

育児・介護休業規程

一般財団法人Rubyアソシエーション

第1章：総則

第1条（目的）

1. 本規程は、一般財団法人 Ruby アソシエーションの就業規則の第16条および第20条に基づき、職員の育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限に関する取り扱いについて定めるものである。

第2章：育児休業

第2条（対象者）

1. 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、この規程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、期間契約職員については、次のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上の職員
 - 二 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ていること
 - 三 子が1歳に達する日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと
2. 前項にかかわらず次の職員は育児休業をすることができない。
 - ①日々雇われる職員
 - ②財団と職員代表との間で締結された育児休業に関する協定（以下「育児休業協定」という）により育児休業の対象から除外することとした以下の職員
 - 一 勤続1年未満の職員
 - 二 申出の日から1年以内（本条第4項の延長の申し出をする場合においては6ヶ月以内）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
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をしている場合、職員は、子が1歳2ヶ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年となる期間を限度として、育児休業をすることができる。
4. 次のいずれにも該当する職員は子が1歳6ヶ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、原則としてこの1歳の誕生日に限るものとする。
 - 一 職員または配偶者が原則としてこの1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること
 - 二 保育所に入所できない、または、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

第3条（手続き等）

1. 育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始する日（以下「休業開始予定日」という）の1ヶ月前までに『育児休業申出書』を提出する。これより遅れた場合、財団は育児・介護休業法に基づき休業開始予定日の指定を行う。
2. 育児休業の申出は原則として一子につき一回とし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。ただし、この出生日から8週間以内にした最初の育児休業を除く。
3. 財団は『育児休業申出書』を受け取るにあたり必要最小限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、財団は速やかに当該育児休業申出者に対し『育児休業取扱通知書』を交付する。
5. 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に『育児休業対象児出生届』を提出しなければならない。
6. 1歳を超える育児休業を取得する場合は、2週間前までに再度『育児休業申出書』を提出する。

第4条（申出の撤回等）

1. 申出者は休業開始予定日の前日までに、『育児休業撤回届』を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。
3. 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当該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その旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業期間の変更等）

1. 職員は『育児休業期間変更申出書』により休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより休業開始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「休業終了予定日」という）の1ヶ月前までに申し出ることにより休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
2. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、育児休業期間は終了するものとし当該育児休業の終了日は各号に掲げる日とする。
 - ①子の死亡等育児休業にかか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週間以内であって財団と本人が話し合いの上決定した日とする）
 - ②育児休業にかかる子が1歳に達した場合、子が1歳に達した日
 - ③申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合は、新たな休業開始日の前日

第3章：介護休業

第6条（対象者）

1. 要介護状態にある家族を介護する職員は、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、期間契約職員については、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。
 - 一 入社1年以上の職員
 - 二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日を超えて雇用関係の継続が見込まれること
 - 三 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日から1年を経過する日までに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでないこと
2. 前項の要介護状態にある家族とは、負傷・疾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、兄弟姉妹または孫であって職員が同居し、かつ扶養している者
 - ⑥上記以外の家族で財団の認めた者
3. 第1項および第2項にかかわらず次の職員は介護休業をすることができない。
 - ①日々雇われる職員
 - ②財団と職員代表との間で締結された介護休業に関する協定（以下「介護休業協定」という）により介護休業の対象から除外することとした以下の職員
 - 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でない職員
 - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

第7条（手続き等）

1. 介護休業を希望する者は、原則とし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）の2週間前までに『介護休業申出書』を提出することにより申し出るものとする。これより遅れた場合にあっては財団は介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
2. 申出は対象家族が要介護状態に該当する都度とする。
3. 財団は『介護休業申出書』を受け取るにあたり必要最小限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、財団は速やかに当該介護休業申出者に対し『介護休業取扱通知書』を交付する。

第8条（申出の撤回等）

1. 申出者は介護休業開始予定日の前日までは、『介護休業撤回届』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. 介護休業の申出を撤回した者について再度の申出は原則として1回とする。
3. 介護休業開始予定日の前日までに申出にかか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その旨を通知しなければならない。

第9条（期間等）

1. 介護休業の期間は介護を必要とする者1人につき要介護状態に至るごとに1回、原則として通算93日の範囲内で介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一の要介護状態について、第13条の介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その適用を受けた初日の翌日から起算して93日を経過する日までを原則とする。
2. 職員は『介護休業期間変更申出書』により介護休業終了予定日の2週間前までに申し出て、介護休業終了予定日の繰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93日を超えないこととする。
3. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は各号に掲げる日とする。
 - ①休業の対象となる家族の死亡等により介護を必要としなくなった場合、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週間以内であって財団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、育児休業または新たな介護休業が始まった場合、新たに該当する休業開始日の前日
 - ③申出者が本人の負傷、疾病等により対象家族を介護できない状態になった場合、その事由が発生した
 - ④離婚等により対象家族との親族関係が消滅した場合、その事由が発生した日

第4章：時間外労働および深夜業の制限

第10条（時間外労働の制限）

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、また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請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について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①から③に該当する職員は育児または介護のための時間外労働の制限を請求することができない。
 - ①日々雇われる職員
 - ②勤続1年未満の職員
 - ③1週間の所定労働日数が2日以下の職員
3. 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間（以下「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「制限開始予定日」という。）およ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ヶ月前までに、『育児・介護のための時間外労働制限請求書』を提出しなければならない。
4. 財団は『時間外労働制限請求書』を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
5. 請求の日後に請求にかかる子が出生したときは、『時間外労働制限請求書』を提出した者は、出生後2週間以内に『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、対象者の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求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、終了日は各号に掲げる日とする。

