

第1章 総 則

(目的)

第1条 この規程は、一般社団法人飯能市学童クラブの会（以下「会」という。）の職員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ。）、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働・時間外労働・深夜業の制限及び育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

2. この規程の措置に関して、この規程に定めのない事項については、育児・介護休業法その他これに関連する法令の定めるところによる。

(会が講じる制度)

第2条 この規程により会が講ずる制度の名称と内容は、次の各号に定めるとおりとする。

- | | |
|------------------|--|
| (1) 育児休業 | …1歳に満たない子を養育するためにする休業をいう。
ただし、職員本人の出産日以後の産前産後休業（労働基準法第65条第1項及び第2項の定めによる休業をいう。）期間を除く。 |
| (2) パパ・ママ育休プラス | …職員と配偶者が共に前号に定める育児休業をする場合の特例として、1歳2ヵ月に満たない子を養育するため、最長1年間することができる育児休業をいう。 |
| (3) 1歳6ヵ月までの育児休業 | …一定の要件を満たす場合に、育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合を含む。）に後続する、子が1歳6ヵ月に達するまでの間にする育児休業をいう。 |
| (4) 2歳までの育児休業 | …一定の要件を満たす場合に、1歳6ヵ月までの育児休業に後続する、子が2歳に達するまでの間にする育児休業をいう。 |
| (5) 出生時育児休業 | …産後休業をしていない職員が、次号の定めによる産休特例期間内に限定して、最初に行う短期の育児休業をいう。 |
| (6) 産休特例期間 | …出産予定日前に子が出生した場合は、当該出生の日から当該出産予定日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間、出産予定日後に子が出生した場合は、当該出産予定日から当該出生の日から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間をいう。 |
| (7) 子の看護休暇 | …負傷し、もしくは疾病にかかった小学校就学の始期に達するまでの子の世話又は疾病の予防のため当該子の世話をする職員の申出により、会が付与する休暇をいう。 |
| (8) 介護休業 | …要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。 |
| (9) 介護休暇 | …要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする |

- 職員の申出により、会が付与する休暇をいう。
- (10) 所定時間外労働の制限 … 3歳に満たない子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する職員の請求により、所定の期間、所定労働時間を超える勤務を免除することをいう。
- (11) 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し、又は要介護状態にある対象家族を介護する職員の請求により、所定の期間、36協定にかかわらず、時間外労働（労働基準法第32条で定める法定の労働時間を超える労働をいう。）を1ヵ月について24時間、1年について150時間に制限することをいう。
- (12) 深夜業の制限 … 小学校就学の始期に達するまでの子を養育し、又は要介護状態にある対象家族を介護する職員の請求により、所定の期間、深夜業を免除することをいう。
- (13) 育児短時間勤務 … 3歳に満たない子を養育する職員の所定労働時間を短縮する措置をいう。
- (14) 介護短時間勤務 … 要介護状態にある対象家族を介護する職員の所定労働時間を短縮する措置をいう。
2. この規程における定義は、次の各号に定めるとおりとする。
- (1) 子 … 法律上の親子関係がある実子及び養子のほか、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その他これに準ずるものを含む。
- (2) ○歳に満たない … 当該子の○歳の誕生日の前日までをいう。
- (3) ○歳に達する日 … 当該子の○歳の誕生日の前日をいう。
- (4) 1歳○ヵ月に達するまで … 1歳の誕生日から、誕生日の属する月の○ヵ月後の月における誕生日当日の前日までの期間をいう。
- (5) 2歳に達するまで … 1歳6ヵ月の誕生日当日から2歳の誕生日の前日までの期間をいう。
- (6) 小学校就学の始期に達するまで … 6歳に達する日の属する年度（4月1日から翌年3月31日までをいう。）の3月31日までをいう。
- (7) 要介護状態にある対象家族 … 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、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫（以下「対象家族」という。）をいう。
3. 日々雇用される職員には、この規程は適用を除外する。

第2章 育児休業

(育児休業)

第3条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く。）であつて、1歳に満たない子（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2ヵ月に満たない子）と同居し、当該子を養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において休業に係る子が1歳6ヵ月に達するまで（2歳までの育児休業の場合は2歳に達するまで）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者に限る。

