

第 1 章 目的

(目的)

- 第 1 条 この育児介護休業規程（以下「規程」という）は、公益社団法人日本ハング・パラグライディング連盟（以下「JHF」という）就業規程第 38 条及び第 39 条に基づき、職員の育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇及び時間外労働の制限等に関する取扱いについて定めたものである。
- 2 この規程に定めのない育児休業、介護休業等に関する事項については、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（以下「育児介護休業法」という）及びその他法令の定めるところによるものとし、特に必要のある場合はその都度 JHF が決定する。

第 2 章 育児休業等

第 1 節 育児休業

(育児休業の対象者)

- 第 2 条 育児休業終了後も引き続き勤務する意思があり、1 歳に満たない子と同居し養育する職員は、育児休業を取得することができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、育児休業を取得することができない。
- (1) 日々雇用される者
 - (2) 期間を定めて雇用される者（申し出時点において、子が 1 歳 6 ヶ月（第 6 項又は第 7 項の申出の場合は 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な者）
 - (3) 労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 勤続 1 年未満の者
 - ロ 申出の日から 1 年以内（第 4 項から第 7 項の申出の場合は 6 ヶ月以内）に雇用関係が終了することが明らかな者
 - ハ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者
- 3 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、職員は子が 1 歳 2 ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が 1 年を限度として、育児休業を取得することができる。
- 4 次のいずれにも該当する職員は、子が 1 歳 6 ヶ月に達するまでの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。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。ただし、配偶者が

本項の育児休業を子の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) 職員又は配偶者が子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかに該当する事情があること

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき

ロ 職員の配偶者（育児休業の対象となる子の親）で、育児をする予定であった者が、死亡、負傷、疾病等のため、子を養育することが困難になったとき

(3) 子の１歳の誕生日以後に本項の育児休業をしたことがないこと

5 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項の育児休業が終了し、終了事由である産前産後休業等の対象となる子又は介護休業の対象となる家族が死亡等した職員は、子が１歳６ヶ月に達するまでの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。

6 次のいずれにも該当する職員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業を取得することができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として、子が１歳６ヶ月に達した日の翌日に限る。ただし、配偶者が本項の育児休業を子が１歳６ヶ月に達した日の翌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、子が１歳６ヶ月に達した日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかに該当する事情があること

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できないとき

ロ 職員の配偶者（育児休業の対象となる子の親）で、育児をする予定であった者が、死亡、負傷、疾病等のため、子を養育することが困難になったとき

(3) 子が１歳６ヶ月に達した日の翌日以後に本項の休業をしたことがないこと

7 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４項又は第５項の育児休業が終了し、終了事由である産前産後休業等の対象となる子又は介護休業の対象とな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、育児休業を取得することができる。

（育児休業の申出の手続等）

第３条 育児休業を取得しようとする職員は、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ヶ月前（第２条第４項から第７項の育児休業の場合は２週間前）までに、育児休業申出書を JHF に提出して申し出なければならない。なお、育児休業中の期間を定めて雇用さ

れる者が労働契約を更新し、引き続き育児休業を取得しようとする場合は、更新し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、申し出なければならない。

- 2 第2条第1項の育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除いて、一子につき2回までとする。

(1) 期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って再度申し出る場合

(2) 配偶者の死亡など特別の事情がある場合

- 3 第2条第4項又は第5項の育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除いて、一子につき1回限りとする。

(1) 期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って再度申し出る場合

(2) 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2条第4項又は第5項の育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等の対象となる子又は介護休業の対象となる家族が死亡等した場合

- 4 第2条第6項又は第7項の育児休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除いて、一子につき1回限りとする。

(1) 期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って再度申し出る場合

(2) 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2条第6項又は第7項の育児休業が終了したが、終了事由である産前産後休業等の対象となる子又は介護休業の対象となる家族が死亡等した場合

- 5 職員が育児休業申出書を提出したときは、JHFは必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

