

育児・介護休業規程

医療法人あかつき会

令和7年10月1日改定

育児・介護休業規程

第 1 章 目 的

(目的)

第 1 条 本規則は、医療法人あかつき会（以下「あかつき会」という）に勤務する、従業員の育児・介護休業等について定める。

第 2 章 育児休業制度

(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従業員であって、1 歳に満たない子と同居し、養育する者が請求したときは、本規則に定めるところにより育児休業を与える。ただし、有期契約の従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業を与える。

1. 入職 1 年以上であること
 2. 子が 1 歳 6 か月（本条第 5 項の申出にあつては 2 歳）に達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. 申出の日から 1 年（本条第 3 項及び第 5 項の申出にあつては 6 か月）以内に雇用関係が終了することが明らかでないこと
 4. 1 週間の所定労働日数が 2 日以下でないこと
- ② 配偶者が従業員と同じ日からまたは従業員より先に育児休業または出生時育児休業をしている場合、従業員は、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と育児休業期間およ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 次のいずれにも該当する従業員が請求した場合、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与える。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・介護休業法第 5 条第 3 項（本項）に基づく休業を子の 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. 従業員また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) 従業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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第 1 項又は第 3 項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又

は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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 次のいずれにも該当する従業員が請求した場合、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与える。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に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の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. 従業員または配偶者が子の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) 従業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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第1項、第3項又は第4項に基づく休業が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した従業員は、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。

（育児休業の手続等）

第3条 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「育児休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第3項乃至第6項に基づく1歳及び1歳6か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提出することによりあかつき会に申し出なければならない。

- ② 前項の申出にあたり、あかつき会の指示がある場合には、子の妊娠、出産、もしくは養子縁組の事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- ③ 第2条第1項に基づく休業の申出は、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。双子以上の場合もこれを一子とみなす（以下同様）。
- ④ 第2条第3項乃至第6項に基づく休業の申出は、一子につき1回限りとする。
- ⑤ 第5条第6項第3号の規定に基づき育児休業が終了した者が、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合は、本条第3項および第4項の規定にかかわらず、休業の申し出をできるものとする。
- ⑥ 育児休業中の有期契約従業員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育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行わなければならない。この場合、本条第3項および第4項における申出回数にはカウントしない。
- ⑦ 育児休業申出書が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該育児休業申出書を

提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

- ⑧ 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（育児休業対象児出生届）をあかつき会に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 育児休業の申出を撤回する者は、育児休業開始予定日の前日までに、育児休業申出撤回届をあかつき会に提出しなければならない。

- ② 育児休業申出撤回届が提出されたときは、あかつき会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する。
- ③ 第2条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなす。第2条第3項乃至第6項に基づく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。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項乃至第6項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第3項又は第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項又は第6項に基づく休業の申出をすることができる。
- ④ 育児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。この場合申出者は、あかつき会に対し、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。

（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（第2条第2項乃至第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する。

- ② 前項にかかわらず、あかつき会は、育児・介護休業法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る。
- ③ 育児休業を申し出た後、早産、子の親である配偶者の死亡、負傷または疾病による子の養育の困難、子と同居しなくなった場合等、やむを得ない事由が発生した場合には、申出者は、原則として、変更後の休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書を提出して申し出ることにより、休業1回につき1回に限り休業開始予定日の繰上げ変更をすることができる。また、かかる申出にあたり、あかつき会の指示のある場合には、事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- ④ 申出者は、休業終了予定日の1か月前までに、育児休業期間変更申出書を提出して申し出ることにより、子が1歳に達する日を限度として休業1回につき1回に限り休業終了予定日の繰下げ変更をすることができる。ただし、第2条第3項及び第4項乃至第6項に基づく休業の場合は、第2条第1項に基づく休業とは別に、休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、休業終了予定日の繰下げをすることができる。

- ⑤ 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、あかつき会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する。
- ⑥ 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定める日とする。
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
(この場合において申出者が出勤する日は、あかつき会と協議の上、あかつき会の指示する日とする。)
 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2条第2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項及び第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。)
 3. 申出者について、産前産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
 4. 第2条第2項に基づく休業において、出生日以後の産前産後休業期間、育児休業期間、出生時育児休業期間との合計が1年に達した場合
当該1年に達した日
- ⑦ 前項1号の事由が生じた場合、申出者は、あかつき会に対して、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。