2. 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は労使協定により適用除外とする。

（1）勤続1年未満の者

（2）申出の日から1年以内（1歳6ヵ月までの育児休業及び2歳までの育児休業の申出をする場合は6ヵ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者

（3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（パパ・ママ育休プラス）

第4条 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、当該職員は、休業に係る子が1歳2ヵ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が1年となるまでの期間を限度として、育児休業をすることができる。ただし、この場合における休業開始予定日は、子の1歳の誕生日以前でなければならない。

（1歳6ヵ月までの育児休業、2歳までの育児休業）

第5条 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、休業に係る子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳に達する日後の職員又は配偶者が育児休業を終了しようとする日（以下「育児休業終了予定日」という。））において、次の各号のいずれにも該当する場合は、当該子が1歳6ヵ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（以下「育児休業開始予定日」という。）は、当該子の1歳の誕生日（パパ・ママ育休プラスの場合は、当該子が1歳に達する日後の職員又は配偶者の育児休業終了予定日の翌日）とする。ただし、配偶者が本項の定めによる休業を、休業に係る子の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）職員又は配偶者が原則として休業に係る子の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 休業に係る子について保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

② 職員の配偶者であつて休業に係る子の親であり、当該子が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当該子を養育することが困難になった場合

（3）休業に係る子の1歳の誕生日以降に本項の定めによる休業をしたことがないこと。

2. 前項の定めにかかわらず、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項の定めによる休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）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家族

が死亡等した職員は、子が1歳6ヵ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。

3. 1歳6ヵ月までの育児休業中の職員又は配偶者が1歳6ヵ月までの育児休業中の職員は、休業に係る子が1歳6ヵ月に達する日において、次の各号のいずれにも該当する場合は、当該子が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。なお、育児休業開始予定日は、当該子の1歳6ヵ月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が本項の定めによる休業を、休業に係る子の1歳6ヵ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) 職員又は配偶者が休業に係る子の1歳6ヵ月の誕生日応当日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 休業に係る子について保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

② 職員の配偶者であって休業に係る子の親であり、当該子が1歳以降6ヵ月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当該子を養育することが困難になった場合

4. 前項の定めにかかわらず、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3項の定めによる休業（再度の休業を含む。）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家族が死亡等した職員は、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。

(育児休業の申出等)

第6条 育児休業をすることを希望する職員は、原則として育児休業開始予定日の1ヵ月前（1歳6ヵ月までの育児休業及び2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに、会に申し出なければならない。なお、育児休業中の有期契約職員が、労働契約更新の際引き続き休業を希望する場合は、更新された労働契約期間の初日を休業開始予定日として、再度の申出を行うものとする。

2. 育児休業の申出は、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。ただし、産休特例期間中の出生時育児休業の申出は回数に含めない。
3. 1歳6ヵ月までの育児休業の申出は、一子につき1回限りとする。ただし、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項の定めによる休業が終了し、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家族が死亡等した職員は、子が1歳6ヵ月に達するまでの間で必要な日数について休業をすることができる。
4. 2歳までの育児休業の申出は、一子につき1回限りとする。ただし、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項の定めによる休業が終了し、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家族が死亡等した職員は、子が2歳に達するまでの間で必要な日数について休業をすることができる。
5. 会は、当該職員に対し、申出を受けた旨、育児休業開始予定日及び育児休業終了予定日、申出を拒む場合はその旨及び理由を通知する。

(育児休業の申出の撤回等)

第7条 育児休業を申し出た職員は、育児休業開始予定日の前日までであれば休業の申出を撤回することができる。

2. 会は、当該職員に対し、休業の撤回の申出を受けた旨を通知する。
3. 育児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。1歳6ヵ月までの育児休業（第5条第2項の定めによる休業を含む。）及び2歳までの育児休業（第5条第4項の定めによる休業を含む。）の申出を撤回した場合は、特別な事情がない限り同一の子については再度の申出をすることができない。ただし、育児休業の申出を撤回した職員であっても1歳6ヵ月までの育児休業の申出をすることができ、1歳6ヵ月までの育児休業の申出を撤回した職員であっても2歳までの育児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、申出に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなった場合は、休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、申出をした職員は、会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8条 育児休業の期間は、次の各号に掲げる日までを限度として、原則として育児休業開始予定日（申出が遅れた場合は会が指定した日）から育児休業終了予定日までとする。

