

# 育児休業および育児短時間勤務に関する規則

## (目的)

第1条 本規則は、特定非営利活動法人 e ワーク愛媛の就業規則の定めに基づき、職員の育児休業および育児短時間勤務に関する取扱いについて定めるものである。

## (育児休業の対象者)

第2条 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（実子または養子）と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、次の従業員は育児休業をすることができない。

(1) 日雇職員および期間契約職員

(2) 法人と職員代表者との間で締結された育児休業に関する協定（以下「育休協定」という。）により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

① 入社後1年未満の職員

② 配偶者（育児休業に係る子の親である者に限る。）が常態として当該子を養育することができる職員

③ 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

## (育児休業の申出の手続き等)

第3条 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ヵ月前までに、申し出るものとする。

これより遅れた場合にあつては、職員は育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という。）の定めるところにより、休業開始予定日の指定を行うことができる。

2 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週間以内に必要事項を届け出なければならない。

## (育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、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、特別な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休業申出に係る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。

### (育児休業の期間等)

第5条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度とする。

- 2 職員は、育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の繰上変更および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。）の繰下げ変更を行うことができる。
- 3 職員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰上げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。
- 4 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する。
  - (1) 子の死亡等、育児休業に係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、会社と本人が話し合いのうえ決定した日とする。）
  - (2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合：子が1歳に達した日
  - (3) 産前産後休業、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、または新たな育児休業の開始日の前日
  - (4) 育児休業を開始した後に育休協定により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合：原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって法人が指定した日
  - (5) 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。

### (給与等の取扱い)

第6条 育児休業の期間については、基本給その他の月ごとに支払われる給与は支給しない。

- 2 賞与については、その算出対象期間に育児休業の期間が含まれる場合には、出勤日数により日割で計算した額を支給する。
- 3 育児休業後の給与は、育児休業前の給与を下まわらないものとする。
- 4 退職金の算定に当っては、育児休業の期間を勤務しなかったものとして勤続年数を計算するものとする。

### (社会保険料の取扱い)

第7条 育児休業中の職員は、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分の免除の申出をする場合は、「健康保険・厚生年金保険育児休業保険料免除申出書」により、担当部署に申し出るものとする。ただし、申出が行われない場合は、法人は各月

に法人が納付した額を各月に法人が納付した額を翌月 25 日までに職員に請求するものとし、職員は法人が指定する日までに支払うものとする。

#### **(復職後の取扱い)**

第8条 育児休業の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務で行うものとする。

- 2 前項にかかわらず、本人の希望がある場合および組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、部署および職務の変更を行うことがある。

#### **(年次有給休暇)**

第9条 年次有給休暇の権利取得のための出勤率算定に当っては、育児休業をした期間は出勤したものとみなす。

#### **(育児短時間勤務制度)**

第10条 職員で雇用保険の被保険者で、小学校第3学年修了までの子（実子または養子）と同居し、養育する者は、法人に申し出て、所定労働時間を7時間まで（うち休憩時間は、12時から13時までの1時間とする。）とする（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る。）育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。

- 2 適用のための手続き等については、第3条から第5条の規程（第5条4（4）を除く。）を準用する。
- 3 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とともに、別途定める賃金規程に基づく諸手当を支給する。
- 4 定期昇給および退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

#### **(法令との関係)**

第11条 育児休業および育児短時間勤務に関して、この規則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に定めるところによる。

#### **附 則**

本規則は、平成22年10月1日から施行する。