(出生時育児休業の対象者)

第6条 育児のために休業することを希望する従業員であつて、産後休業をしておらず、子の出生日または出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者が請求したときは、本規則に定めるところにより出生時育児休業を与える。ただし、有期契約の従業員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り出生時育児休業を与える。

1. 入職1年以上であること
2. 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こと
3. 申出の日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかでないこと
4. 1週間の所定労働日数が2日以下でないこと

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7条 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の2週間前までに出生時育児休業申出書を提出することによりあかつき会に申し出なければなら

い。

なお、出生時育児休業中の有期雇用従業員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。

- ② 第6条第1項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。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。
- ③ 本条第1項の申出にあたり、あかつき会の指示がある場合には、配偶者の子の妊娠、出産、もしくは養子縁組の事実等を証明する書類を提出しなければならない。
- ④ 出生時育児休業申出書が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- 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週間以内に必要事項（出生時育児休業対象児出生届）をあかつき会に届け出なければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第8条 出生時育児休業を撤回する者は、出生時育児休業開始予定日の前日までに、出生時育児休業申出撤回届をあかつき会に提出しなければならない。

- ② 出生時育児休業申出撤回届が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
- ③ 第6条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
- ④ 出生時育児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、出生時育児休業の申出はされなかったものとみなす。この場合申出者は、あかつき会に対し、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。

（出生時育児休業の期間等）

第9条 出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

- ② 前項にかかわらず、あかつき会は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- ③ 申出者は、出生時育児休業期間変更申出書によりあかつき会に、出生時育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
- ④ 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該出

生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

- ⑤ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

1. 子の死亡等出生時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

(この場合において申出者が出勤する日は、あかつき会と協議の上、あかつき会の指示する日とする。)

2. 子の誕生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する場合

子の誕生日の翌日または出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する日

3. 子の誕生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合

子の誕生日(出産予定日後に出生した場合は、出産予定日)以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日

4. 出生時育児休業申出者について、産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、育児休業、介護休業または新たな出生時育児休業の開始日の前日

- ⑥ 前項第1号の事由が生じた場合、申出者は、あかつき会に対して、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。

(出生時育児休業中の就業)

第10条 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を原則として休業開始予定日の1週間前までにあかつき会に提出する。

- ② あかつき会は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。就業日がない場合もその旨通知する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書をあかつき会に提出することとし、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。あかつき会と従業員の双方が就業日等に合意したときは、あかつき会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

- ③ 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

1. 就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以上(一日未満の端数切り捨て)

2. 就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以上

3. 出生時育児休業開始予定日または出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

- ④ 本条第1項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を休業前日までにあかつき会に提出する。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、あかつき会は速やかに申出が撤回されたことを通知する。
- ⑤ 本条第2項で同意した就業日等を全部または一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業前日までにあかつき会に提出することとし、出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部または一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、あかつき会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。
1. 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
 2. 配偶者が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったとき
 3. 婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったとき
 4. 出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第3章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第11条 要介護状態にある家族を介護する従業員は、本規則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、有期契約の従業員については、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

1. 入職1年以上であること。
 2. 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）から93日経過日から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こと。
 3. 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こと
 4. 1週間の所定労働日数が2日以下でないこと
- ② 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上若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

(介護休業の手続等)

第12条 介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業開始予定日の2週間

前までに、介護休業申出書をあかつき会に提出することにより申し出るものとする。
なお、介護休業中の有期契約従業員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介護休業開始予定日として、介護休業申出書により再度の申出を行うものとする。

- ② 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- ③ 前項の申出にあたり、あかつき会の指示がある合は、対象家族が要介護状態にあること等を証明する書類を提出しなければならない。
- ④ 介護休業申出書が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第13条 介護休業の申出を撤回する者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届をあかつき会に提出しなければならない。

- ② 介護休業申出撤回届が提出されたときは、あかつき会は速やかに当該介護休業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する。
- ③ 同一対象家族について2回連続して介護休業の申出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、あかつき会がこれを適当と認めた場合には、申し出ることができるものとする。
- ④ 介護休業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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第14条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

- ② 前項にかかわらず、あかつき会は、育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。
- ③ 従業員は、介護休業期間変更申出書により、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週間前までにあかつき会に申し出ることにより、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通算93日の範囲を超えないことを原則とする。
- ④ 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、あかつき会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する。
- ⑤ 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する。