- (1) 育児休業の場合 …休業に係る子が1歳に達する日
 - (2) パパ・ママ育休プラスの場合 …休業に係る子が1歳2ヵ月に達する日と休業を開始してから1年（職員本人の誕生日以後の産前産後休業期間の日数を含む。）を経過した日のうち、いずれか早い日
 - (3) 1歳6ヵ月までの育児休業の場合…休業に係る子が1歳6ヵ月に達する日
 - (4) 2歳までの育児休業の場合 …休業に係る子が2歳に達する日
2. 職員は、休業に係る子が出産予定日前に出生した場合又は職員の配偶者であって休業に係る子の親が、死亡、負傷、疾病等の事情により当該子を養育することが困難になった場合等特別の事情がある場合は、当初申し出た育児休業開始予定日の1週間前までに会に申し出ることにより、育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。なお、申出は休業1回につき1回限りとする。
 3. 職員は、当初申し出た育児休業終了予定日の1ヵ月前（1歳6ヵ月までの育児休業及び2歳までの育児休業の場合は2週間前）までに会に申し出ることにより、育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。なお、申出は休業1回につき1回限りとするが、1歳6ヵ月までの育児休業の場合は子が1歳から1歳6ヵ月に達するまでの期間内で、2歳までの育児休業の場合は子が1歳6ヵ月から2歳に達するまでの期間内でそれぞれ1回、1歳までの育児休業とは別に育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。
 4. 会は、当該職員に対し、育児休業開始予定日の繰上げ又は育児休業終了予定日の繰下げの申出を受けた旨を通知する。
 5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、育児休業期間は、当該事由が生じた日（第3号の場合はその前日）に終了する。
 - (1) 休業に係る子の死亡等休業に係る子を養育しないこととなった場合
 - (2) 育児休業終了予定日とされた日の前日までに、休業に係る子が1歳（パパ・ママ育休プ

ラスの場合は1歳2ヵ月、1歳6ヵ月までの育児休業の場合は1歳6ヵ月、2歳までの育児休業の場合は2歳)に達した場合

(3) 育児休業を申し出た職員について、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場合

(4) パパ・ママ育休プラスの場合において、出生日以後の産前・産後休業と育児休業(出生時育児休業)期間との合計が1年に達した場合

6. 育児休業を申し出た職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

第3章 出生時育児休業

(出生時育児休業)

第9条 育児のために休業することを希望する職員(日雇職員を除く。)であつて、産後休業をしておらず、子の出生日又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、当該子を養育する者は、申出により、出生時育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において休業に係る子の出生日又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ヵ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者に限る。

2. 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は労使協定により適用除外とする。

(1) 勤続1年未満の者

(2) 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なる者

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(出生時育児休業の申出等)

第10条 出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業開始予定日の2週間前までに、会に申し出なければならない。なお、出生時育児休業中の有期契約職員が、労働契約更新の際引き続き休業を希望する場合は、更新された労働契約期間の初日を休業開始予定日として、再度の申出を行うものとする。

2. 出生時育児休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、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、会は後の申出を拒むことがある。

3. 会は、当該職員に対し、申出を受けた旨、出生時育児休業開始予定日及び出生時育児休業終了予定日、申出を拒む場合はその旨及び理由を通知する。

(出生時育児休業の申出の撤回等)

第11条 出生時育児休業を申し出た職員は、出生時育児休業開始予定日の前日までであれば休業の申出を撤回することができる。

2. 会は、当該職員に対し、休業の撤回の申出を受けた旨を通知する。

3. 出生時育児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、みなしを含め

2回休業した場合は、同一の子については再度の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、申出に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなった場合は、休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、申出をした職員は、会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12条 出生時育児休業の期間は、子の出生後8週間以内のうち4週間(28日)を限度として、原則として出生時育児休業開始予定日(申出が遅れた場合は会が指定した日)から出生時育児休業終了予定日までとする。

