

育児・介護休業等に関する規程

(目的)

第1条 この育児・介護休業等に関する規程（以下「**規程**」という。）は、特定非営利活動法人岡山NPOセンター（以下「**当法人**」という。）の就業規則（以下「**就業規則**」という。）に基づき、労働者の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、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を定めるものである。

(定義)

第2条 この規程において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- (1) 労働者とは、就業規則が適用される当法人の労働者（日々雇用される労働者（以下「**日雇労働者**」という。）を除く。以下、第3条から第8条までにおいて同じ。）をいう。
- (2) 有期契約労働者とは、期間を定めて雇用される労働者をいう
- (3) 対象家族とは、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいう。
- (4) 家族とは、対象家族その他同居の親族をいう。
- (5) 常時介護を要する状態とは、次の各号のいずれかに該当する場合をいう。
 - ① 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。
 - ② 介護休業制度の「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」における12区分のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- (6) 要介護状態とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を要する状態をいう。
- (7) 育児休業とは、労働者が、次条に定めるところにより、子（民法（明治29年法律第89号）第817条の2第1項の規定により労働者が当該労働者との間における同項に規定する特別養子縁組の成立について家庭裁判所に請求した者（当該請求に係る家事審判事件が裁判所に係属している場合に限る。）であって、当該労働者が現に監護する者、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第27条第1項第3号の規定により同法第6条の4第2号に規定する養子縁組里親である労働者に委託されている児童及びその他これらに準ずる者として厚生労働省令で定める者に、厚生労働省令で定めるところにより委託されている者を含む。第3号を除き、以下同じ。）を養育するためにする休業をいう。
- (8) 介護休業とは、第5条に定めるところにより、その要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

(育児休業)

第3条 育児のために休業することを希望する労働者であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約労働者にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（第5項及び第6項の申出にあつては2歳）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者に限り、育児休業をすることができる。

- 2 配偶者が労働者と同じ日から又は労働者より先に育児休業をしている場合、労働者は、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、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。
- 3 次の各号のいずれにも該当する労働者は、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、配偶者が育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）（以下「**育児・介護休業法**」という。）第5条第3項に基づく育児休業を子の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) 労働者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 労働者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
- 4 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労働者は、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。
- 5 次の各号のいずれにも該当する労働者は、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とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に基づく育児休業を子の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) 労働者又は配偶者が子の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 労働者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
- 6 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3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労働者は、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。
- 7 育児休業をすることを希望する労働者は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（第3項から第6項までに基づく1歳を超える育児休業の場合は、2週間前）までに、当法人所定の育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。ただし、育児休業中の有期契約労働者が労働契約を更新するに当たり、引き続き育児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、当法人所定の育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
- 8 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。第3項又は第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第3項又は第4項に基づく育児休業が終了したが、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。第5項又は第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第5項又は第6項に基づく育児休業が終了したが、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。

- 9 第7項に定める育児休業申出書が提出されたときは、当法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、当法人所定の育児休業取扱通知書を交付する。

(出生時育児休業（産後パパ育休）)

第4条 育児のために休業することを希望する労働者であって、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、この規程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、有期契約労働者にあつては、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 出生時育児休業をすることを希望する労働者は、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、当法人所定の出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。ただし、出生時育児休業中の有期契約労働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。

- 3 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。

- 4 第2項に定める出生時育児休業申出書が提出されたときは、当法人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、当法人所定の出生時育児休業取扱通知書を交付する。

- 5 出生時育児休業中に就業することを希望する労働者は、当法人所定の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人事担当者に提出すること。

- 6 当法人は、前項の申出があつた場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した労働者に対して提示する。労働者は提示された就業日等について、当法人所定の出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出するものとし、休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。当法人と労働者の双方が就業日等に合意したときは、当法人は速やかに当法人所定の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)

第5条 要介護状態にある家族を介護する労働者は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約労働者にあつては、申出時点において、介護休業開始予定日から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。