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

(この場合において申出者が出勤する日は、あかつき会と協議の上、あかつき会の指示する日とする。)

2. 申出者について産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業または新たな介護休業の開始日の前日

- ⑥ 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あかつき会にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第15条 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員が請求したときには、次に定める当該子の世話等のために、1年間（4月1日から翌年3月31日まで）について5日（当該子が2人以上の場合は10日まで）の範囲内で休暇を与える。

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

ただし、有期契約の従業員については、申出時点において、1週間の所定労働日数が2日以下でない者とする。

- ② 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して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、事前にあかつき会に申し出なければならない。
- ④ 取得しなかった子の看護等休暇は翌年に繰り越すことができない。
- ⑤ 当該休暇を取得した期間の給与は無給とする。
- ⑥ 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- ⑦ 定期昇給及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を通常の勤務をしているものとみなす。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第16条 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が請求したときには、1年間（4月1日から翌年3月31日まで）について5日（当該家族が2人以上の場合は10日まで）の範囲内で休暇を与える。ただし、有期契約の従業員については、申出時点において、1週間の所定労働日数が2日以下でない者とする。

- ② 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して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、事前にあかつき会に申し出なければならない。

- ④ 取得しなかった介護休暇は翌年に繰り越すことができない。
- ⑤ 当該休暇を取得した期間の給与は無給とする。
- ⑥ 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- ⑦ 定期昇給及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を通常の勤務をしているものとみなす。

第 6 章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

- 第 17 条** 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し出た場合には、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させない。ただし、有期契約の従業員については、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
- 1. 入職 1 年以上であること
 - 2. 1 週間の所定労働日数が 2 日以下でないこと
- ② 申出をしようとする者は、原則として、免除開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための所定外労働免除申出書に必要事項を記入の上、あかつき会に提出しなければならない。この場合において、免除期間は、第 18 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らない。
 - ③ あかつき会が、所定外労働免除申出書の提出にあたり、各種証明書を求めた場合には速やかに提出しなければならない。
 - ④ 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除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 週間以内にあかつき会に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
 - ⑤ 免除開始予定日の前日までに、申出に係る子または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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。
 - ⑥ 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 1. 子または家族の死亡等免除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. 免除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、出生時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、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日
 - ⑦ 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、

あかつき会にその旨を通知しなければならない。

第 7 章 時間外労働の制限

(育児・介護のための時間外労働の制限)

- 第 18 条** 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し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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ない。
- ② 前項にかかわらず、次の 1 号から 2 号のいずれかに該当する従業員を除く。
1. 入職 1 年未満の従業員
 2. 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
 3. 日雇従業員
- ③ 申出をしようとする者は、原則として、制限開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書に必要事項を記入の上、あかつき会に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第 2 項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
- ④ あかつき会が、時間外労働制限申出書の提出にあたり、各種証明書を求めた場合には速やかに提出しなければならない。
- ⑤ 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後 2 週間以内にあかつき会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、申出に係る子または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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。
- 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する。
1. 子または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、出生時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、出生時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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。

第 8 章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第 19 条** 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し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後１０時から午前５時までの間（以下「深夜」という）に労働させない。

- ② 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は除く。
- １．入職１年未満の従業員
 - ２．申出に係る子または家族の１６歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
 - (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。
 - (３)６週間（多胎妊娠の場合にあつては、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。
 - ３．１週間の所定労働日数が２日以下の従業員
 - ４．所定労働時間の全部が深夜にある従業員
 - ５．日雇従業員
- ③ 申出をしようとする者は、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書に必要事項を記入の上、あかつき会に提出するものとする。
- ④ あかつき会が、深夜業制限申出書の提出にあたり、各種証明書を求めた場合には速やかに提出しなければならない。
- ⑤ 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、出生後２週間以内にあかつき会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、申出に係る子または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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。
- 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する。
- １．子または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、出生時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、出生時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、あかつき会にその旨を通知しなければならない。
- ⑨ 制限期間中の賃金については、別途定める給与規程に基づき実労働時間分の賃金を

支給する。

- ⑩ 深夜業の制限を受ける従業員に対して、あかつき会は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第 9 章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