2. 職員は、休業に係る子が出産予定日前に出生した場合又は職員の配偶者であって休業に係る子の親が、死亡、負傷、疾病等の事情により当該子を養育することが困難になった場合等特別の事情がある場合は、当初申し出た出生時育児休業開始予定日の1週間前までに会に申し出ることにより、出生時育児休業開始予定日とされた日の繰上げを申し出ることができる。なお、申出は休業1回につき1回限りとする。
3. 職員は、当初申し出た出生時育児休業終了予定日の2週間前までに会に申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。なお、申出は休業1回につき1回限りとする。
4. 会は、当該職員に対し、出生時育児休業開始予定日の繰上げ又は出生時育児休業終了予定日の繰下げの申出を受けた旨を通知する。
5. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、出生時育児休業期間は、当該事由が生じた日(第3号の場合はその前日)に終了する。
 - (1) 休業に係る子の死亡等休業に係る子を養育しないこととなった場合
 - (2) 出生時育児休業終了予定日とされた日の前日までに、休業に係る子の出生日の翌日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過した場合
 - (3) 休業に係る子の誕生日(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
 - (4) 出生時育児休業を申し出た職員について、産前産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業が始まった場合
6. 出生時育児休業を申し出た職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第13条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(日雇職員を除く。)は、申出により、負傷し、若しく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若しくは健康診断を受けさせるために、一年度(4月1日から翌年3月31日)につき5日(その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が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。

2. 前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外と定めた次の各号のいずれかに該当する

者は適用除外とする。

- (1) 勤続6ヵ月未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 子の看護休暇は、年次有給休暇とは別に付与し、原則として有給とする。
 4. 子の看護休暇の取得単位は、次の各号に掲げるとおりとする。
 - (1) 1日
 - (2) 半日（1日の所定労働時間の2分の1）
 - (3) 1時間
 5. 前項第2号に定める半日単位の子の看護休暇を取得した場合は、0.5日の休暇を取得したものとし、前項第3号に定める1時間単位の休暇を取得した場合の1日分の時間数は、1日の所定労働時間（1時間に満たない時間がある場合は1時間に切り上げる。）とする。

第5章 介護休業

（介護休業）

第14条 要介護状態にある対象家族を介護する職員（日雇職員を除く。）は、申出により、介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において介護休業開始予定日から93日経過日から6ヵ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者に限る。

2. 前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は労使協定により適用除外とする。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 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な者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

（介護休業の申出等）

第15条 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、会に申し出なければならない。なお、介護休業中の有期契約職員が、労働契約更新の際引き続き休業を希望する場合は、更新された労働契約期間の初日を休業開始予定日として、再度の申出を行うものとする。

2. 申出は、対象家族1人につき3回までとする。
3. 会は、当該職員に対し、申出を受けた旨、介護休業開始予定日及び介護休業終了予定日、申出を拒む場合はその旨及び理由を通知する。

（介護休業の申出の撤回等）

第16条 介護休業を申し出た職員は、介護休業開始予定日の前日までであれば休業の申出を撤回することができる。

2. 会は、当該職員に対し、休業の撤回の申出を受けた旨を通知する。
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場合は、当該家族について再度の申出をすることができない。

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当該家族を介護しないこととなった場合は、休業の申出はされなかったものとみなす。この場合、申出をした職員は、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17条 介護休業の期間は、当該申出に係る対象家族1人につき、原則として通算93日の範囲内で、介護休業開始予定日（申出が遅れた場合は会が指定した日）から介護休業終了予定日までとする。

2. 職員は、当初申し出た介護休業終了予定日の2週間前までに会に申し出ることにより、介護休業終了予定日とされた日の繰下げを申し出ることができる。なお、申出は休業1回につき1回限りとする。
3. 会は、当該職員に対し、介護休業終了予定日の繰下げの申出を受けた旨を通知する。
4. 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、介護休業期間は、当該事由が生じた日（第3号の場合はその前日）に終了する。
 - (1) 休業に係る家族の死亡等休業に係る家族を介護しないこととなった場合
 - (2) 介護休業終了予定日とされた日の前日までに、介護休業の日数が93日に達した場合
 - (3) 介護休業を申し出た職員について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は新たな介護休業が始まった場合
5. 介護休業を申し出た職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

