

育 児 ・ 介 護 休 業 規 程

新居浜医療福祉生活協同組合

目 次

第1条	[目的]	1
第2条	[定義]	1
第3条	[育児休業制度の対象者]	1
第4条	[育児休業の申出の手続等]	2
第5条	[休業開始予定日の指定]	3
第6条	[育児休業の申出の撤回等]	3
第7条	[育児休業の期間]	4
第8条	[休業開始予定日の繰上げ]	4
第9条	[休業終了予定日の変更]	4
第10条	[育児休業の自動終了事由]	4
第11条	[育児短時間勤務]	5
第13条	[介護休業の対象者]	6
第14条	[介護休業の期間等]	6
第15条	[介護休業の申出の手続等]	6
第16条	[介護休業終了予定日の変更]	6
第17条	[介護休業の申出の撤回等]	7
第18条	[介護短時間勤務]	7
第19条	[子の看護休暇]	8
第20条	[介護休暇]	8
第21条	[育児・介護のための所定外労働の制限]	8
第22条	[育児・介護のための時間外労働の制限]	9
第23条	[育児・介護のための深夜業の制限]	10
第24条	[賃金等の取り扱い]	11
第25条	[育児休業期間および介護休業期間中の社会保険料の取扱い]	12
第26条	[復職後の勤務]	12
第27条	[年次有給休暇]	12
第28条	[育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止]	12
第29条	[法令との関係]	12
第30条	[附則]	12

第 1 章 目 的

第 1 条 [目的]

本規程は、従業員の育児・介護休業、育児・介護のための諸制度に関する取り扱いについて定めるものです。本規程に定めのない事項は法令の定めるところによります。

第 2 章 育児休業制度

第 2 条 [定義]

本規程の用語の定義は、次のとおりとします。

- (1) 1歳に達する日
子の1歳の誕生日の前日をいう。
- (2) 1歳から1歳6ヵ月に達する日まで
子の1歳の誕生日から、誕生月の6ヵ月後の応答日の前日までをいう。
- (3) 1歳6ヵ月から2歳に達する日まで
子の1歳の誕生月の6ヵ月後の応答日から2歳の誕生日の前日をいう。
- (4) 期間雇用者
雇用契約の期間を定めて雇用されているものをいう（契約が反復更新され、期間の定めのない労働契約とみなされる者を除く）。

第 3 条 [育児休業制度の対象者]

育児のために休業することを希望する従業員であって、1歳（本条第5項の規定により育児休業をする場合にあっては1歳6ヵ月、本条第6項の規定により育児休業をする場合にあっては2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ます。

2、前項の規定にかかわらず、次に該当する者には育児休業をすることができません。

- (1) アルバイト
- (2) 期間雇用者であって次のいずれかに該当する者
 - ア、勤続1年未満の者
 - イ、子が1歳6ヵ月（本条第6項の申出にあっては2歳）に達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ある者
- 3、生協と労働組合または従業員の代表者が協定を結んだ場合には、次の従業員は育児休業をすることができません。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 申出の日から1年（1歳6ヵ月まで及び2歳までの育児休業の場合は6ヵ月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 4、配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、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年を限度として、育児休業をすることができます。

