

育児・介護休業規程

第1章 目的

第1条（目的）

本規程は従業員の育児・介護休業、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定める。

第2章 育児休業制度

第2条（育児休業の対象者）

1. 育児のために休業する従業員であつて、1歳に満たない子と同居し養育する者は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、期間雇用者は申出時点において、以下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る。
 - イ) 入職1年以上の従業員
 - ロ) 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. 配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が1歳2か月に達するまでの間で、誕生日以後の産前・産後休業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従業員は、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。
 - 一 従業員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
 - 二 次のいずれかの事情があること
 - イ) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - ロ) 従業員の配偶者であつて育児休業の対象となる子の親であり、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子を養育することが困難になった場合
4. 育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の1か月前（3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を病院長に提出する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、病院は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

第3条（育児休業の申出の手続等）

1. 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という）の1ヶ月前（本規程第5条第1項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書を病院長に提出することにより、申し出るものとする。なお、育児休業中の期間雇用者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新され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の申出を行うものとする。

2. 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。
3. 病院は育児休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
4. 育児休業申出書が提出されたときは、病院は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に病院長に育児休業対象者出生届を提出しなければならない。

第4条（育児休業の申出の撤回等）

1. 申出者は休業開始予定日の前日までは育児休業撤回届を病院長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. 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、1歳までの育児休業の申出を撤回した者であっても、本規程第5条第1項に基づく育児休業の申出をすることができる。
3. 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、育児休業の申出はなかったものとみなす。この場合において申出者は原則として当該事由が発生した日に、病院長にその旨を通知しなければならない。

第5条（育児休業の期間等）

1. 育児休業の期間は原則として、子が1歳に達する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。ただし、育児休業中の従業員または配偶者が育児休業中の従業員は、以下の各号の事情がある場合に限り、育児休業の対象となる子が1歳を超えても、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、子の1歳の誕生日に限るものとする。
 - イ) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合。
 - ロ) 子の養育を行っている配偶者が1歳以降、子を養育する予定であった者が死亡、負傷、疾病等により養育することが困難になった場合。
2. 育児休業を開始しようとする日の1ヶ月前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めに関わらず、病院は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行なうことができる。なお、指定することができる日は、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1ヶ月を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 従業員は、出産予定日より早く子が出生した場合および配偶者の死亡、病気等特別の事由がある場合には、育児休業期間変更申出書により病院長に休業開始予定日の1週間前までに申し出ることによって、休業開始予定日の繰上げ変更を、また育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という）の1ヶ月前（1歳6ヶ月までの延長を申出て、それに基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、休業終了予定日の繰り下げ変更を行なうことができる。
4. 以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、育児休業は終了するものとし、当該育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ①子の死亡等、育児休業に係る子を養育しないこととなった場合
当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は事由発生の日から2週間以内であって、病院と本人が話し合いの上、決定した日とする）

②育児休業に係る子が1歳に達した場合

子が1歳に達した日

③第5条第1項のイ)、ロ)の事情により1歳6ヶ月に達するまでの育児休業に係る子が1歳6ヶ月に達した場合

子が1歳6ヶ月に達した日

④申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日

5. 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に病院長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

第6条（介護休業の対象者）

1. 要介護状態にある家族を養育する従業員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、述べ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、期間雇用者は、申出時点において、以下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。

イ) 入職1年以上の従業員

ロ) 介護休業開始予定日から93日経過日から6ヶ月を経過する日までに契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

2. この要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間に亘り、常時介護を必要とする状態にある以下の者をいう。

①配偶者

②父母

③子

④配偶者の父母

⑤祖父母、兄弟姉妹または孫

⑥上記以外の家族で病院が認めた者

第7条（介護休業の申出の手続等）

1. 介護休業をすることを希望する従業員は、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」という）の2週間前までに、介護休業申出書を病院長に提出することにより、申し出るものとする。なお、介護休業中の期間雇用者が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新され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の申出を行うものとする。