第6章 介護休暇

(介護休暇)

第18条 要介護状態にある対象家族の介護その他必要な世話をする職員（日雇職員を除く。）は、申出により、一年度（4月1日から翌年3月31日）につき5日（その要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。

2. 前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外と定めた次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。
 - (1) 勤続6ヵ月未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 介護休暇は、年次有給休暇とは別に付与し、原則として有給とする。
4. 介護休暇の取得単位は、次の各号に掲げるとおりとする。
 - (1) 1日
 - (2) 半日（1日の所定労働時間の2分の1）
 - (3) 1時間
5. 前項第2号に定める半日単位の介護休暇を取得した場合は、0.5日の休暇を取得したものとし、前項第3号に定める1時間単位の休暇を取得した場合の1日分の時間数は、1日の所定労働時間（1時間に満たない時間がある場合は1時間に切り上げる。）とする。

第7章 所定外労働の制限等

(所定外労働の制限)

第19条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く。）が、当該子を養育するために請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外労働をさせない。

2. 要介護状態にある対象家族の介護をする職員（日雇職員を除く。）が、当該家族を介護するために請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外労働をさせない。
3. 第1項及び前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外と定めた次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
4. 所定外労働の制限の適用を受けようとする職員は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヵ月前までに、会に請求しなければならない。この場合において、制限期間は、次条の定めによる時間外労働の制限に係る期間と重複しないようにしなければならない。
5. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなった場合又は請求に係る家族の死亡等により当該家族を介護しないこととなった場合は、請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求をした職員は、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は、制限期間は、当該事由が生じた日（第3号の場合はその前日）に終了する。
 - (1) 育児のための所定外労働の制限においては、制限に係る子の死亡等、当該子を養育しないこととなった場合
 - (2) 育児のための所定外労働の制限においては、制限に係る子が3歳に達した場合
 - (3) 介護のための所定外労働の制限においては、制限に係る家族の死亡等、当該家族を介護しないこととなった場合
 - (4) 制限を請求した職員について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
7. 制限を請求した職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

(時間外労働の制限)

第20条 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に請求した場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、法定労働時間を超える労働時間は、1ヵ月について24時間、1年について150時間を限度とする。

2. 要介護状態にある対象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は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、法定労働時間を超える労働時間は、1ヵ月について24時間、1年について150時間を限度とする。
3. 第1項及び前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。

- (1) 日雇職員
- (2) 勤続1年未満の者
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
4. 時間外労働の制限の適用を受けようとする職員は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間（以下本条において「制限期間」という。）について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヵ月前までに、会に請求しなければならない。この場合において、制限期間は、前条の定めによる所定外労働の制限に係る期間と重複しないようにしなければならない。
5. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなった場合又は請求に係る家族の死亡等により当該家族を介護しないこととなった場合は、請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求をした職員は、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は、制限期間は、当該事由が生じた日（第3号の場合はその前日）に終了する。
 - (1) 育児のための時間外労働の制限においては、制限に係る子の死亡等、当該子を養育しないこととなった場合
 - (2) 育児のための時間外労働の制限においては、制限に係る子が小学校の始期に達した場合
 - (3) 介護のための時間外労働の制限においては、制限に係る家族の死亡等、当該家族を介護しないこととなった場合
 - (4) 制限を請求した職員について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
7. 制限を請求した職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

（深夜業の制限）

- 第21条 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に請求した場合は、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. 要介護状態にある対象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は、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、深夜に労働させない。
 3. 第1項及び前項の定めにかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 勤続1年未満の者
 - (3) 育児のための深夜業の制限においては、深夜において制限に係る子を常態として保育できる同居の家族がいる者
 - (4) 介護のための深夜業の制限においては、深夜において制限に係る家族を常態として介護できる同居の家族がいる者
 - (5) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - (6) 所定労働時間の全部が深夜にある者
 4. 深夜業の制限の適用を受けようとする職員は、1回につき、1ヵ月以上6ヵ月以内の期間