- 6 職員が育児休業申出書を提出したときは、JHFは速やかに申し出た者に対して、育児休業取扱い通知書を交付する。

- 7 申出の日後に申出の対象となる子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内にJHFに対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業の申出の撤回等)

- 第4条 申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届をJHFに提出することにより、育児休業の申出を撤回することができる。

- 2 職員が育児休業撤回届を提出したときは、JHFは速やかに育児休業撤回届を提出した者に対して、育児休業取扱い通知書を交付する。

- 3 第2条第1項の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。第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の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の申出をすることができない。ただし、第2条第1項の育児休業の申出を撤回した者

であっても、同条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の育児休業を申し出ることができる。また、第2条第4項又は第5項の育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第6項又は第7項の育児休業を申し出ることができる。

- 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子を養育しないこととなった場合は、育児休業の申出はなかったものとみなす。この場合、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF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3項から第7項の育児休業の場合は、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 育児休業開始予定日の1ヶ月前（第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の育児休業の場合は2週間前）までに申出がなかった場合は、前項にかかわらず、JHF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を指定することができる。なお、指定できる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して1ヶ月（第2条第4項又は第5項及び第6項又は第7項の育児休業の場合は2週間）が経過する日までの間の日とする。
- 3 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合又は配偶者の死亡、傷病など特別の事情がある場合は、変更後の育児休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書をJHFに提出することによって、原則として、第2条第1項の育児休業1回につき1回に限り、育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。
- 4 職員は、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）の1ヶ月前（第2条第4項から第7項の育児休業をしている場合は、2週間前）までに、育児休業期間変更申出書をJHFに提出することによって、原則として、第2条第1項の育児休業1回につき1回に限り、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。第2条第4項から第7項の育児休業の場合は、第2条第1項の育児休業とは別に、子が1歳から1歳6ヶ月に達するまで及び1歳6ヶ月から2歳に達するまでの期間内で、それぞれ1回、育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うことができる。
- 5 職員が育児休業期間変更申出書を提出したときは、JHFは速やかに申し出た者に対して、育児休業取扱い通知書を交付する。
- 6 次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、育児休業は終了するものとし、育児休業の終了日は各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡など、育児休業の対象となる子を養育しなくなったとき
・・・当該事由が生じた日
 - (2) 育児休業の対象となる子が1歳に達したとき等

- ・ ・ ・ 子が 1 歳に達した日、
第 2 条第 4 項又は第 5 項の育児休業の場合は子が 1 歳 6 ヶ月に達した日、
第 2 条第 6 項又は第 7 項の育児休業の場合は子が 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、又は新たな育児休業が始まったとき
 - ・ ・ ・ 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の開始日の前日
- (4) 第 2 条第 3 項の育児休業において、出生日以後の産後休業期間と育児休業（出生時育児休業を含む）期間との合計が 1 年に達したとき
 - ・ ・ ・ 合計が 1 年に達した日
- 7 前項第 1 号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF にその旨を通知しなければならない。

第 2 節 出生時育児休業

（出生時育児休業の対象者）

- 第 6 条 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養育する職員は、出生時育児休業を取得することができる。ただし、産後休業をしている者については適用しない。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、出生時育児休業を取得することができない。
- (1) 日々雇用される者
 - (2) 期間を定めて雇用される者（申し出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から 8 週間が経過する日の翌日から 6 ヶ月が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な者）
 - (3) 労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 勤続 1 年未満の者
 - ロ 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
 - ハ 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の手続等）

- 第 7 条 4 出生時育児休業を取得しようとする職員は、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 JHF に提出して申し出なければならない。なお、出生時育児休業中の期間を定めて雇用される者が労働契約を更新し、引き続き出生時育児休業を取得しようとする場合は、更新し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、申し出なければならない。
- 2 第 6 条第 1 項の出生時育児休業は、一子につき 2 回に分割して申し出ることができる。ただし、2 回に分割する場合は 2 回分を一括で申し出ることとし、

