

# 育児休職規程

2015年4月10日改定

## (目的)

- 第1条 この規程は、就業規則第41条第4項に基づき、公益財団法人中部圏社会経済研究所（以下「本財団」という）の職員の育児休職等に関する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事項については、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

## (対象者)

第2条 生後満2年未満の子（実子または養子）と同居し、その子を養育する正職員で、育児休職後も引き続き勤務する意思のある者は、この規程の定めるところにより育児休職をすることができる。ただし、次の各号のいずれかに該当する者についてはこの限りでない。

- (1) 勤続1年未満の者
  - (2) 休職申出のあった日から起算して1年以内（法令に基づく、子の1歳以降の休職申出に関しては6カ月以内）に雇用関係が終了することが明らかなる者
- 2 生後満1年未満の子（実子または養子）と同居し、その子を養育する再雇用職員、契約職員および臨時職員は、育児休職後も引き続き勤務する意思があり、申し出時点において、次の各号のいずれにも該当する者に限り、この規程の定めるところにより育児休職をすることができる。
- (1) 勤続1年以上であること
  - (2) 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ること
  - (3) 子が1歳に達する日から1年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 配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休職をしている再雇用職員、契約職員および臨時職員は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休暇期間と育児休職期間とを合計した期間のうち、1年を限度として、育児休職をすることができる。
- 4 次の各号のすべてに該当する再雇用職員、契約職員および臨時職員は、子が1歳6カ月に達するまでの間で必要な日数について育児休職をすることができる。なお、育児休職を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日までに限るものとする。
- (1) 職員または職員の配偶者が、原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休職をしていること
  - (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職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

(休職手続)

第3条 育児休職を希望する者（以下「育児休職希望者」という）は、原則として休職開始予定日の1カ月前（法令に基づく子の1歳以降の休職の場合は2週間前、出産予定日前に子が出生した場合には1週間前）までに、希望する休職期間を明らかにして、本財団に所定の手続きに従い届け出なければならない。

- 2 本財団は、育児休職希望者に対し、必要最小限の各種証明書の提出を求められることがある。
- 3 育児休職の届け出があった場合、本財団は育児休職希望者に対し、すみやかに当該育児休職に関する取扱について書面にて通知するものとする。
- 4 育児休職希望者は、当該届け出に係る子の出生後2週間以内に、所定の手続きに従い出生に係る届け出を行わなければならない。

(休職期間)

第4条 育児休職の期間は、正職員は原則として子が満2歳に達するまでの間において、またその他の職員については原則として子が満1歳に達するまでの間において職員が申し出た期間とする。ただし、休職中に次の各号のいずれかに該当する事情が生じた場合は、育児休職期間はその事情が生じた日（第2号の場合はその前日）に終了するものとする。

(1) 子の死亡その他の理由により子を養育しないこととなった場合、または本人が傷病のため子が満2歳に達するまでの間子を養育できない状態になった場合

(2) 産前産後休暇、介護休職または新たな育児休職が始まった場合

- 2 職員は、前項第1号に該当する事情が生じた場合は、所定の手続きに従い、遅滞なく届け出なければならない。

(休職の回数)

第5条 同一の子についての休職は、法に定める特別の事情がない限り1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

(休職期間の変更)

第6条 育児休職の期間は、次の各号の場合に限り、予め所定の手続きに従い届け出ることにより変更できるものとする。

(1) 休職開始予定日は、出産予定日前に子が出生した場合、その他法令に定める突発事由が生じた場合には、1週間前までに所定の手続きに従い届け出ることにより、1回に限りこれを繰上げることができる。

(2) 休職終了予定日は、1カ月前までに所定の手続きに従い届け出ることにより、正職員は原則として1回に限りその子が満2歳に達するまで、またまたその他の職員については原則として子が満1歳に達するまでを限度として延長することができる。

- 2 休職期間変更の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該育児休職に関する取扱について書面にて通知するものとする。

(休職申出の撤回等)