- 2 介護休業をすることを希望する労働者は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、当法人所定の介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

- 3 前項に定める介護休業申出書が提出されたときは、当法人は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、当法人所定の介護休業取扱通知書を交付する。

(子の看護等休暇)

第6条 小学校第3学年修了までの子を養育する労働者は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第22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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

- 2 子の看護等休暇は、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。

(介護休暇)

第7条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする労働者は、就業規則第22条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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。

- 2 介護休暇は、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。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第8条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者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労働者が当該家族を介護するために請求した場合（以下「**育児・介護のための所定外労働の制限**」という。）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 育児・介護のための所定外労働の制限を請求しようとする労働者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、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、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、当法人所定の育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第9条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者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労働者が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第21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 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する労働者は育児のための時間外労働の制限及び

介護のための時間外労働の制限（以下「**育児・介護のための時間外労働の制限**」という。）を請求することができない。

- (1) 日雇労働者
- (2) 入社1年未満の労働者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

- 3 育児・会議のための時間外労働の制限を請求しようとする労働者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、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、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、当法人所定の育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

（育児・介護のための深夜業の制限）

第10条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者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労働者が当該家族を介護するために請求した場合（以下「**育児・介護のための深夜業の制限**」という。）には、就業規則第21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時までの間に労働させることはない。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する労働者は深夜業の制限を請求することができない。

- (1) 日雇労働者
- (2) 入社1年未満の労働者
- (3) 請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する労働者
 - 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者であること
 - ③ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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
- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- (5) 所定労働時間の全部が深夜にある労働者

- 3 育児・介護のための深夜業の制限を請求しようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、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、原則として、制限を開始しようとする日の1か月前までに、当法人所定の育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

（育児短時間勤務）

第11条 3歳に満たない子を養育する労働者は、申し出ることにより、就業規則第19条の所定労働時間について、所定労働時間を午前9時00分から午後4時00分まで（うち休憩時間は、午前12時00分から午後2時00分までの間の1時間とする。）の6時間（1歳に満たない子を育てる女性労働者は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）（以下「**育児短時間勤務**」という。）に変更することができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する労働者からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

- (1) 日雇労働者
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である労働者
- 3 育児短時間勤務の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、短縮を開始しようとする日の1か月前までに、当法人所定の短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

(介護短時間勤務)

- 第12条** 要介護状態にある家族を介護する労働者は、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、就業規則第19条の所定労働時間について、所定労働時間を午前9時00分から午後4時00分まで（うち休憩時間は、午前12時00分から午後2時00分までの間の1時間とする。）の6時間に変更することができる。
- 2 前項にかかわらず、日雇労働者からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 3 介護のための短時間勤務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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、当法人所定の短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

- 第13条** 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。
- (1) 在宅勤務
 - (2) 短時間勤務
- 2 前項にかかわらず、日雇労働者からの申出は拒むことができる。
 - 3 第1項第1号に定める在宅勤務の措置内容については、在宅勤務規程による。
 - 4 在宅勤務の申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、当法人所定の育児在宅勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。
 - 5 第1項第2号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、第11条を準用する。

(給与等の取扱い)

- 第14条** 基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。
- (1) 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
 - (2) 第6条及び第7条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。
 - (3) 第10条から第13条までの制度の適用を受けた期間については、就業規則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。
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中に行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した労働者については、復職後に昇給させるものとする。第6条～第13条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
 - 3 賞与は、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。また、その算定対象期間に第11条～第13条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。第6条～第13条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第6条～第13条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 5 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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

- 第15条** すべての労働者は第3条～第13条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する労働者の就業環境を害する言動を行ってはならない。
- 2 前項の言動を行ったと認められる労働者に対しては、就業規則第51条及び第52条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

- 第16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、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護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・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

(附則)

1. この規程は令和4年10月24日から施行する。(令和4年度第4回理事会)
2. この規程は令和7年4月21日から施行する。(令和7年度第1回理事会)