一括で申し出なかった場合、JHF は後の申出を拒むことができる。

- 3 職員が出生時育児休業申出書を提出したときは、JHF は必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 職員が出生時育児休業申出書を提出したときは、JHF は速やかに申し出た者に対して、出生時育児休業取扱い通知書を交付する。
- 5 申出の日後に申出の対象となる子が出生したときは、申出者は出生後 2 週間以内に JHF に対象児出生届を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

- 第 8 条 申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業撤回届を JHF に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
- 2 職員が出生時育児休業撤回届を提出したときは、JHF は速やかに出生時育児休業撤回届を提出した者に対して、出生時育児休業取扱い通知書を交付する。
 - 3 第 6 条第 1 項の出生時育児休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したもののみなし、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、子の死亡等により申出者が子を養育しないこととなった場合は、出生時育児休業の申出はなかったものとみなす。この場合、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF 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、子の出生日（又は出産予定日）から 8 週間以内で、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 出生時育児休業開始予定日の 2 週間前までに申出がなかった場合は、前項にかかわらず、JHF 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を指定することができる。なお、指定できる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して 2 週間が経過する日までの間の日とする。
 - 3 職員は、出産予定日より早く子が出生した場合又は配偶者の死亡、傷病など特別の事情がある場合は、変更後の出生時育児休業開始予定日の 1 週間前までに、出生時育児休業期間変更申出書を JHF に提出することによって、原則として、第 6 条第 1 項の出生時育児休業 1 回につき 1 回に限り、出生時育児休業開始予定日の繰上げ変更を行うことができる。
 - 4 職員は、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、出生時育児休業期間変更申出書を JHF に提出することによって、原則として、第 6 条第 1 項の出生時育児休業 1 回につき 1 回に限り、出生時育児休業終了予定日の繰下げ変更を行うこと

ができる。

- 5 職員が出生時育児休業期間変更申出書を提出したときは、JHF は速やかに申し出た者に対して、出生時育児休業取扱い通知書を交付する。
- 6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じたときは、出生時育児休業は終了するものとし、出生時育児休業の終了日は各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡など、出生時育児休業の対象となる子を養育しなくなったとき
・・・当該事由が生じた日
 - (2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間が経過したとき
・・・子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間が経過した日
 - (3) 子の出生日（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 日に達したとき
・・・子の出生日（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) 申出者について、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とき
・・・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の開始日の前日
- 6 前項第 1 号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF 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を希望する職員は、原則として、休業開始予定日の 1 週間前までに、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を JHF に提出して申し出なければならない。
- 2 職員が出生時育児休業中の就業可能日等申出書を提出したときは、JHF は申し出た者に対して、速やかに就業日等を提示する（就業日がない場合もその旨を通知する）。就業日等について、提示された職員は同意又は不同意を明らかにし、休業日の前日までに同意した場合は休業中に就業することができる。JHF と職員が合意した就業日等について、JHF は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を職員に交付する。
 - 3 出生時育児休業中の就業日等の上限は、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下
 - (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下
 - (3) 出生時育児休業開始予定日又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 職員が、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、休業日の前日までに JHF に提出しなければならない。職員が就業可能日等申出撤回届を提出したときは、JHF は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

- 5 職員が、第 2 項で同意した就業日等の全部又は一部を撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業日の前日までに JHF に提出しなければならない。出生時育児休業の開始日以後は、次のいずれかに該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。職員が就業日等撤回届を提出したときは、JHF 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) 職員の配偶者（出生時育児休業の対象となる子の親）が死亡したとき
- (2) 職員の配偶者が負傷、疾病又は心身の障害等のため、出生時育児休業の対象となる子を養育することが困難になったとき
- (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の対象となる子と同居しなくなったとき
- (4) 出生時育児休業の対象となる子が負傷、疾病又は心身の障害等のため、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