- 5、 本人またはその配偶者が、原則として子が1歳に達する日において現に育児休業をしている従業員のうち、次の事情が生じたものは、本条第7項に定める条件を満たす範囲内で、子が1歳から1歳6ヵ月に達する日までを限度として、育児休業をすることができます。
 - (1) 保育所等（無認可保育施設を除く）に申し込みを行っているが、市区町村から原則として1歳に達する日の翌日からの入所は不可能な旨の通知（入所不承諾の通知）を受けた場合
 - (2) 子を養育していた配偶者に次の事情が生じた場合
 - ア、 死亡したとき
 - イ、 傷病または障害により子の養育ができなくなったとき
 - ウ、 離婚等により子と同居しないこととなったとき
 - エ、 6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定か、または産後8週間を経過していないとき
- 6、 本人またはその配偶者が、原則として子が1歳6ヵ月に達する日において現に育児休業をしている従業員のうち、次の事情が生じたものは、第7項に定める条件を満たす範囲内で、子が1歳6ヵ月から2歳に達する日までを限度として、育児休業をすることができます。
 - (1) 保育所等（無認可保育施設を除く）に申し込みを行っているが、市区町村から原則として1歳6ヵ月に達する日の翌日からの入所は不可能な旨の通知（入所不承諾の通知）を受けた場合
 - (2) 子を養育していた配偶者に次の事情が生じた場合
 - ア、 死亡したとき
 - イ、 傷病または障害により子の養育ができなくなったとき
 - ウ、 離婚等により子と同居しないこととなったとき
 - エ、 6週間（多胎妊娠は14週間）以内に出産する予定か、または産後8週間を経過していないとき
- 7、 本条第5項、第6項の育児休業は、次の各号のすべてを満たすものとします。
 - (1) 原則として子の1歳の誕生日（本条第6項においては子の1歳の誕生月の6ヵ月後の応答日）から休業を開始すること
 - (2) 休業開始予定日から休業終了予定日まで連続して休業すること

第4条 [育児休業の申出の手続等]

育児休業を希望する者は、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ヵ月前（第3条第5項、第6項に基づく1歳及び1歳6ヵ月を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。

ただし、すでに育児休業中である期間雇用者が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

- 2、 申出は次のいずれかに該当する場合を除き、1子につき1回限りの申出であること（双子以上の場合も1子とみなします）。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の出生日また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ません。
 - ア、 本条第1項ただし書以下に該当する期間雇用者
 - イ、 第3条第5項及び第6項に基づく育児休業の申出を行う場合
 - ウ、 別表1に定める特別の事情に基づく場合
- 3、 本条第1項にかかわらず、別表1に定める特別の事情に該当する場合は、休業開始予定日の1週間前までに申出るものとします。

- 4、 生協は、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ります。
- 5、 育児休業申出書が提出されたときは、生協は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付します。
- 6、 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週間以内に所属長に書面で出生届を提出しなければなりません。

第5条 [休業開始予定日の指定]

前条第1項に定める期日までに育児休業の申出がなされなかった場合には、生協は休業を開始しようとする日以降の、次のいずれかの日を指定して休業開始予定日を指定することができます。

- (1) 1歳未満の育児休業については、育児休業申出書が提出された日の翌日から起算して1ヵ月を経過する日までの間の日
 - (2) 第3条第5項及び第6項に基づく1歳及び1歳6ヵ月以降の育児休業については、育児休業申出書が提出された日の翌日から起算して2週間を経過する日までの間の日
 - (3) 前条第3項各号に該当する場合は、育児休業申出書が提出された日の翌日から1週間を経過する日までの間の日
- 2、 休業開始予定日を指定する場合は、育児休業申出書が提出された日の翌日から3日以内であって、かつ、本人の申出た休業開始予定日までに、文書により指定します。
 - 3、 第4条第1項ただし書に該当する期間雇用者には本条は適用しません。

第6条 [育児休業の申出の撤回等]

申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届を所属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ます。

- 2、 育児休業の申出を撤回した者は、別表1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申出をすることができません。
- 3、 前項にかかわらず、1歳までの育児休業の申出を撤回した従業員が第3条第5項及び第6項に基づく1歳及び1歳6ヵ月以降の育児休業の申出を行なう場合又は、1歳6ヵ月の育児休業の申出を撤回した従業員が第3条第6項に基づく1歳6ヵ月以降の育児休業の申出を行う場合は、これを再度の申出とはみなしません。
- 4、 休業開始予定日の前日までに、次のいずれかに該当する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します。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
 - (1) 子の死亡
 - (2) 養子である子との離縁または養子縁組の取り消し
 - (3) 従業員が子と同居しなくなったとき
 - (4) 傷病や障害により子を養育できなくなったとき
 - (5) 特別養子縁組等の不成立
 - (6) 第3条第4項に基づく休業により、1歳到達日の翌日以降、育児休業をする場合で、従業員の配偶者が育児休業をしていないとき
- 5、 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社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します。