第7条 休職の申出は、休職開始予定日の前日までは、所定の手続きに従い届け出ることによりこれを撤回することができる。ただし、撤回した場合は、配偶者の死亡等法令に定める特別の事情がない限り同一の子については再度の休職申出はできないものとする。

- 2 休職開始予定日の前日までに、子の死亡その他の理由により休職申出に係わる子を養育しなくなった場合、または本人が傷病のため子を養育できない状態になった場合は、休職の申出はされなかったものとみなす。この場合、その旨を直ちに所定の手続きに従い届け出なければならない。
- 3 休職申出撤回の届け出があった場合、本財団は当該届出者に対し、すみやかに当該育児休職に関する取扱について書面にて通知するものとする。

(休職期間中の給与等)

第8条 育児休職期間中の給与は支給しない。また、育児休職期間中は、賞与支給対象期間とはしない。

- 2 育児休職期間中の賃金改定は行わない。

(社会保険等の取扱い)

第9条 健康保険、雇用保険、厚生年金保険の被保険者および年金基金加入者としての資格は、育児休職期間中も継続する。

- 2 育児休職期間中の社会保険料免除については、本財団が行政官庁に申請手続きを行う。この場合は、本財団は社会保険料を徴収しない。

(復職)

第10条 復職に際しては、原則として休職直前の職務に復帰させる。ただし、業務または本人の状況を勘案し、他の職務に配置することがある。

- 2 復職は、原則として休職終了日の翌日とし、休職終了の予定日前の中途における復職は認めない。ただし、子の死亡等の特別の事情により休職期間の途中で復職する場合は、職場および本人の事情を考慮して本財団がその都度勤務開始日を定めることがある。
- 3 休職により、定期健康診断を受けなかった者は、復職時に本財団指定の医師による健康診断を受けなければならない。また、1カ月以上休職した者が希望し、本財団が必要と判断した場合には健康診断を受けることができる。

(勤続年数の取扱い)

第11条 退職金制度、年次有給休暇の日数算定等職員の勤続年数を要件とする制度の適用においては、育児休職期間は、勤続年数に算入する。

(子の看護休暇)

第12条 小学校3年生以下の子を養育する職員（臨時職員を除く）は、負傷および疾病にかかった当該子の世話をするため、ならびに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35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。

- 2 子の看護休暇は、時間単位で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、予め所定の手続きに従い届け出るものとする。
- 4 給与、賞与、賃金改定および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。

#### (時間外勤務の免除)

第13条 小学校3年生以下の子を養育する職員が、子を養育するために希望する場合は、本財団は所定勤務時間外に勤務させないものとする。

#### (育児短時間勤務)

第14条 小学校3年生以下の子を養育する職員が、子を養育するために希望する場合は、予め所定の手続きに従い届け出ることにより、一日当たり最大1時間まで所定勤務時間の短縮を認める。

- 2 妊娠中の職員が希望する場合も、前項と同様の短時間勤務を利用することができる。
- 3 第17条に定める育児時間を請求する職員が、第1項の適用を受ける場合は、短縮時間に育児時間を含むものとする。
- 4 短時間勤務期間中の始業時刻については午前9時から10時、終業時刻については午後4時から5時までの間で、本人の希望を勘案して個別に定める。
- 5 給与および賞与は、所定勤務時間の短縮時間に応じて減ずる。詳細は別に定める。

#### (深夜業の免除)

第15条 小学校3年生以下の子を養育する職員が、子を養育するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、深夜業を免除する。

#### (時間外労働の制限時間)

第16条 小学校3年生以下の子を養育する職員が、子を養育するために希望する場合は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、時間外労働の限度時間を1カ月24時間、1年150時間とする。

#### (育児時間)

第17条 1歳に達するまでの子を養育する職員は、就業規則第20条に定める休憩時間のほか、1日2回各々30分を限度に、その子を育てるための時間を請求することができる。

#### 附 則 (2012年5月1日)

この規程は、2012年5月1日から施行する。また、この規程の施行とともに、現行の育児休職規程(2009年6月1日施行)は廃止する。

附 則（２０１５年４月１０日）  
この規程は、２０１５年４月１０日から施行する。