2. 病院は介護休業申出書を受け取るにあたり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

3. 介護休業申出書が提出されたときは、病院は速やかに当該介護休業申出書を提出した者（以下「申出者」という）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

第8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撤回届を病院長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. 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者について、当該家族についての再度の申出はすることができない。ただし病院がこれを適当と認めた場合には申出ることができるものとする。
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、介護休業の申出はなかったものとみなす。この場合において申出者は原則として当該事由が発生した日に、病院長にその旨を通知しなければならない。

第9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、3回を上限として通算93日までの範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。
2. 介護休業を開始しようとする日の2週間前までに申出がなされなかった場合には、前項の定めに関わらず、病院は育児・介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行なうことができる。なお指定すること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週間を経過する日までの間のいずれかの日とする。
3. 従業員は介護休業期間変更申出書により、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週間前までに病院長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なうことができる。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93日の範囲を超えないことを原則とする。
4. 以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、介護休業は終了するものとし、当該介護休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - 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
当該事由が発生した日（この場合において本人が出勤する日は、事由発生の日から2週間以内であって、病院と本人が話し合いの上決定した日とする）
 - ②申出者について産前産後休業、育児休業または新たな介護休業期間が始まった場合
産前産後休業、育児休業または新たな介護休業の開始日の前日
5. 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に病院長にその旨を通知しなければならない。

第4章 看護休暇・介護休暇

第10条（子の看護休暇）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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。ただし1日の労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
3. 取得しようとする者は、原則として子の看護休暇申出書を事前に病院長に申し出るものとする。

第11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従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、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、ただし1日の労働時間が4時間以下である従業員は1日単位とする。
3. 取得しようとする者は、原則として子の看護休暇申出書を事前に病院長に申し出るものとする。

第5章 所定外・時間外労働の制限

第12条（育児・介護のための所定外労働の制限）

1. 3歳に満たない子を養育する従業員（日雇従業員を除く）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従業員（日雇従業員を除く）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。
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制限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・介護のための所定外労働免除申出書を病院長に提出するものとする。
3. 病院は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、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. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に事務部総務課に所定外労働制限対象児出生届（社内様式3）を提出しなければならない。
5. 制限開始予定日の前日までに、申出に係る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には、申出されなかったものとみなす。この場合において、申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事務部総務課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には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子又は家族の死亡等制限に係る子を養育又は家族を介護しないこととなった場合当該事由が発生した日
- (2) 制限に係る子が3歳に達した場合、当該3歳に達した日
- (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まった場合産前産後休業、育児休業又は介護休業の開始日の前日

7. 6項(1)の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に、事務部総務課にその旨を通知しなければならない。

第13条(育児・介護のための時間外労働の制限)

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業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。

2. 1にかかわらず、次の一から三のいずれかに該当する従業員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。

- 一 入職1年未満の従業員
- 二 日雇従業員
- 三 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3. 申出しようとする者は、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を病院長に提出するものとする。

4. 病院は時間外労働制限請求書を受け取るにあたり、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. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者(以下「請求者」という)は、出生後2週間以内に病院長に時間外労働制限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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育、または家族を介護しないこととなった場合には、請求はなされなかったものとみなす。

7. 以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- ①家族の死亡等、制限に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
- ②制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
- ③請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 前項第1号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、病院長にその旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

