

育 児 ・ 介 護 休 業 規 定

第1章 目的

第1条（目的）

本規定は就業規則第42条に基づき、組合員の育児・介護休業、子の看護・介護休暇、育児・介護短時間勤務に関する取り扱いについて定めるものです。

第2章 育児休業制度

第2条（適用対象者）

1. 育児休業は、生まれてから1年未満の子（実子・養子の他、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等（当該組合員を養子縁組里親として委託することが適当と認められるにもかかわらず、実親等が反対したことにより、当該組合員を養育里親として委託された子を含む。）を同居して養育する組合員で、育児を申し出た男女組合員に適用します。ただし、期間契約組合員にあつては、申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、育児休業をすることができます。

（1）加入1年以上であること。

（2）子が1歳6ヶ月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こと。

2. つぎの組合員は、ワーカーズコープちば（以下「組合」という。）と組合員代表との間で結んだ育児休業などに関する協定（以下「育児休業協定」といいます）により対象外とします。

①勤続年数が1年未満の組合員

②配偶者（内縁を含みます）が、育児休業の申し出のあった子を養育している場合。

ただし、配偶者がつぎのいずれかに該当する場合は、育児休業の対象とします。

（1）ケガや病気、または心身の障害により、子を養育できない場合

（2）育児休業の申し出のあった子と同居していない場合

③1週間の所定労働日数が2日以下の組合員

第3条（1歳までの育児休業）

1. 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達する日までのあいだの、組合員が希望した期間とします。
2. 育児休業中に、組合員がつぎのいずれかに該当したときは、育児休業は終了します。
 - ①育児休業にかかる子の死亡、または養育をしなくなったとき。
 - ②産前産後休業が始まった場合、または新たに育児休業期間が始まったとき。
 - ③育児休業協定の対象外に該当したとき。

第4条（1歳6ヵ月までの育児休業）

育児休業中の組合員又は配偶者が育児休業中の組合員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ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ます。ただし、この場合の休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとします。

- ①保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ②子の親であって1歳以降の育児を行う予定の配偶者が死亡、ケガ、病気等により子を養育できなくなった場合

第5条（利用回数）

1生児につき1回とします。

第6条（申請の手続）

出産予定日の1ヶ月前までに、育児休業申請書に必要な事項を記入し所属長に提出してください。

第7条（休業期間の変更）

原則として休業期間終了の1ヶ月前までに申し出ることによって、休業期間を延長することができます。ただし、生児が満1歳（第4条による休業の場合は1歳6ヶ月）に達したあとは延長できません。

第8条（休業期間の短縮）

原則として出勤を希望する1ヶ月前までに申し出ることによって、休業期間を短縮することができます。

第3章 介護休業制度

第9条（介護休業の対象者）

1. 介護を必要とする状態にある家族を介護する組合員は、この規則に定めるところにより介護休業をすることができます。ただし、期間契約組合員にあっては、申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、介護休業をすることができる。

（1）加入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。）より

93日を経過する日から6ヶ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。

2. 前項の介護を必要とする状態にある家族とは、ケガ、病気又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人をいいます。

①配偶者

②父母

③子

④配偶者の父母

⑤祖父母、兄弟姉妹又は孫であって組合員が同居し、かつ、扶養している人

⑥上記以外の家族で組合の認めた人

3. 第1項にかかわらず、次の組合員は介護休業をすることができません。

組合と組合員の代表者との間で締結された介護休業等に関する労使協定（以下「介護休業協定」といいます。）により介護休業の対象から除外することとされた次の組合員

①勤続年数が1年未満の組合員

②申出の日の翌日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかな組合員

③1週間の所定労働日数が2日以下の組合員

第 10 条（介護休業の申出の手続き等）

1. 介護休業をすることを希望する組合員は、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」といいます。）の 2 週間前までに、組合に介護休業の申出をして下さい。
2. 申出は、特別の事情がない限り、対象家族 1 人につき 1 要介護状態ごとに 1 回とします。

第 11 条（介護休業の申出の撤回等）

1. 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業の撤回を組合に申出ることができます。
2. 介護休業の申出を撤回した組合員について、再度の申出は原則として 1 回とし、特別の事情がある場合について組合がこれを適当と認めた場合には、1 回を超えて申し出ることができるものとします。
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します。