第7条 [育児休業の期間]

育児休業の期間は、原則として子が1歳に達するまで（第3条第4項、第5項および第6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します。

2、前項にかかわらず、生協は第5条の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ます。

第8条 [休業開始予定日の繰上げ]

1歳未満の育児休業の申出をすでに行った従業員は、育児休業開始予定日の前日までに別表1に定める特別の事情が生じた場合、一回に限り、休業開始予定日を当初の予定日より前の日に変更することができます。

2、この申出を行う場合は、変更後の開始予定日の原則1週間前特段の場合がある場合で、生協が認めた場合はその日）までに育児休業期間変更申出書を所属長に提出するものとします。

3、育児休業期間変更申出書が提出されたときは、生協は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付します。

第9条 [休業終了予定日の変更]

従業員は、理由の如何を問わず、育児休業の申出ごとに1回に限り、休業終了予定日を当初の終了予定日より後の日に変更することができます。

2、この申出を行なう場合は、当初の終了予定日の原則1ヵ月前（第3条第5項及び第6項に基づく1歳及び1歳6ヵ月以降の育児休業の場合は2週間前）までに育児休業期間変更申出書を所属長に提出するものとします。育児休業期間変更申出書が提出されたときは、生協は速やかに育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付します。

3、従業員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の終了予定日の2週間前までに所属長に育児休業期間変更申出書により申出するものとし、生協がこれを適当と認めた場合は、速やかに育児休業取扱通知書を本人に交付します。

第10条 [育児休業の自動終了事由]

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します。なお、第1号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、会社と本人が話し合いの上決定した日とします。

(1) 第6条第4項(1)～(5)に掲げる事由が生じたとき

当該事由が発生した日

(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3条第4項に基づく1歳2ヵ月に達するまでの休業の場合を除く）

第3条第5項に基づく1歳以降の育児休業の場合は子が1歳6ヵ月に達した日

第3条第6項に基づく1歳6ヵ月以降の育児休業の場合は子が2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

産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第3条第4項に基づく1歳2ヵ月に達するまでの休業の場合

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年に達した日

- 2、前項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所属長にその旨を通知しなければなりません。

第11条 [育児短時間勤務]

従業員で3歳に達するまでの子と同居し、養育する者は、申出ることにより、所定労働時間を6時間とすることができます。尚、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとします。

(1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができます。)

- 2、前項にかかわらず、アルバイトおよび1日の所定労働時間が6時間以下の従業員は、育児短時間勤務をすることができません。
- 3、第1項にかかわらず、生協と労働組合または従業員の代表者が協定を結んだ場合には、次の従業員は育児短時間勤務をすることができません。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 4、申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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、原則として短縮開始予定日の1ヵ月前までに育児短時間勤務申出書を所属長に提出しなければなりません。申出書が提出されたときは、生協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します。その他適用のための手続等については、育児休業の手続きに関する規定を準用します。

第3章 介護休業制度

第12条 [定義]

本章の用語の定義は次のとおりとします。

- (1) 介護休業
従業員が本章の定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するために行う休業をいう。
- (2) 介護短時間勤務
従業員が本章の定めるところにより、要介護状態にある対象家族を介護するために行う短時間勤務をいう
- (3) 対象家族
 - ア、 配偶者（事実婚を含む）
 - イ、 父母（養親を含む）
 - ウ、 子（養子を含む）
 - エ、 配偶者の父母
 - オ、 祖父母、兄弟姉妹または孫
 - カ、 上記以外の家族で生協の認めた者
- (5) 要介護状態
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をいう
- (6) 期間雇用者
雇用契約の期間を定めて雇い入れられる者をいう（契約が反復更新され、期間の定めのない雇用契約とみなされる者を除く）
- (7) 93日経過日

