

公益財団法人浜松国際交流協会職員の育児休業・介護休業等に関する規程

(趣旨)

第1条 この規程は、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（平成3年法律第76号。以下「育児休業法」という。）の規定に基づき、職員が育児休業及び介護休業をする場合並びに育児及び介護のために深夜業の制限をする場合について、必要な事項を定める。

2 この要綱に定めのないことについては、育児休業法の定めるところによる。

(育児休業及び介護休業をすることができない職員)

第2条 育児休業法第6条第1項ただし書きに規程する協定に基づき、次の各号の一に該当する職員は、育児休業をすることができない。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (2) 育児休業の申出があった日から起算して1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員
- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

2 育児休業法第12条第2項において準用する同法第6条第1項ただし書きに規定する協定に基づき、次のいずれかに該当する職員は、介護休業をすることができない。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年未満の者
- (2) 介護休業の申し出があった日の翌日から起算して3箇月以内に雇用関係が終了することが明らかな者
- (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(休業の手続き及び期間)

第3条 育児休業及び介護休業にかかる手続き及び期間は、育児休業法の定めるところによる。

(休業期間中の給与等)

第4条 育児休業及び介護休業の期間にかかる給与は、支給しない。

2 育児休業及び介護休業の期間中の給与は、算定期間における勤務実績に応じて算定し、支給する。

(職務復帰後における給与等の取扱い)

第5条 育児休業又は介護休業をした職員が職務に復帰した場合の給与の取扱いについては、業務外の傷病による休職から職務に復帰した場合等との均衡を考慮し代表理事が別に定める。

2 育児休業又は介護休業から復帰したときは、それぞれ休業前の職務に従事させるものとする。

3 前項の規定にかかわらず、代表理事は、業務上やむを得ない事情がある場合には、復帰した職員を休業前の職務と異なる職務に従事させることができる。

(退職手当の取扱い)

第6条 公益財団法人浜松国際交流協会職員退職手当支給規程（以下「退職手当規程」という。）第4条第3項の規定の適用については、育児休業をした期間は、同項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。

(職員が支払うべき費用の取扱い)

第7条 育児休業及び介護休業をしている職員は、給与が支払われない月において、当該職員の負担すべき費用がある場合には、代表理事が定める日までに支払うこととする。

(年次休暇の取扱い)

第8条 年次休暇の取扱いについて、育児休業及び介護休業の期間は、出勤したものみなす。

(育児及び介護を容易にするための措置)

第9条 3歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、公益財団法人浜松国際交流協会職員就業規程（以下「就業規程」という）第12条の勤務時間（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。）を最少6時間とすることができる。

2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規程第12条の始業及び終業の時刻について、始業及び終業の時刻を各30分間繰り上げ若しくは繰り下げることができる。

3 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、申し出ることにより3箇月の範囲を原則として所定の始業及び終業の時刻について、次の各号の一に変更することができる。

(1) 始業及び終業の時刻を各1時間繰り上げる

(2) 始業及び終業の時刻を各1時間繰り下げる

(3) 始業及び終業の時刻を各2時間繰り上げる

(4) 始業及び終業の時刻を各2時間繰り下げる

(深夜業等の制限)

第10条 小学校就学の時期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するために請求した場合又は要介護状態にある家族を介護する職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規程第19条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時までの間に当該職員を労働させないものとする。

2 請求しようとする職員は、1回につき、1カ月以上6カ月以内の期間について、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カ月前までに所要の手続き

をとらなければならない。

- 3 前項の場合、必要最小限度の各種証明書の提出を当該職員に求めることができる。
- 4 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、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職員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規程第19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ないものとする。
- 5 第4項の請求をしようとする職員は、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（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カ月前までに所要の手続きをとらなければならない。
- 6 3歳に満たない子を養育する職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職員が当該家族を介護するために請求した場合には、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ないものとする。
- 7 第6項の請求をしようとする者の所要の手続きは、第5項を準用する。

（禁止行為）

第11条 すべての職員は、他の職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、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- （1）妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- （2）妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- （3）妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- （4）妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動
- （5）妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等

（委任）

第12条 この規程の施行に関し、必要な事項は代表理事が定める。

附 則

この規程は、平成22年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和5年4月1日から施行する。