(以下本条において「制限期間」という。)について、制限開始予定日及び制限終了予定日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1ヵ月前までに、会に請求しなければならない。

5. 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により当該子を養育しないこととなった場合又は請求に係る家族の死亡等により当該家族を介護しないこととなった場合は、請求はなされなかったものとみなす。この場合、請求をした職員は、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は、制限期間は、当該事由が生じた日(第3号の場合はその前日)に終了する。
 - (1) 育児のための深夜業の制限においては、制限に係る子の死亡等、当該子を養育しないこととなった場合
 - (2) 育児のための深夜業の制限においては、制限に係る子が小学校の始期に達した場合
 - (3) 介護のための深夜業の制限においては、制限に係る家族の死亡等、当該家族を介護しないこととなった場合
 - (4) 制限を請求した職員について、産前産後休業、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合
7. 制限を請求した職員は、前項各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、会にその旨を通知しなければならない。

第8章 所定労働時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第22条 3歳に満たない子を養育する職員(日雇職員を除く。)は、申出により、1日の所定労働時間を短縮する育児短時間勤務制度を利用することができる。ただし、1日の所定労働時間が6時間以下である者を除く。

2. 前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外と定めた次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 会は、当該職員に対し、育児短時間勤務の申出を受けた旨を通知する。
4. 育児短時間勤務制度を利用する職員の1日の所定労働時間は、原則として6時間とする。
5. 育児短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、当該職員の状況を勘案し、各人毎に定める。
6. 育児短時間勤務制度の利用の申出をしようとする職員は、1回につき、1ヵ月以上1年以内の期間について、制度利用開始予定日及び制度利用終了予定日を明らかにして、原則として、制度利用開始予定日の1ヵ月前までに、会に申し出なければならない。
7. 1歳に満たない子を養育する女性職員は、本条に定める制度に加え、1日2回、1回当たり30分の育児時間の請求をすることができる。

(介護短時間勤務)

第23条 要介護状態にある対象家族を介護する職員(日雇職員を除く。)は、申出により、当該対象家

族1人につき、制度利用開始予定日から3年の間で2回までの範囲で、1日の所定労働時間を短縮する介護短時間勤務制度を利用することができる。

2. 前項の定めにかかわらず、労使協定により適用除外と定めた次の各号のいずれかに該当する者は適用除外とする。
 - (1) 勤続1年未満の者
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者
3. 会は、当該職員に対し、介護短時間勤務の申出を受けた旨を通知する。
4. 介護短時間勤務期間中の始業及び終業の時刻は、当該職員の状況を勘案し、各人毎に定める。
5. 介護短時間勤務制度の利用の申出をしようとする職員は、制度利用開始予定日及び制度利用終了予定日を明らかにして、原則として、制度利用開始予定日の2週間前までに、会に申し出なければならない。

第9章 休業等の期間中の待遇

(給与等の取扱い)

第24条 基本給その他の月毎に支給する給与の取扱いは、次の各号に定めるとおりとする。

- (1) 育児休業（パパ・ママ育休プラス、1歳6ヵ月までの育児休業、2歳までの育児休業を含む。以下同じ。）期間又は介護休業期間…就業した時間を除き、無給とする。
 - (2) 出生時育児休業期間…無給とする。
 - (3) 子の看護休暇取得日又は時間…原則として有給とする。
 - (4) 介護休暇取得日又は時間…原則として有給とする。
 - (5) 深夜業の制限の適用を受けた期間…深夜の時間帯に所定労働時間があるときは、1日当たりの不就労時間につき、就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算の方法に基づき控除した後の賃金を支給する。
 - (6) 育児短時間勤務制度利用期間又は介護短時間勤務制度利用期間…1日当たりの短縮時間につき、就業規則に定める欠勤等の場合の時間割計算等の方法に基づき控除した後の賃金を支給する。
2. 賞与については、賞与算定対象期間中の就業した期間について日割り計算した額を休業終了後の最初の支給日に支給する。ただし、就業した期間がないときは、支給しない。短時間勤務制度利用期間は、当該期間は通常の勤務をしたものとして取り扱う。
 3. 基本給の改定は、育児休業期間中、出生時育児休業期間中又は介護休業期間中は行わないものとし、当該各休業期間中に改定日が到来した者については、復職後に改定する。
 4. 退職金の算定については、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間又は短時間勤務制度利用期間は、通常の勤務をしたものとして勤続年数に含める。
 5. 年次有給休暇付与に係る出勤率の算定については、育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間は、勤務したものとみなす。

