専念し、その後再び法人で勤務することをいう。

2 子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等が、負傷し又は疾病にかかった当該子の世話をするため、あるいは疾病の予防を図るために必要な予防接種又は健康診断を受けさせるために休暇を取得することをいう。

3 所定外労働の免除とは、3歳に満たない子を養育する職員等が、当該子を養育するために所定外労働（法人が定めた所定労働時間を超えての労働）の免除を受けて、勤務を続けることをいう。

4 時間外労働の制限とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働（法定労働時間を超えての労働）をすることなく、勤務を続けることをいう。

5 深夜労働の制限とは、深夜（22時から翌5時）に就業することなく、勤務を続けることをいう。

6 育児短時間勤務とは、小学校3年生までの子を養育する職員等が、当該子を養育するために、勤務時間の短縮等により勤務を続けることをいう。

(規程の遵守)

第3条 法人及び職員等は、育児休業等の運用及び利用については、この規程を誠実に遵守しなければならない。

(法令との関係)

第4条 育児休業等に関して、この規程に定めのない事項については、育児休業法その他の法令に定めるところによる。

(疑義の解決)

第5条 本規程に疑義が生じた場合及び法令又は本規程に定めのない事項の取り扱いについては、法人がこれを決定する。

(職員等の個人情報の取得・利用について)

第6条 法人は、職員等の個人情報を次の利用目的のために利用するものとする。

- (1) 情報の範囲育児対象者の氏名・年齢・生年月日・続柄・同居扶養の状況・出産予定日、配偶者及び同居家族の養育状況
- (2) 利用目的育児休業・短時間勤務・時間外労働の制限・深夜業の制限の申出・請求に対する手続きを行うため

第2章 育児休業

第1節 手続きと内容

(対象者)

第7条 1 歳未満の子を養育する職員等は、この規程に定める手続きに従って育児休業を取得する。ただし、次に掲げる者は除く。

- (1) 日々雇用される者
 - (2) 期間を定めて雇用された者
 - (3) 法人と職員代表との間で締結された育児休業等の適用除外に関する協定(以下「協定」という。)により、育児休業の対象から除外されることとされた者
 - ① 入社1年未満の職員等
 - ② 休業申し出の日から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな職員等
 - ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員等
- 2 前項にかかわらず、期間を定めて雇用された者は、申し出の時点で次のいずれにも該当する場合は、育児休業を取得することができる。
- (1) 採用されて1年以上であること
 - (2) 子が1歳6ヶ月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こと
- 3 配偶者が職員等と同じ日から又は職員等より先に育児休業をしている場合、職員等は、子が1歳2カ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。

(期間の延長)

第8条 育児休業中の職員等または配偶者が育児休業中の職員等は、次の掲げる事由がある場合、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ月に達するまでの期間で育児休業を延長することができる。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) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

- (2) 職員等の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、子を1歳以降養育す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となった場合

(休業の申し出)

第9条 育児休業を取得しようとする職員等は、原則として育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに、育児休業等申出書（育休様式1号）により、法人に申し出をしなければならない。

- 2 期間を定めて雇用された者が、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、育児休業等申出書（育休様式1号）により再度の申し出を行うものとする。
- 3 前条により休業を延長しようとする職員等は、原則として子の1歳の誕生日の2週間前までに、育児休業延長申出書（育休様式2号）に延長理由を証明する書類を添付して、法人に申し出をしなければならない。
- 4 法人は、育児休業の申し出があった場合は、事実を証明する書類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、申出者は、出生後2週間以内に出生の申出を証明する書類を添付して、法人に申し出なければならない。

(申し出の回数制限)

第10条 同一の子については、その子に係る育児休業が中断、又は終了した場合であっても、次のいずれかに該当する場合を除き、重ねて育児休業の申し出をすることはできない。ただし、産後休業をしていない職員等が、こ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は、1回の申出にカウントしない。（第7条第3項の場合及び第9条第2項の場合は、この限りではない。）