介護休業を開始した日から93日目の日をいう

第13条 [介護休業の対象者]

要介護状態にある家族を介護する従業員は、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ます。

2、前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する従業員は介護休業をすることができません。

- (1) アルバイト
- (2) 申出日において、次のいずれかに該当する期間雇用者
 - ア、勤続1年未満の者
 - イ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6ヶ月を経過する日までに雇用契約期間が終了し、更新されないことが明らかである者
- (3) 生協と労働組合または従業員の代表者との協定により、適用を除外された次の従業員
 - ア、勤続1年未満の者
 - イ、申出日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかなる者
 - ウ、1週間の所定労働日数が2日以下の者

第14条 [介護休業の期間等]

介護休業は、当該申出に係る対象家族1人につき、のべ93日までの範囲内で3回を上限として取得することができます。

第15条 [介護休業の申出の手続等]

介護休業をすることを希望する者は、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、介護休業申出書を所属長に提出することにより申出るものとします。ただし、すでに介護休業中である期間雇用者が雇用契約を更新するにあたり、引き続き休業を希望する場合には、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、介護休業申出書を所属長に提出することにより再度の申出ができるものとします。

2、前項にかかわらず、介護休業開始日の2週間前までに申出がなかった場合には、会社は、休業を開始しようとする日以降の、申出日の2週間後の応当日までの間の日を介護休業開始日として指定することができます。ただし、期間雇用者が、雇用契約更新にともない、雇用契約の初日を介護休業開始予定日として再度申出の場合は指定することはできません。

3、休業の日数は、対象家族1人につきのべ93日の範囲内とし、3回を上限として申し出ることができます。

4、生協は、介護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ります。

5、介護休業申出書が提出されたときは、生協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します。

第16条 [介護休業終了予定日の変更]

従業員は、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週間前までに所属長に書面で申し出ることにより、1回の申出毎の休業につき1回に限り介護休業終了予定日の繰下げ変更を行い、期間を延長することができます。

2、介護休業期間変更申出書が提出されたときは、生協は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付します。

- 3、 従業員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに所属長に書面で申出るものとし、生協がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知します。

第17条 [介護休業の申出の撤回等]

- 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、所属長に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ます。ただし、同一の対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した場合、当該家族について再度の申出はすることができないものとし、
- 2、 介護休業申出撤回届が提出されたときは、生協は速やかに当該介護休業期間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します。
 - 3、 介護休業開始予定日の前日までに、申出に係る家族を介護しないこととなった次の場合には、介護休業の申出はされなかったものとみなします。
 - (1) 対象家族の死亡
 - (2) 離婚等による対象家族との親族関係の消滅
 - (3) 介護休業の申出者が負傷、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
 - 4、 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します。
 - (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、生協と本人が話し合いの上決定した日とします。）
 - (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
産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
 - 5、 本条第3項および第4項（(2)を除く）に該当する場合は、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第18条 [介護短時間勤務]

- 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申出ることにより、所定労働時間を正規職員の所定労働時間の2時間の短縮とすることができます。尚、この短縮は、原則として申出者が始業、終業のいずれかの時刻を変更することにより行なうものとし、
- 2、 前項にかかわらず、アルバイトは介護短時間勤務をすることができません
 - 3、 第1項にかかわらず、会社と従業員の代表者が協定を結んだ場合には、次の従業員は介護短時間勤務をすることができません。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 4、 申出しようとする者は、利用開始の日から連続する3年の間で2回までの範囲内で、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を所属長に提出しなければなりません。申出書が提出されたときは、生協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します。その他適用のための手続等については、介護休業の手続きに関する規定を準用します。

第4章 子の看護休暇

第19条 [子の看護休暇]

小学校就学の始期までの子を養育する従業員は、対象となる子の負傷、疾病等の看護のため、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、毎年4月1日を起算日とし、当該子が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、看護休暇を取得することができます。