（介護休業の対象者）

第 11 条 介護休業終了後も引き続き勤務する意思があり、要介護状態の家族を介護する職員は、介護休業を取得することができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、介護休業を取得することができない。

- (1) 日々雇用される者
- (2) 期間を定めて雇用される者（申し出時点において、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」という）から 93 日が経過する日から 6 ヶ月が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な者）
- (3) 労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 勤続 1 年未満の者
 - ロ 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
 - ハ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

- 3 第 1 項の要介護状態の家族（以下「対象家族」という）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
- (6) 上記以外の家族で JHF が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第 12 条 介護休業を取得しようとする職員は、原則として、介護休業開始予定日の 2 週間前までに、介護休業申出書を JHF に提出して申し出なければならない。
なお、介護休業中の期間を定めて雇用される者が労働契約を更新し、引き続き介護休業を取得しようとする場合は、更新し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、申し出なければならない。
- 2 申出は、対象家族 1 人につき 3 回までとする。ただし、前項の期間を定めて雇用される者が労働契約の更新に伴って再度申し出る場合は、申出の回数に数えない。
 - 3 職員が介護休業申出書を提出したときは、JHF は必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 4 職員が介護休業申出書を提出したときは、JHF は速やかに申し出た者に対して、介護休業取扱い通知書を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第 13 条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届を JHF に提出することにより、介護休業の申出を撤回することができる。
- 2 職員が介護休業撤回届を提出したときは、JHF は速やかに介護休業撤回届を提出した者に対して、介護休業取扱い通知書を交付する。
 - 3 介護休業の申出を撤回した者について、同一の対象家族の再度の申出は 1 回限りとする。ただし、特別の事情があり、JHF が適当と認めた場合は、1 回を超えて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、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は、介護休業の申出はなかったものとみなす。この場合、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF 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、通算して 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 介護休業開始予定日の 2 週間前までに申出がなかった場合は、前項にかかわらず、JHF 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を指定することができる。なお、指定ができる日は、申出者が休業を開始しようとする日以後、申出の日の翌日から起算して 2 週間が経過する日までの間

の日とする。

- 3 職員は、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、介護休業期間変更申出書をJHFに提出することによって、原則として、1回に限り、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、通算して93日を超えないことを原則とする。
- 4 職員が介護休業期間変更申出書を提出したときは、JHFは速やかに申し出た者に対して、介護休業取扱い通知書を交付する。
- 5 次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、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する。
 - (1) 家族の死亡など、介護休業の対象となる家族を介護しなくなったとき
・・・当該事由が生じた日
 - (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、又は新たな介護休業が始まったとき
・・・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の開始日の前日
- 6 前項第1号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF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

（子の看護等休暇）

- 第15条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等をするために、子の看護等休暇を取得することができる。
- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - (2) 子に予防接種や健康診断を受けさせる
 - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - (4) 子の入園式・入学式、卒園式への参加
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、子の看護等休暇を取得することができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により、適用を除外された次の者
イ 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 3 子の看護休暇の日数は、当該子が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日を限度とする。なお、この場合の1年間は、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
 - 4 取得しなかった子の看護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。
 - 5 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書をJHFに提出して申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に提出できないときは、事前に電話等で連絡をし、事後速やかに提出しなければならない。

- 6 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第 5 章 介護休暇

（介護休暇）

- 第 16 条 要介護状態の家族の介護その他の世話をする職員は、介護休暇を取得することができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、介護休暇を取得することができない。
 - （1）日々雇用される者
 - （2）労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者
 - 3 介護休暇の日数は、当該対象家族が 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 日を限度とする。なお、この場合の 1 年間は、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。
 - 4 取得しなかった介護休暇は、翌年度に繰り越すことはできない。
 - 5 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に介護休暇申出書を JHF に提出して申し出なければならない。ただし、やむを得ない事由により事前に提出できないときは、事前に電話等で連絡をし、事後速やかに提出しなければならない。
 - 6 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