- (1) その子の育児休業期間が、新たに生まれた子の産前産後休業期間が始まったことにより終了した場合に、新たに生まれた子が産前産後休業期間中に次のいずれかに該当するに至ったとき
 - ① 死亡したとき
 - ② 養子となったこと、その他の事情のより職員等と同居しなくなったとき
- (2) 新たに生まれた子の育児休業期間が始まったことにより、育児休業期間が終了した場合であって、その新期間の育児休業に係る子のすべてが前号の①又は②のいずれかに該当するに至ったとき
- (3) 育児休業の申出を撤回した後に、配偶者の死亡などによりその子を養育する者がいなくなったとき
- (4) 育児休業の申出に係る子が、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世話を必要とする状態になったとき
- (5) 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

(育児休業取扱い通知書の交付)

第11条 法人は、育児休業等申出書の提出を受けたときは、育児休業の取得の可否、休業期間、休業中・休業後の労働条件の取扱いについて、育児休業等取扱通知書（育休様式3号）の交付を行う。

(休業開始予定日の指定)

第12条 申し出があった育児休業の開始予定日が、育児休業等申出書の提出日の翌日から起算して1ヶ月を経過する日より前の日であるときは、法人は申し出があった育児休業の開始予定日と、申し出日の1ヶ月経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定する。但し、育児休業等申出書の提出日前に、次に掲げる事由が生じた場合には、育児休業等申出書の翌日から、1週間を経過する日までの間のいずれかの日を休業開始予定日として指定する。

- ① 出産予定日前に子が出生したとき
- ② 休業申し出に係る子の親である配偶者が死亡したとき
- ③ 配偶者が負傷又は疾病により休業申し出に係る子を養育することが困難になったとき
- ④ 配偶者が休業申し出に係る子と同居しなくなったとき
- ⑤ 育児休業の申出に係る子が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的障害により、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
- ⑥ 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

(休業開始予定日の変更)

第13条 育児休業を取得する予定の職員等が、休業開始予定日の前日までに、前条但し書きの各号に定める事由により、休業開始予定日を変更しようとするときは、すみやかに育児休業等変更申出書（育休様式4号）により、法人に申し出をしなければならない。但し、変更しようとする休業開始予定日は、当初の休業開始予定日よりも前の日とする。

2 前項の休業開始予定日の変更は一つの育児休業について1回に限るものとする。但し、その申し出があった休業開始予定日が、申し出た日の翌日から起算して1週間を経過する日より前の日であるときは、申し出があった休業開始予定日と期間経過日との間のいずれかの日を休業開始予定日として指定する。

(休業終了予定日の変更)

第14条 職員等が、育児休業終了予定日を変更しようとするときは、申し出た休業終了予定日の1ヶ月前の日まで（1歳以降の育児休業の場合は2週間前まで）に、育児休業等変更申出書（育休様式4号）により、法人に申し出をしなければならない。但し、変更しようとする休業終了予定日は、当初の休業終了予定日よりも後の日とする。

2 終了予定日の変更は、一つの育児休業又は休業の延長について1回に限るものとする。

(休業申し出の撤回)

第15条 育児休業を取得する予定の職員等は、休業開始予定日の前日までに、育児休業の申し出を撤回することができる。この場合、職員等は育児休業等変更申出書（育休様式4号）により、法人に申し出をしなければならない。

2 前項の規定により育児休業の申し出を撤回した職員等は、次に掲げる事由に該当する場合を除き、その子に係る育児休業の再申し出はできない。但し、申し出を撤回した職員等であっても、第8条に規定する休業の申し出をすることができる。

- ① 配偶者が死亡したとき
- ② 配偶者が負傷、疾病又は精神もしくは身体の障害により休業申し出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
- ③ 婚姻の解消その他の事情により、配偶者が休業申し出に係る子と同居しないこととなったとき
- ④ 育児休業の申出に係る子が、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世話を必要とする状態になったとき
- ⑤ 保育所における保育の実施を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないとき

(育児休業申し出の消滅)

第16条 育児休業又は休業の延長の申し出の後、休業開始予定日とされた日の前日までに、次に掲げる事由が生じた場合には、その育児休業又は休業の延長の申し出はなされなかったものとする。この場合、職員等は遅滞なくその旨を、法人に申し出をしなければならない。

- ① 子が死亡したとき
- ② 子が養子である場合における離縁又は養子縁組の取り消しがあったとき
- ③ 子が養子、その他の事情により休業申出をした職員等と同居しないこととなったとき
- ④ 休業を申出た職員等が、負傷、疾病又は精神もしくは身体の障害により、その休業申出に係る子が1歳（休業の延長の場合は1歳6ヶ月）に達するまでの間、その子を養育することができない状態になったとき

(育児休業期間)

第17条 育児休業の申出をした職員等が、育児休業をすることができる期間は、休業開始予定日とされた日から休業終了予定日とされた日までの期間とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、育児休業は前項の規定にかかわらず、その事由が生じた日（但し、3号についてはその前日）に終了するものとする。

- ① 前条各号に掲げる事由が生じたとき
- ② 休業終了予定日の前日までにその休業申出に係る子が1歳に達したとき（第8条の休業の延長の場合は、1歳6ヶ月に達したとき）
- ③ 育児休業している職員等について、産前産後の休業又は新たな育児休業が始まった日

- ④ 育児休業を開始したのち、協定に定める育児休業の適用除外者に該当することとなった場合には、原則として、その事由が発生した日から2週間以内で法人が指定した日

第2節 労働条件等

(育児休業期間中の労働条件)

第18条 育児休業期間中の労働条件は、次のとおりとする。

- (1) 育児休業期間中の給与(基本給、手当)は支給しない。
- (2) 育児休業期間は、賞与の算定期間から除外する。
- (3) 育児休業期間中は、年次有給休暇及び特別有給休暇の行使はできない。
- (4) 毎月の給与から控除すべきものがある場合は、法人が指定する期日までに、毎月法人に送金しなければならない。
- (5) 育児休業期間中の職員等の教育訓練は、必要がある場合に本人の同意を得て行うことがある。

(育児休業後の労働条件等)

第19条 育児休業が終了した職員等は、その期間が終了した日の翌日から勤務しなければならない。

2 育児休業を取得した職員等の職場復帰後の労働条件については、次のとおりである。

- (1) 基本給は休業開始の日の前日における額を支給する。但し、休業期間中に基本給の改訂等が実施されたときは、他の職員等の基本給等を勘案して調整する。
- (2) 育児休業が終了した年度の年次有給休暇は、休業開始日に保有していた日数から育児休業期間中に時効により消滅した日数を控除し、そして育児休業期間中に新たに発生した日数がある場合はその日数を加算した年次有給休暇を行使することができる。
- (3) 原則として休業開始日の前日に配置されていた部署に配置する。但し、休業期間中に組織の変更があった場合、その他人事の都合がある場合は、他の部署に配置換えすることがある。
- (4) 休業期間は、給与の改定に必要な期間に含めない。
- (5) 休業期間は、退職金の算定基礎とする勤続年数期間に含めない。

(年次有給休暇の算定)

第20条 年次有給休暇の出勤率算定に関しては、育児休業期間中の休業日数は出勤したものとみなす。

(二重就労の禁止)

第21条 休業期間中は、法人の許可なく社外の業務に従事することを禁ずる。

(育児休業期間中の解雇等)

第22条 育児休業の申し出をしたことあるいは育児休業を取得したことをもって解雇することはない。但し、経営上やむを得ない理由がある場合は、この限りではない。

(その他)

第23条 職員等が退職等により、第18条(4)の送金されない金額がある場合は、法人はその不払い分の返還を受けることができる。

第3章 子の看護休暇

(対象者)