- ①対象者の死亡等制限にかかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合は、その事由が発生した日
- ②子が小学校就学の始期に達した場合、その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- ③請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合、該当する休業開始日の前日

第11条（深夜業の制限）

1. 職員が小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、または要介護家族状態の家族を介護する職員が家族の介護のために請求した場合は、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。）に就労をさせない。
2. 前項にかかわらず、次の各号に該当する者は深夜業の制限を請求することができない。
 - ①日々雇われる職員
 - ②勤続1年未満の職員
 - ③深夜においてその対象となる子を保育または家族を介護する同居の家族（16歳以上）がいる場合で、その家族が次のいずれにも該当する場合
 - 一 深夜において就業していないこと（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の場合を含む）
 - 二 心身の状態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状態にあること
 - 三 6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産予定でないか、又は産後8週間以内でないこと
 - ④1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - ⑤所定労働時間の全部が深夜にある職員
3. 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という）について制限を開始しようとする日およ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ヶ月前までに『育児・介護のための深夜業制限請求書』を提出しなければならない。
4. 財団は『深夜業制限請求書』を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
5. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、『深夜業制限請求書』を提出した者は出生後2週間以内に『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対象者の死亡等により『深夜業制限請求書』を提出した者（以下「請求者」という）が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には請求はされなかったものとみなす。この場合において請求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各号に掲げる日とする。
 - ①対象者の死亡等により子を養育または家族を介護しないこととなった場合、事由が発生した日
 - ②子が小学校就学の始期に達した場合、その子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - ③請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合、該当する休業開始日の前日
8. 前項第1号の事由が生じた場合には、職員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. 深夜業の制限を受ける職員に対して、財団は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第5章：育児および介護短時間勤務

第12条（育児短時間勤務）

1. 職員で3歳に満たない子（実子又は養子）と同居し養育する者は、財団に申し出て所定労働時間の短縮制度の適用を受けることができる。短時間勤務の就業時間は次の通りとする。

始業	午前10時30分	終業	午後5時30分
休憩時間	正午から午後1時まで(1時間)	就業時間	6時間

2. 前項にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務をすることができない。
 - ①日々雇われる職員

- ②1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- ③財団と職員代表との間で締結された育児休業協定により育児休業の対象から除外することとした次に該当する職員
 - 一 勤続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
 - 三 業務の性質又は、業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する職員
- 3. 適用のための手続き等は、第3条から第5条までの規定を準用する。
- 4. 本制度の適用を受ける期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を支給する。

第13条（介護短時間勤務）

- 1. 家族を介護する職員は財団に申し出て原則として93日の範囲内で所定労働時間の短縮をすることができる。ただしすでに介護休業をした場合は介護休業期間を含め93日の範囲内とする。短時間勤務の就業時間は次の通りとする。

始業	午前10時30分	終業	午後5時30分
休憩時間	正午から午後1時まで(1時間)	就業時間	6時間

- 2. 前項にかかわらず次の職員は介護短時間勤務をすることができない。
 - ①日々雇われる職員
- 3. 適用のための手続等は第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給換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。
- 5. 対象家族は第6条第2項に準ずる。

第6章：看護休暇・介護休暇

第14条（子の看護・家族の介護のための休暇）

- 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、または疾病にかかった子の世話をするために、当該子が1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年につき10日間を限度として子の看護のための休暇を取得することができる。
- 2. 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、当該家族が1人の場合は1年間につき5日間、2人以上の場合は1年につき10日間を限度として家族の介護のための休暇（以下、介護休暇という）を取得することができる。
- 3. 取得しようとする者は、『子の看護のための休暇請求書』または『家族の介護のための休暇請求書』を提出することにより請求するものとする。ただし、緊急を要する場合は、事後の請求でも差し支えないものとする。
- 4. 取得期間は無給とする。
- 5. 介護休暇の対象家族は第6条第2項に準ずる。
- 6. 次の職員は本条の休暇を取得することができない。
 - ①日々雇われる職員
 - ②財団と職員代表との間で締結された育児休業協定及び介護休業協定により本条の休暇対象から除外することとした次に該当する職員
 - 一 勤続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

第7章：その他の事項

第15条（給料等の取り扱い）

1. 育児・介護休業期間中については賃金を支給しない。
2. 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業期間がある場合は、出勤日数により日割で計算した額を支給する。
3. 給与の改定は育児・介護休業期間中は行わないものとするが、復職後の給与は休業前の給与を下回らないものとする。

第16条（社会保険料の取り扱い）

1. 育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分は『健康保険・厚生年金育児休業保険料免除申請書』により財団に申し出た場合は免除される。ただし申し出が行われない場合は、介護休業についてと同様の取り扱いをする。
2. 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、原則として、各月に財団が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は財団が指定する日までに支払うものとする。

第17条（復職後の取り扱い）

1. 復職後の職場・職務については、原則として休業前の職場・職務とする。ただし、本人の希望がある場合およびやむを得ない事由があるときは、他の職場または他の職務に変更することがある。この場合は育児休業終了予定日の1ヶ月前また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。
2. 復職後必要があれば教育訓練を行う。

第18条（復職不能者）

1. 休業期間が満了しても復職が不可能な者は、原則として休業期間満了をもって退職とする。

第19条（年次有給休暇）

1. 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定にあたっては育児・介護休業をした期間は出勤したものとみなす。

第20条（法令との関係）

1. 育児および介護に関する休業、時間外労働および深夜業の制限ならびに短時間勤務に関してこの規程に定めのないことについては、育児・介護休業法その他関係諸法令の定めるところによる。

附則

1. この規程は、平成23年7月27日より施行する。
2. この規則を改廃する場合は、職員代表者の意見を聴いて行う。