第 12 条（介護休業の期間等）

1. 介護休業の期間は、介護を必要とする者 1 人につき、原則として、最大 93 日間までの範囲内で 3 回を上限として、組合員が申出た期間とします。
2. 組合員は、介護休業を終了しようとする日（介護休業終了予定日）の 2 週間前までに組合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ます。ただし、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 93 日の範囲を超えないことを原則とします。
3. 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、介護休業の終了日は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その事由が発生した日
 - ② 産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

第4章 勤務時間の短縮の措置等

第13条（育児短時間勤務）

1. 組合員で3歳未満の子と同居し、養育する者は申し出ることによって、就業規則に定める所定労働時間について、原則として午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができます。また1歳に満たない子を養育する女性組合員は更に30分ずつ2回の育児時間を請求することができます。
2. 適用のための手続きについては第6条から第8条までの規定を準用します。
3. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規定に基づき、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。
4. 賞与はその算定対象期間に本制度の適用を受ける場合においては、その期間に応じて減額を行なうものとします。
5. 定期昇給の算定にあたっては、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します。

第14条（介護短時間勤務）

1. 短時間勤務開始の日から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および短縮を終了しようとする日を明らかにして、要介護状態にある家族を介護する組合員は申し出ることによって、原則として、就業規則に定める所定労働時間について、午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は12時から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができます。
2. 適用のための手続等については、第10条から第12条までの規定を準用します。
3. 本制度の適用を受ける間の給与、賞与、定期昇給については、前条の3項から5項の規定を適用します。

第15条（子の看護等休暇）

1. 小学校第3学年終了までの子を養育する組合員は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするため、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるため、当該子の感染症に伴う学級閉鎖等、入学（入園）式、卒業式のために、

就業規則第 33 条に規定する年次有給休暇とは別に、1 年間につき 5 日（当該子が 2 人以上の場合は 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、半日単位で取得することができる。なお、半日の時間帯は原則、次のとおりとする。

①午前：9：00～12：00 午後：13：00～18：00

②午前：9：00～12：00 午後：13：00～16：00

（②は短時間勤務制度利用者用）

3. 賃金の改定、一時金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第 16 条（介護休暇）

1. 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする組合員は、就業規則第 38 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 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、半日単位で取得することができる。なお、半日の時間帯は原則、次のとおりとする。

①午前：9：00～12：00 午後：13：00～18：00

②午前：9：00～12：00 午後：13：00～16：00

（②は短時間勤務制度利用者用）

3. 賃金の改定、一時金の算定にあたっては、休暇取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第 17 条（育児・介護のための所定外労働の制限）

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する組合員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組合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をさせることはない。

第 18 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組合員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組合員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第 35 条、36 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。

第 5 章 その他の事項

第 19 条（給与等の取扱い）

1. 育児・介護休業及び介護休暇・子の看護休暇の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しません。
2. 雇用保険の要件を満たすものについては、同保険より賃金の補填があります。
3. 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、出勤日数より日割りで計算した額を支給します。
4. 定期昇給は育児・介護休業の期間中は行なわないものとし、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、復帰後に昇給させるものとします。

第 20 条（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

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、各月に組合が納付した額を翌月 10 日までに組合員に請求するものとし、組合員は組合が指定する日までに支払うものとします。

第 21 条（復職後の勤務）

1. 育児・介護休業後の勤務は原則として、休業直前の部署および職務とします。
 2. 前項の定めに関わらず、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なうことがあります。
- この場合は育児休業終了予定日の 1 ヶ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します。

第 22 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あたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなします。

第 23 条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護・介護休暇、育児・介護短時間勤務に関して、本規定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。

付則

本規定は 2003 年 5 月 9 日より施行します。

2005 年 4 月 1 日から一部改正します。

2017 年 1 月 1 日から一部改正します。

2019 年 9 月 11 日から一部改正します。

2022 年 12 月 11 日に労協法人用に移行

2025 年 4 月 22 日から一部改正します。（育児・介護休業法改定）