第24条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、負傷し又は疾病にかかった当該子の世話をするため、あるいは疾病の予防を図るために必要な予防接種又は健康診断を受けさせるために、1年間(4月1日～翌3月31日)につき5日(該当する子が2人以上の場合は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。子の看護休暇は、翌年には繰り越さない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等は、子の看護休暇の申出をすることができない。

(1) 日雇職員

(2) 育児休業等の適用除外に関する協定により除外された次の職員等

① 採用されて6か月未満の者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 子の看護休暇は半日単位(1日の所定労働時間の2分の1)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。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員等は1日単位とする。

(子の看護休暇の申し出)

第25条 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として育児休業等申出書(育休様式1号)により、あらかじめ法人に申し出なければならない。但し、緊急の場合で、あらかじめ申し出ができない場合は、電話等により始業時刻前までに法人に連絡し承認を得なければならない。この場合、事後速やかに申出書を提出しなければならない。

2 法人は、前項の申し出があった場合は、子の傷病の事実を証明する書類の提出を求めることがある。

3 当該休暇を取得し不就業日又は不就業時間が生じた場合の給与は、給与規程第12条(給与の減額)に基づき、給与から控除し支給する。

4 当該休暇取得日は、年次有給休暇及び特別有給休暇の行使はできない。

第4章 所定外労働の免除

(対象者)

第26条 3歳に満たない子を養育する職員等は、当該子を養育するために所定外労働の免除を申し出ることができる。但し、事業の正常な運営に支障が出る場合はその限りではない。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等は、所定外労働の免除の申出をすることができない。

(1) 日雇職員

(2) 育児休業等の適用除外に関する法人より除外された次の職員等

① 採用されて1年未満の者

② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働の免除の申し出)

第27条 申し出をしようとする職員等は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除の開始予定日の1か月前までに、育児のための育児休業等申出書（育休様式1号）により、法人に申し出なければならない。この場合において、免除期間は、時間外労働の制限の期間と重複しないようにしなければならない。

2 法人は、前項の申し出があった場合は、事実を証明する書類の提出を求めることがある。

3 申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出の職員等に対し、育児休業等取扱通知書（育休様式3号）を交付する。2回目以降、所定外労働の免除を更新又は新たに申出する場合も同様の手続きとする。

4 申出の日後に申出に係る子を出生したときは、出生後2週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

(所定外労働の免除の申し出の取り消し)

第28条 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出の職員等が子を養育しないこととなった場合には、申出がされなかったものとみなす。

2 前項の場合において、職員等は当該事由が発生した日に、その旨を法人に通知しなければならない。

(所定外労働の免除の申し出の消滅)

第29条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、その事由が生じた日（但し、3号については開始日の前日）に所定外労働の免除期間は終了するものとする。

① 子の死亡等免除に係る子を養育しなくなったとき

② 免除に係る子が3歳に達したとき

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とき

2 前項1号の事由が生じた場合は、申出の職員等は当該事由が生じた日に、その旨を法人に通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

(時間外労働の制限)

第30条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、就業規則の時間外労働の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、その子の養育をするために、1ヶ月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をしないこと（以下「時間外労働の制限」という。）を申し出ることができる。但し、事業の正常な運営に支障が出る場合はその限りではない。

2 前項にかかわらず、次の職員等は時間外労働の制限の申出をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(時間外労働の制限の申し出)

第31条 時間外労働の制限を申し出る職員等は、原則として時間外労働の制限の開始予定日の1ヶ月前までに、育児休業等申出書（育休様式1号）により、法人に申し出をしなければならない。

2 1回の時間外労働の制限の期間は1ヶ月以上1年以内の期間で、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、前項の申し出をしなければならない。

3 法人は、時間外労働の制限の申し出があった場合は、事実を証明する書類の提出を求められることがある。

4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

(時間外労働の制限の申し出の取り消し)

第32条 制限を開始しようとする日の前日までに、申し出に係る家族の死亡等により申出の職員等が子を養育しないこととなった場合には、申し出はされなかったものとみなす。