- 第 20 条** 3 歳に満たない子を養育する従業員が申し出た場合は、就業規則第 11 条の所定労働時間を原則として 6 時間まで短縮する。（但し、短縮する時間は 15 分単位とする。また、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る。）
- ② 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する有期契約の従業員を除く。
1. 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員
 2. 入職 1 年未満の従業員
 3. 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の従業員
- ③ 申出をしようとする者は、原則として、短縮開始予定日の 1 か月前までに、育児短時間勤務申出書に必要事項を記入の上、あかつき会に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、あかつき会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する。
- ④ 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める給与規程に基づき実労働時間分の賃金を支給する。
- ⑤ 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- ⑥ 定期昇給及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。

（事業所内保育施設）

第 21 条

- ① 1 歳から 10 歳までの子を養育する従業員は、あかつき会が設置する院内保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。
- ② 利用者は、あかつき会に対し別に定める保育料を支払うものとし、これ以外の院内保育室に関する費用は原則としてあかつき会が負担する。
- ③ 院内保育室の利用時間は、原則として平日及び土曜日の午前 8 時 00 分から午後 6 時 00 分までとし、日曜、祝日及びあかつき会が定めた休日は、閉室とする。

（介護短時間勤務）

- 第 22 条** 要介護状態にある家族を介護する従業員が申し出た場合は、対象家族 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 11 条の所定労働時間を原則として 6 時間まで短縮する。（但し、短縮する時間は 15 分単位とする。）
- ② 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する有期契約の従業員を除く。
1. 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である従業員

2. 入職1年未満の従業員
 3. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 4. 日雇従業員
- ③ 申出をしようとする者は、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に必要事項を記入の上、あかつき会に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、あかつき会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する。
- ④ 本制度の適用を受ける間の賃金については、別途定める給与規程に基づき実労働時間分の賃金を支給する。
- ⑤ 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- ⑥ 定期昇給及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。

第10章 育児期の働き方を実現するための措置

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第23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従業員（対象従業員）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利用することができる。

1. 事業所内保育施設の利用
 2. 短時間勤務
- ② 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。
1. 入職1年未満の従業員
 2. 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 3. 日雇従業員
- ③ 本条第1項第1号に定める事業内保育施設の利用について措置内容については、第21条の定めるところによる。
- ④ 本条第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、次のとおりとする。
1. 対象従業員は、申し出ることにより、所定労働時間について、6時間を上限として変更することができる。なお、この場合の始業及び終業時刻については個別に定める。
 2. 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、短縮開始予定日の1か月前までに、あかつき会に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、あかつき会は速やかに申出者に対し、短時間勤務取扱通知書を交付する。
- ⑤ 短時間勤務の適用を受ける間の給与については、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。

- ⑥ 賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- ⑦ 定期昇給及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。

第 1 1 章 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止

(禁止行為)

第 2 4 条 すべての従業員は、他の従業員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為をしてはならない。また、あかつき会の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為の詳細は服務規律規程に定める。

第 1 2 章 その他の事項

(給与等の取り扱い)

第 2 5 条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる賃金は支給しない。

- 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。
- ③ 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。
- 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続年数から除外する。
- ⑤ 前 4 項の育児休業期間には出生時育児休業期間を含むものとする。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第 2 6 条 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、各月にあかつき会が納付した額を翌月 10 日までに従業員に請求するものとし、従業員はあかつき会が指定する日までに支払うものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第 2 7 条 あかつき会は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことまたは本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該従業員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、次の 1 号、2 号の措置を実施する。また、育児休業、出生時育児休業、介護休業及びその他の両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、3 号の措置を実施する。

1. 当該従業員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、介護休業、その他の両立支援制度、育児・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保

除料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

2. 当該従業員ごとに育休復帰支援プラン又は介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等を取得する従業員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
3. 従業員に対して育児休業、出生時育児休業、介護休業及びその他の両立支援制度等に係る研修を実施する。

（復職後の勤務）

第28条 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する。

- ② 本条第1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る。この場合は、育児休業終了予定日の1か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。

第 1 3 章 付 則

（疑義の解釈）

第29条 本規程および、本規程の付属規程の解釈に関して疑義が生じた場合の判断は理事長が行う。

（本規則の改定）

第30条 本規程の改廃または変更は、理事長が行う。

（制改定の記録）

第31条 本規程は平成26年2月1日から改定して施行する。
本規程は平成30年4月1日から改定して施行する。
本規程は令和6年3月1日から改定して施行する。
本規程は令和7年4月1日から改定して施行する。
本規程は令和7年10月1日から改定して施行する。