2、前項にかかわらず、次の従業員は本制度の対象としません。

(1) アルバイト

(2) 子の看護休暇制度の適用除外者に関する労使協定により、適用を除外された次の者

ア、勤続6ヵ月未満の者

イ、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、時間単位で取得することができます。

4、子の看護休暇の申出は原則として、事前に所属長に看護休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第5章 介護休暇

第20条 [介護休暇]

要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員は、毎年4月1日を起算日とし、当該家族が1人の場合は年間5日、2人以上の場合は年間10日を限度として、介護休暇を取得することができます。

2、前項にかかわらず、次の従業員は本制度の対象としません。

(1) アルバイト

(2) 介護制度の適用除外者に関する労使協定により、適用を除外された次の者

ア、勤続6ヵ月未満の者

イ、1週間の所定労働日数が2日以下の者

3、介護休暇は、時間単位で取得することができます。

4、介護休暇の申出は原則として、事前に所属長に介護休暇申出書を提出するものとします。なお、緊急の場合には、電話連絡を認めます。

第6章 所定外労働の制限（残業の免除）

第21条 [育児・介護のための所定外労働の制限]

3歳に満たない子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために申出た場合には、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ありません。

2、前項にかかわらず、次の従業員は本制度の対象としません。

(1) アルバイト

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

ア、勤続1年未満の者

イ、1週間の所定労働日数が2日以下の者

- 3、 申出をしようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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ヵ月前までに、育児・介護のための所定外労働制限申出書を所属長に提出しなければなりません。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りません。
- 4、 会社は、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ります。
- 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週間以内に所属長に出生届を提出しなければなりません。
- 6、 制限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者が子を養育しないこととなった場合、または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、申出されなかったものとみなします。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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 7、 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間は自動的に終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とします。
 - (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
- 8、 前項第1号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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第7章 時間外労働の制限

第22条 [育児・介護のための時間外労働の制限]

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が、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従業員が当該家族を介護するために申出た場合には、就業規則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ヵ月について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ありません
- 2、 前項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する従業員は育児・介護のための時間外労働の制限を申し出ることができません。
 - (1) アルバイト
 - (2) 勤続1年未満の者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 3、 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上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。）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ヵ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書を所属長に提出しなければなりません。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りません。

- 4、 生協は、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ります。
- 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「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りません。
- 6、 制限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、申出はされなかったものとみなします。
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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 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します。
 - (1) 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、 第7項第1号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、所属長にその旨を通知しなければなりません。

第8章 深夜業の制限

第23条 [育児・介護のための深夜業の制限]

- 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために申出た場合には、就業規則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ありません。
- 2、 前項にかかわらず、次の従業員は深夜業の制限を申出ることができません。
 - (1) アルバイト
 - (2) 勤続1年未満の者
 - (3) 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者
 - ア、 深夜において就業していない者（1ヵ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。
 - イ、 心身の状況が申出に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること。
 - ウ、 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いか、または産後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
 - 3、 申出しようとする者は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間（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（以下「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ヵ月前までに、所属長に深夜業制限申出書を提出しなければなりません。
 - 4、 生協は、この申出に関して必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがあります。

- 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週間以内に所属長に書面で出生届を提出しなければなりません。
- 6、 制限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、申出はされなかったものとみなします。
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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 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します。
 - (1) 家族の死亡等制限に係る子を養育また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、育児休業また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、 第7項第1号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、所属長にその旨を通知しなければなりません。
- 9、 制限期間中の賃金については、別途定める賃金規程に基づき、時間給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を支給します。
- 10、 深夜業の制限を受ける従業員に対して、生協は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがあります。

第9章 その他の事項

第24条 [賃金等の取り扱い]