第10章 その他の事項

(育児休業等の円滑な取得)

第25条 会は、職員から当該職員又は配偶者が妊娠し、又は出産したこと等の申出を受けた場合は、当該職員に対し、次の各号に掲げる事項を周知するとともに、当該職員の意向を確認するための面談等を行うものとする。

- (1) 育児休業及び出生時育児休業制度
- (2) 育児休業等の申出先
- (3) 育児休業給付に関する事項
- (4) 育児休業等期間中の社会保険料の取扱い

(復職)

第26条 育児休業期間、出生時育児休業期間又は介護休業期間が終了した場合は直ちに復職するものとし、休業終了日の翌日より勤務を命ずる。

2. 復職後は、原則として休業開始前の事業場で休業開始前の職務を行うものとする。ただし、会の組織の変更等やむを得ない事情がある場合は、事業場及び職務を変更する場合がある。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第27条 すべての職員は、この規程に定める制度の申出及び利用に関して、当該申出及び利用をする職員の就業環境を妨害してはならない。

2. 会は、職員が本条に関し相談をしたこと、又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として、相談者又は情報提供者等に不利益な取扱いをしない。

(相談窓口)

第28条 この規程に関する相談又は苦情は、事務局に設置する相談窓口が対応する。

附 則 この規程は、令和4年1月1日から施行する。

この規程は、令和4年6月1日一部改定する。

育児・介護休業等に関する労使協定

一般社団法人飯能市学童クラブの会
クラブの会（以下「会」という。）

と、一般社団法人飯能市学童
の職員代表

は、会における育児休業及び介護休業等に関し、下記のとおり協定する。

記

（育児休業の申出を拒むことができる職員）

第1条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、育児休業（育児・介護休業規程第5条の定めによる育児休業を含む。）の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

- （1）勤続1年未満の者
- （2）申出の日から1年以内（育児・介護休業規程第5条の定めによる申出をする場合は6ヵ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者
- （3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（出生時育児休業の申出を拒むことができる職員）

第2条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、出生時育児休業の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

- （1）勤続1年未満の者
- （2）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な者
- （3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（介護休業の申出を拒むことができる職員）

第3条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、介護休業の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

- （1）勤続1年未満の者
- （2）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な者
- （3）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（子の看護休暇の申出を拒むことができる職員）

第4条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、子の看護休暇の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

- （1）勤続6ヵ月未満の職員
- （2）1週間の所定労働日数が2日以下の者

（介護休暇の申出を拒むことができる職員）

第5条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、介護休暇の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

- （1）勤続6ヵ月未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(所定外労働の制限の請求を拒むことができる職員)

第6条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、育児・介護のための所定外労働の制限の請求があった場合は、その請求を拒むことができるものとする。

(1) 勤続1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(育児短時間勤務の申出を拒むことができる職員)

第7条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、育児短時間勤務の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

(1) 勤続1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護短時間勤務の申出を拒むことができる職員)

第8条 会は、次の各号のいずれかに該当する職員から、介護短時間勤務の申出があった場合は、その申出を拒むことができるものとする。

(1) 勤続1年未満の者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(職員への通知)

第9条 会社は、第1条から第8条までのいずれかの定めにより職員の申出又は請求を拒むときは、その旨を当該職員に通知するものとする。

(有効期間)

第10条 本協定の有効期間は、令和4年6月1日から令和5年5月31日までとする。ただし、有効期間満了の1ヵ月前までに、会、職員代表のいずれからも申出がない場合は、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

令和 年 月 日

一般社団法人飯能市学童クラブの会 会長

Ⓜ

一般社団法人飯能市学童クラブの会

職員代表

Ⓜ