第 6 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 17 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、又は要介護状態の家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合は、就業規程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いて、1 ヶ月に 24 時間、1 年に 150 時間を超えて時間外労働をさせることはない。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、時間外労働の制限を申し出ることができない。
 - （1）日々雇用される者
 - （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
 - 3 時間外労働の制限を希望する職員は、原則として、時間外労働の制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）の 1 ヶ月前までに、時間外労働制限申出書を JHF に提出して申し出なければならない。この場合において、制限する期間（以下「制限期間」という）は、1 回につき 1 ヶ月以上 1 年以内の期間とし、制限開始予定日及び制限を終了しようとする日を明ら

かにして、制限期間は第 19 条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。

- 4 職員が時間外労働制限申出書を提出したときは、JHF は必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出の対象となる子が出生したときは、申出者は出生後 2 週間以内に JHF に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、子又は家族の死亡等により、申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、時間外労働の制限の申出はなかったものとみなす。
- 7 次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、制限期間は終了するものとし、制限期間の終了日は各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡など、申出の対象となる子を養育又は家族を介護しなくなったとき
 - ・・・当該事由が生じた日
 - (2) 制限の対象となる子が小学校就学の始期に達したとき
 - ・・・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、又は介護休業が始まったとき
 - ・・・産前産後休業、育児休業、出生時育児休業、又は介護休業の開始日の前日
- 8 第 6 項又は前項第 1 号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF にその旨を通知しなければならない。

第 7 章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第 18 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態の家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合は、就業規程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いて、午後 10 時から午前 5 時までの間（以下「深夜」という）に労働させることはない。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、深夜業の制限を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 勤続 1 年未満の者
 - (3) 申出の対象となる子又は家族の 16 歳以上の同居の家族が、次のいずれにも該当する者
 - イ 深夜に就業していないこと（1 ヶ月につき、深夜の就業が 3 日以下の者を含む）
 - ロ 心身の状況について、申出の対象となる子の保育又は家族の介護ができること

ハ 6 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）以内に出産予定でなく、かつ、産後 8 週間以内でないこと

(4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

(5) 所定労働時間の全部が深夜の者

- 3 深夜業の制限を希望する職員は、原則として、深夜業の制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）の 1 ヶ月前までに、深夜業制限申出書を JHF に提出して申し出なければならない。この場合において、制限する期間（以下「制限期間」という）は、1 回につき 1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間とし、制限開始予定日及び制限を終了しようとする日を明らかにしなければならない。
- 4 職員が深夜業制限申出書を提出したときは、JHF は必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出の対象となる子が出生したときは、申出者は出生後 2 週間以内に JHF に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、子又は家族の死亡等により、申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、深夜業の制限の申出はなかったものとみなす。
- 7 次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、制限期間は終了するものとし、制限期間の終了日は各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡など、申出の対象となる子を養育又は家族を介護しなくなったとき
 - ・・・当該事由が生じた日
 - (2) 制限の対象となる子が小学校就学の始期に達したとき
 - ・・・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、又は介護休業が始まったとき
 - ・・・産前産後休業、育児休業、出生時育児休業、又は介護休業の開始日の前日
- 8 第 6 項又は前項第 1 号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜業の制限を受ける職員に対して、JHF は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第 8 章 所定労働時間の短縮措置等

（育児・介護のための所定外労働の制限）

第 19 条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が当該子を養育するため、又は要介護状態の家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合は、事業の正常な運営に支障がある場合を除いて、所定労働時間を超えて労働させることはない。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、所定外労働の制