- 本規程による休業および休暇の期間における賃金等の取り扱いについては次のとおりとします。
- (1) 基本給その他の月毎に支払われる賃金は対象となった期間については支給しません。算定方法については賃金規程の欠勤の扱いに準じて行います。ただし、皆勤手当等、ペナルティを含む手当については、減額の対象とはしません。
 - (2) 賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間および子の看護休暇（半日単位の取得を含む）、介護休暇（半日単位の取得を含む）が含まれる場合には、出勤日数又は出勤時間数により日割り又は減額して計算した額を支給します。
 - (3) 定期賃金の見直しは、育児・介護休業の期間中及び子の看護休暇、介護休暇中は行わないものとし、休業期間及び休暇中に定期賃金見直しの期日が到来した者については、復職または終了後、勤務実態に応じ賃金を見直すこととします。
 - (4) 退職金の算定については、1ヵ月以上の育児・介護休業をした期間は、勤続期間に算入しません。尚、子の看護休暇、介護休暇を取得した期間については、勤続期間に算入するものとします。
- 2、 本規程による短時間勤務の適用を受ける期間の賃金等については、次のとおりとします。
 - (1) 毎月支払われる賃金については、賃金規程により、時間給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を支給します。

- (2) 賞与および定期賃金見直しの算定については、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おいては、その期間に応じて減額を行いません。
 - (3) 退職金の算定については、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみなします。
- 3、 詳細は、賃金規程によるものとします。

第25条 [育児休業期間および介護休業期間中の社会保険料の取扱い]

- 育児休業期間中の社会保険料は免除されます。
- 2、 介護休業により賃金が支払われない月（賃金が一部支払われないことにより社会保険料の被保険者負担分より賃金額が少ない月を含む）における社会保険料の被保険者負担分は、各月に生協が納付した額を翌月に従業員に請求するものとし、従業員は生協が指定する日までに支払うものとします。

第26条 [復職後の勤務]

- 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とします。
- 2、 前項にかかわらず、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ります。この場合は、育児休業終了予定日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します。

第27条 [年次有給休暇]

- 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・介護休業を行った日及び、時間単位で子の看護休暇、介護休暇を取得した日は、出勤したものとみなします。ただし、子の看護休暇、介護休暇を終日取得した場合は、出勤日に含めないものとします。

第28条 [育児休業、介護休業等に関するハラスメントの防止]

- すべての従業員は第2章から第8章の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはけません。育児休業、介護休業等に関するハラスメントについては、就業規則の服務規律及び懲戒規程のほか、詳細は別に定めるハラスメント防止規程によります。
- 2、 前項の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処します。

第29条 [法令との関係]

- 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、時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関して、本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ります。

第30条 [附則]

- 本規程は平成20年6月1日より施行します。
- 平成23年11月1日 育児介護休業部分改定
- 平成25年10月1日 生協名称変更
- 平成29年1月1日 育児介護休業部分等改定
- 平成29年10月1日 育児休業部分等改定
- 平成31年 4月 1日 ハラスメントの防止部分等改定

別表 1

特別な事情の種類	第 4 条 第 2 項	第 4 条 第 3 項	第 6 条 第 2 項	第 8 条 第 1 項
	育児休業 の再度の 申出	申出 1 週間前	申出撤回 後の再度 の申出	休業開始 予定日の 繰上げ
産前産後休業または新たな育児休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、その対象となった子が死亡する等により同居しなくなったとき (新たな育児休業の対象となった子が特別養子縁組の請求等の場合にあたる時は、特別養子縁組の不成立等の場合も含む)	○	—	—	—
介護休業の開始により育児休業期間が終了した場合で、その対象となった家族が死亡する等により、対象家族との親族関係が消滅したとき	○	—	—	—
出産予定日より早く子が出生したとき	—	○	—	○
配偶者が死亡したとき	○	○	○	○
配偶者が負傷・疾病等により子の養育が困難な状態となったとき	○	○	○	○
離婚等により配偶者が子と同居しないこととなったとき	○	○	○	○
申出に係る子が、負傷・疾病等により 2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態となったとき	○	○	○	○
保育所等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	○	○	○	○