第14条（育児・介護のための深夜業の制限）

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員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従業員が当該家族を介護するために申出した場合には、就業規則の規定に関わらず、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（以下「深夜」という）に労働させることはない。
2. 前項の定めに関わらず、以下の各号に定める従業員は深夜業の制限を申出することができない。
 - ①日々雇用される者
 - ②入職1年未満の従業員
 - ③請求に係る家族の16歳以上の同居の家族が以下のいずれにも該当する従業員
 - イ) 深夜において就業していない者（1ヶ月について深夜における就業が3日以下の者を含む）であること。
 - ロ) 心身の状況が申出に係る子の保育または家族の介護をすることができる者であること
 - ハ) 6週間（多胎妊娠の場合にあつては14週間）以内に出産予定でないか、または産後8週間以内でない者であること
 - ④1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
 - ⑤所定労働時間の全部が深夜にある従業員
3. 申出しようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下「制限期間」という）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）およ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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を病院長に提出するものとする。
4. 病院は深夜業制限請求書を受け取るにあたり必要最小限度の各種証明書の提出を求められることがある。
5. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者（以下「請求者」という）は、出生後2週間以内に病院長に深夜業制限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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には請求はされなかったものとみなす。
7. 以下の各号の一に該当する事由が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、当該制限期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - ①家族の死亡等、制限に係る子を養育または家族を介護しないこととなった場合
当該事由が発生した日
 - ②制限に係る子が小学校就学の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する年度の3月31日
 - ③請求者について産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業または介護休業の開始日の前日
8. 前項第1号の事由が生じた場合には、申出者は原則として当該事由が生じた日に総務部長にその旨を通知しなければならない。
9. 制限期間中の給与については、別途定める賃金規程に基づき、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する。
10. 深夜業の制限を受ける従業員に対して、病院は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第7章 勤務時間の短縮等の措置

第15条（育児短時間勤務）

1. 従業員で小学校就学の始期に達するまでの子を、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、午前8時50分から午後3時50分まで（うち休憩時間は正午から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができる。また1歳に満たない子を養育する女性従業員は、更に30分ずつ2回の育児時間を申出することができる。
2. 前項の定めに関わらず、日々雇用される者及び1日の所定労働時間が6時間以下の者は育児短時間勤務を申出することができない。
3. 申出しようとする者は、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およ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ヶ月前までに病院長まで申出しなければならない。その他適用のための手続きについては第3条から第5条までの規定（第3条第2項および第4条第2項を除く）を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、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。
5. 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する。
6. 定期昇給および退職金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す。

第16条（介護短時間勤務）

1. 要介護状態にある家族を介護する従業員は申し出ることによって、就業規則に定める所定就業時間について午前8時50分から午後3時50分まで（うち休憩時間、正午から午後1時までの1時間とする）の6時間とすることができる。
2. 前項の定めに関わらず、日々雇用される者及び1日の所定労働時間が6時間以下の者は介護短時間勤務をすることができない。
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回までの範囲内で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2週間前までに、介護短時間勤務申出書により病院長に申出なければならない。申出書が提出されたときは、病院は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用の為の手續等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程に基づき、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。
5. 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する。
6. 定期昇給および退職金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す。

第8章 その他の事項

第17条（給与等の取扱い）

1. 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
2. 第3条及び第4条の制度の適用を受けた日については無給とする。
3. 第15条及び第16条の制度の適用を受けた期間については、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務労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
4. 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する。また、その算定対象時間に第16条の適用を受けた時間がある場合は、短縮した時間に対応する賞与を支給しない。
5. 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する。

第18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、各月に病院が納付した額を従業員に請求するものとし、従業員は病院が指定する日までに支払うものとする。

第19条（教育訓練）

1. 病院は3ヶ月以上の育児休業または1ヶ月以上の介護休業をする従業員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。
2. 病院は別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該従業員が休業をしている間、同プログラムを行なう。
3. 同プログラムの実施に要する費用は病院が負担する。

第20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する。
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る。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する。
3. 前項の事由が生じた場合、話し合いにより処遇を見直しすることがある。

第21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す。

第22条（育児・介護休業等に関するハラスメントの防止）

1. すべての従業員は第1条～第11条の制度の届出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。
2. 1の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第23条（法令との関係）

この規則に定め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）

本規程は平成19年6月1日より施行する。

本規定は平成29年1月1日に一部改正し同日より適用する。