限を申し出ることができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

イ 勤続 1 年未満の者

ロ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

- 3 所定外労働の制限を希望する職員は、原則として、所定外労働の制限を開始しようとする日（以下「制限開始予定日」という）の 1 ヶ月前までに、所定外労働制限申出書を JHF に提出して申し出なければならない。この場合において、制限する期間（以下「制限期間」という）は、1 回につき 1 ヶ月以上 1 年以内の期間とし、制限開始予定日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、制限期間は第 17 条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。
- 4 職員が所定外労働制限申出書を提出したときは、JHF は必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出の日後に申出の対象となる子が出生したときは、申出者は出生後 2 週間以内に JHF に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、子又は家族の死亡等により、申出者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合は、所定外労働の制限の申出はなかったものとみなす。
- 7 次の各号のいずれかに該当する事由が生じたときは、制限期間は終了するものとし、制限期間の終了日は各号に掲げる日とする。
 - (1) 子又は家族の死亡など、制限の対象となる子を養育又は家族を介護しなくなったとき
・・・当該事由が生じた日
 - (2) 制限の対象となる子が小学校就学の始期に達したとき
・・・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、又は介護休業が始まったとき
・・・産前産後休業、育児休業、出生時育児休業、又は介護休業の開始日の前日
- 8 第 6 項又は前項第 1 号の事由が生じたときは、申出者は原則として当該事由が生じた日に、JHF にその旨を通知しなければならない。

（育児短時間勤務）

第 20 条 3 歳未満の子を養育する職員が当該子を養育するために申し出た場合は、就業規程に定める所定労働時間を 6 時間に変更することができる。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、育児短時間勤務を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される者

- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下の者
 - (3) 労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 勤続1年未満の者
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 3 育児短時間勤務を希望する職員は、原則として、短縮を開始しようとする日（以下「短縮開始予定日」という）の1ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書をJHFに提出して申し出なければならない。この場合において、短縮する期間は、1回につき1ヶ月以上1年以内の期間とし、短縮開始予定日及び短縮を終了しようとする日を明らかにしなければならない。
 - 4 職員が育児短時間勤務申出書を提出したときは、JHFは速やかに申し出た者に対して、育児短時間勤務取扱い通知書を交付する。
 - 5 適用のためのその他の手続等については、第3条から第5条までの規定を準用する。
 - 6 育児短時間勤務の適用を受ける期間中の賃金については、賃金規程第5条に基づいて減額する。
 - 7 賞与の支給対象期間に、育児短時間勤務の適用を受ける期間がある場合は、短縮した時間に応じて賞与を減額する。

（介護短時間勤務）

- 第21条 要介護状態の家族を介護する職員が当該家族を介護するために申し出た場合は、対象家族1人につき3年間の範囲内で、就業規程に定める所定労働時間を6時間に変更することができる。
- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、介護短時間勤務を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される者
 - (2) 労使協定により、適用を除外された次の者
 - イ 勤続1年未満の者
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の者
 - 3 介護短時間勤務を希望する職員は、原則として、短縮を開始しようとする日（以下「短縮開始予定日」という）の2週間前までに、介護短時間勤務申出書をJHFに提出して申し出なければならない。この場合において、短縮する期間は、短縮を開始した日から3年以内の期間で、2回に分割できるものとし、短縮開始予定日及び短縮を終了しようとする日を明らかにしなければならない。
 - 4 職員が介護短時間勤務申出書を提出したときは、JHFは速やかに申し出た者に対して、介護短時間勤務取扱い通知書を交付する。
 - 5 適用のためのその他の手続等については、第12条から第14条までの規定を準用する。
 - 6 介護短時間勤務の適用を受ける期間中の賃金については、賃金規程第5条に基づいて減額する。

- 7 賞与の支給対象期間に、介護短時間勤務の適用を受ける期間がある場合は、短縮した時間に応じて賞与を減額する。

第9章 柔軟な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22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職員は、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) フレックスタイム制

(2) テレワーク

(3) 短時間勤務制度

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は、柔軟な働き方を実現するための措置を申し出ることができない。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定により、適用を除外された次の者