2 前項の場合において、職員等は当該事由が発生した日に、その旨を法人に通知しなければならない。

(時間外労働の制限の消滅)

第33条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、その事由が生じた日（但し、3号については開始日の前日）に、時間外労働の制限は終了するものとする。

- (1) 家族の死亡等により申し出に係る子を養育しないこととなったとき
- (2) 申し出に係る子が小学校就学の始期に達したとき
- (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まったとき

2 前項1号の事由が生じた場合は、職員等は当該事由が生じた日に、その旨を法人に通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(深夜業の制限)

第34条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、22時から翌5時までの深夜業をしないこと（以下「深夜業の制限」という。）を請求することができる。但し、事業の正常な運営に支障が出る場合はその限りではない。

2 前項にかかわらず、次の職員等は深夜業の制限の申出をすることができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 入社1年未満の者
- (3) 請求する職員等に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する者
 - ① 深夜において就業していない者（1ヶ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つては、14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でない者であること。
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある者

(深夜業の制限の申し出)

第35条 深夜業の制限を請求する職員等は、原則として深夜業の制限の開始予定日の1ヶ月前に、育児休業等申出書（育休様式1号）により、法人に申し出をしなければならない。

- 2 1回の深夜業の制限の期間は1ヶ月以上6ヶ月以内の期間で、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、前項の申し出をしなければならない。
- 3 帆人は、深夜業の制限の申し出があつた場合は、事実を証明する書類の提出を求めることがある。
- 4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後2週間以内に、法人にその旨を通知しなければならない。

(深夜業の制限の申し出の取り消し)

第36条 制限を開始しようとする日の前日までに、申し出に係る子の死亡等により深夜業の請求をした職員等が子を養育しないこととなつた場合は、申し出はされなかつたものとみなす。

- 2 前項の場合において、職員等は当該事由が発生した日に、その旨を法人に通知しなければならない。

(深夜業の制限の消滅)

第37条 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、その事由が生じた日（但し、3号については開始日の前日）に、深夜業の制限は終了するものとする。

- (1) 家族の死亡等により申し出に係る子を養育しないこととなつたとき

- (2) 申し出に係る子が小学校就学の始期に達したとき
 - (3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は育児休業が始まったとき
- 2 前項1号の事由が生じたときは、申出の職員等は事由が生じた日に、その旨を法人に通知しなければならない。

第7章 育児短時間勤務

(対象者)

第38条 小学校3年生までの子を養育する職員等は、申し出ることにより、就業規則に定める所定労働時間について、午前9時30分から午後4時30分（休憩時間は午前11時30分から午後1時30分までの1時間）までの6時間の短時間勤務に変更することができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等は、短時間勤務の申出をすることができない。

- (1) 日雇職員
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員等
- (3) 育児休業等の適用除外に関する協定により除外された次の職員等
 - ① 採用されて1年未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児短時間勤務の申し出)

第39条 申し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、短縮の開始予定日の1か月前までに、育児休業等申出書（育休様式1号）により、法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、育児休業等取扱通知書（育休様式3号）を交付する。2回目以降、短時間勤務を更新又は新たに申出する場合も同様の手続きとする。

(労働条件等)

第40条 育児短時間勤務を取得した職員等の労働条件は、次のとおりとする。

- (1) 育児短時間勤務中における給与は、給与規程第8条第2項に基づき、基本給÷（当該年度所定労働時間÷12）×不労時間で得た金額を乗じて得た額を、給与から控除し支給する。
- (2) 賞与の算定にあたっては、算定対象期間に1ヶ月以上本短時間勤務の適用を受け期間がある場合は、短縮した時間と短時間勤務の期間を勘案して行う。
- (3) 給与の改定及び退職金の算定は、本勤務が適用される期間及び短縮される時間等を勘案して行う。

附 則

この規定は、令和2年9月1日から施行する。