一般社団法人　湘南建設業協会
育児・介護休業等に関する規則

（目的）
第１条　この規則は、一般社団法人　湘南建設業協会（以下「本会」という。）の職員及び臨時職員の育児・介護休業、子の監護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び育児・介護短時間勤務等に関する必要な事項を定めるものとする。

（育児休業）
第２条　育児のために休業することを希望する職員等であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申し出により、育児休業をすることができる。ただし、職員等にあっては、申し出時点において、次のいずれにも該当するものに限り、育児休業をすることができる。
（１）　入社１年以上であること。
（２）　子が１歳６か月になるまでの間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　配偶者が職員等と同じ日から又は職員等より先に育児休業をしている場合、職員等は、子が 1 歳 2 か月に達するまでの間で、出産日以後の休暇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る。
３　次のいずれにも該当する職員等は、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。
（１）　職員等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。
ア　保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
イ　職員等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歳児以降育児にあ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。
４　育児休業を希望する職員等は、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項に基づく１歳を超える休業の場合は、2 週間前）までに、育児休業申出書（様式１）を会長に提出ことにより申し出るものとする。
５　育児休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、〔育児・介護〕休業取扱通知書（様式２）を交付する。

（介護休業）
第３条　要介護状態にある家族を介護する職員等は、申し出により、介護を必要とする家族１人につき、要介護状態ごとに１回、延べ 93 日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、職員等にあっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休暇をすることができる。
（１）入社１年以上であること。
(2) 介護休業を開始しようとする日から 93 日経過日を超えて 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。

２　要介護状態にある家族とは、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、兄弟姉妹又は孫であって職員等が同居し、かつ扶養している者

３　介護休業を希望する職員等は、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、〔育児・介護〕休業申出書（様式３）を会長に提出することにより申し出るものとする。

４　介護休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該介護休暇申出書を提出した者に対し、〔育児・介護〕休業取扱通知書（様式２）交付する。

（育児休業・介護休業の撤回）

第４条　育児休業又は介護休業を申し出た職員等は、育児又は介護休業開始予定日の前日までに〔育児・介護〕休業申出撤回届（様式4）を会長に提出することにより、育児又は介護休業の申出を撤回することができる。

２　〔育児・介護〕休業申出撤回届が提出されたときは、会長は速やかに当該休業撤回届を提出した者に対し、〔育児・介護〕休業散扱通知書を（様式2）を交付する。

３　育児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項及び第２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書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。この場合に於いて、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、専務理事にその旨を通知しなければならない。

５　介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として１回とし、特段の事情がある場合について協会がこれを適当と認めた場合には、１回を超えて申出ができるものとする。

６　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こと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。この場合に於いて、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、専務理事にその旨の通知をしなければならない。

（育児休業・介護休業期間の変更）

第５条　育児休業・介護休業を申出た職員等は、育児又は介護休業開始予定日の前日までに〔育児・介護〕休業期間変更申出書（様式5）を会長に提出することにより、育児又は介護休業の期間を変更することができる。

２　〔育児・介護〕休業期間変更届が提出されたときは、会長は速やかに当該休業変更届を提出した者に対し、〔育児・介護〕休業取扱通知書（様式2）を交付する。

（子の看護休暇）

第 6 条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、年次休暇とは別に、当該子が 1 人の場合は 1 年間つき 5 日、2 人以上の場合は 1 年間に 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、時間単位で取得することができる。

３　子の看護休暇をすることを希望する職員等は、原則として、子の看護休暇を取得しようとする前日までに、〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書（様式 6）を会長に提出し申し出るものとする。

（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職員等は、年次休暇とは別に、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 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、時間単位で取得することができる。

３　介護休暇をすることを希望する職員等は、原則として、介護休暇を取得しようとする前日までに、〔子の看護休暇・介護休暇〕申出書（様式 6）を会長に提出することにより申し出るものとする。

（育児・介護のための所定労働時間外勤務の免除）

第 8 条　3 歳に満たない子を養育する職員等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職員等が当該家族を介護するために申し出た場合には、業務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勤務をさせることはない。

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、免除を開始しようとする日及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として、免除開始予定日の 1 か月前までに、育児・介護のための所定労働時間外勤務免除申出書（様式 7）を会長に提出するものとする。

３　育児・介護のための所定労働時間外勤務免除申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該所定外勤務免除申出書（様式８）を交付する。

（育児・介護のための時間外勤務の制限）

第 9 条　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員等が、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職員等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ることはない。

２　第 1 項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員等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を申し出ることができない。

（１）　日雇従業員

（２）　入社 1 年未満の職員

（３）　1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

３　申し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、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、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式９）を会長に提出するものとする。

（育児短時間勤務）

第 10 条　3 歳に満たない子を養育する職員等は、申し出ることにより所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする（1 歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途 30 分ずつ 2 回の育児時間を請求することができる。）

２　第 1 項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員等からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

（１）　日雇従業員

（２）　1 日の所定労働時間が 6 時間以下である職員

３　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、育児短時間勤務申出書（様式 10）により会長に申し出なければならない。

４　育児のための短時間勤務申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該短時間勤務申出書を提出した者に対し、〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書を（様式 12）を交付する。

（介護短時間勤務）

第 11 条　要介護状態にある家族を介護する職員等からの申し出があった場合、当該職員等の所定労働時間を午前 9 時から午後 5 時までの時間帯のうち、休憩時間（午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間）を除いて会長が指定することができる。

２　第 1 項の規定にかかわらず、日雇従業員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、利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲で、短縮を開始しようとする日、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、介護短時間勤務申出書（様式 11）により会長に申し出なければならない。

４　介護のための短時間勤務申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該短時間勤務申出書を提出した者に対し、〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書を（様式 12）を交付する。

（給与等の取扱い）

第 12 条　基本給その他の月毎に支払われる給与等の取扱いは次のとおりとする。

（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、第 11 条の制度の適用を受けた期間については別に定める給与規則に基づき、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の全額を支給する。

２　育児・介護休業の期間中、昇格・昇給は行わないものとし、復職後の昇給において休業前の勤務実績

を加味して調整するものとする。第6条から第11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。また、その算定対象期間に育児短時間勤務及び介護短時間勤務の適用を受けた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条から第11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　退職金の算定に当っては、育児・介護休業をした期間は勤続期間に算入しないで計算するものとし、第6条から第11条の制度の適用を受けた日又は期間は、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勤務日数の算定に当っては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

（介護休業中の社会保険料の取扱い）

第13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、各月に本会が納付した額を翌月20日までに職員等に請求するものとし、職員等は本会が指定する日までに支払うものとする。

（育児・介護休業等に関するハラスメントの防止）

第14条　職員は第1条から第11条の制度の申出・利用に関して、当該制度の申出・利用する職員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2　第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

（法令との関係）

第15条　育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務並びに介護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の定めるところによる。

附　則

1　この規則は、平成30年6月1日から施行する。