イ 入職1年未満の者

ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

- 3 第1項第1号に定めるフレックスタイム制の措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) フレックスタイム制の適用を受ける対象職員の始業時刻及び終業時刻については、職員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき職員の自主的決定に委ねる時間帯は、8時00分から10時00分まで、終業時刻につき職員の自主的決定に委ねる時間帯は、15時00分から20時00分までの間とする。

(2) 10時00分から15時00分まで(休憩時間を除く)は、所定の労働に従事しなければならない。

(3) フレックスタイム制の取扱いの詳細については、別に定める労使協定による。

(4) 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1ヶ月前までに、フレックスタイム申出書をJHFに提出しなければならない。申出書が提出されたときは、JHFは速やかに申出者に対し、フレックスタイム通知書を交付する。

- 4 第1項第2号に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象職員は、本人の希望により、1ヶ月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。

(2) テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。

(3) テレワークの実施場所は、職員の自宅、その他自宅に準じる場所(JHF

の認めた場所に限る。)とする。

(4) テレワークを行う者は、原則として、勤務予定の 2 営業日前までに、テレワーク申出書を所属長に提出しなければならない。

5 第 1 項第 3 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) 対象職員は、申し出ることにより、就業規程に定める所定労働時間を 6 時間に変更することができる。

(2) 申出をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 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 ヶ月前までに、短時間勤務申出書を JHF に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、JHF 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。

6 本制度を適用し、所定労働時間に満たない場合は、賃金規程に基づいて、不就業の時間又は短縮した時間に相当する賃金を減額する。

7 賞与については、その算定対象期間に本制度を適用し、所定労働時間に満たない場合は、不就業の時間又は短縮した時間に応じて支給額を決定する。

8 本制度の適用を受ける期間は、勤続年数に通算する。

第 10 章 その他の事項

(賃金等の取扱い)

第 23 条 育児休業、介護休業、子の看護休暇及び介護休暇を取得した期間については、賃金を支給しない。

2 賞与の支給対象期間に育児休業又は介護休業をした期間が含まれる場合は、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

3 育児休業及び介護休業の期間中は、昇給は行わないものとし、育児休業又は介護休業の期間中に昇給日が到来した者については、復帰後に昇給するものとする。

4 育児休業及び介護休業をした期間は、勤続年数に通算する。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第 24 条 介護休業により賃金が支払われない月（賃金が控除する額に満たない月を含む）の社会保険料の職員負担分については、職員は各月の翌月 10 日までに、JHF が指定する金融機関口座に振り込まなければならない。

(復職後の勤務)

第 25 条 育児休業及び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 前項にかかわらず、本人の希望がある場合又は組織の変更等やむを得ない事情がある場合は、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 ヶ月前、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。

（年次有給休暇）

第 26 条 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、育児休業及び介護休業をした期間は、出勤したものとみなす。

（ハラスメントの防止）

第 27 条 前各条の制度を申し出ようとしたり、利用したり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 前項の言動を行った職員は、就業規程で定める懲戒処分の対象とする。

（意向確認及び雇用環境の整備）

第 28 条 職員又はその配偶者が妊娠・出産等したこと、又は、職員が対象家族を介護していることを申し出た場合は、JHF は当該職員に対して、育児休業又は介護休業に関する制度等の周知及び利用の意向確認を行う。

2 JHF は、職員の子が 1 歳 11 ヶ月に達する日の翌々日から 2 歳 11 ヶ月に達する日の翌日までの間に、第 22 条に規定する措置等の周知及び利用の意向確認を行う。

3 職員は所属長又は理事を相談窓口として、育児休業又は介護休業等に関する相談をすることができる。また、JHF は必要に応じて、育児休業又は介護休業等に関する研修を実施することがある。

4 JHF は、職員が 40 歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、介護休業に関する制度等（仕事と介護の両立支援制度）について、情報提供を実施する。

（改廃）

第 29 条 本規程の改廃は理事会の議決を経て実施する。

付則

1 この規程は令和 8 年 8 月 28 日から施行する。