

育児・介護休業等に関する規程

(目 的)

第1条 この規程は、公益社団法人日本PTA全国協議会（以下「この法人」という。）就業規則第19条第2項に基づき、職員及びパートタイム・有期雇用労働者（以下「職員」という）の育児・介護休業、子の看護休業、介護休業、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、並びに育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定める。（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であって、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、有期雇用労働者にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（5項及び6項の申出にあつては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でない職員であること。

2 1項及び3項から7項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

① 採用1年未満の職員

② 申出の日から1年以内（4項から7項の申し出にあつては1歳6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな職員

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 配偶者が職員と同じ日からまたは職員より先に育児休業をしている場合、職員は、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、育児休業をすることができる。

4 次のいずれかに該当する職員は、子が1歳6か月に達する日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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の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 職員または配偶者が子の1歳の誕生日応当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) 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つた者が、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

③ 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した職員は、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。

6 次のいずれにも該当する職員は、子が2歳に達する日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6か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項（本項）に基づく休業を子の1歳6か月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 職員または配偶者が子の1歳6か月の誕生日応当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) 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育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児に当たる予定であつた者が、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

③ 子の1歳6か月の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

7 前項の規定にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより1項及び3項または4項に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等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。

8 育児休業をすることを希望する職員は、原則として、育児休業を開始しようとする日の1か月前（3項から6項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前）まで、「育児休業申出書」を

提出することにより申出るものとする。

- 9 1項に基づく申出は、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、4項または5項に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより4項または5項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回とする。6項または7項に基づく申出をしようとする場合は、6項または7項に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき1回限りとする。

- 10 「育児休業申出書」が提出されたときは、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。

(出生時育児休業(産後パパ育休))

第3条 育児休業をすることを希望する職員であつて、産後休業をしておらず、子の出生日また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、養育する者は、4週間(28日)以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあつては、申出時点において、子の出生日また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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

- 2 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 採用1年未満の職員
- 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職員
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 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」を提出することにより申出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期雇用労働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」により再度の申出を行うものとする。

- 4 1項に基づく休業の申出は、一子につき2回まで分割できる。ただし、2回に分割する場合は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後の申出を拒む場合がある。

- 5 「出生時育児休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該「出生時育児休業申出書」を提出した者に対し、「出生時育児休業取扱通知書」を交付する。

- 6 出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、「出生時育児休業中の就業可能日等申出書」を休業前日までに提出することにより申出るものとする。

- 7 「出生時育児休業中の就業可能日等申出書」が提出されたときは、速やかに「出生時育児休業中の就業日等の提示について」を提示し、職員は提示された就業日等について、「出生時育児休業中の就業日等の〔同意・不同意〕書」を提出することにより申出ることとし、休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。この法人と職員の双方が合意したときは、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。

(介護休業)

第4条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、通算93日までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用労働者にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

- ① 採用1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。

- ① 採用1年未満の職員
- 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職員
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 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的の障害により、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。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫／左記以外でこの法人が認めた者

- 4 介護休業をすることを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の2週間前までに、「介護休業申出書」を提出することにより申出るものとする。
- 5 「介護休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該「介護休業申出書」を提出した者に対し、「介護休業取扱通知書」を交付する。

(子の看護休暇)

第5条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、または疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、就業規則第16条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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 採用6か月の職員未満
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 取得単位は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 子の看護休暇をすることを希望する職員は、「子の看護のための休暇申出書」を提出することにより申出るものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でも差し支えないものとする。

(介護休暇)

第6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は、就業規則第16条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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの休業の申出は拒むことができる。
 - ① 採用6か月未満の職員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 3 取得単位は、時間単位で始業時刻から連続または終業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 介護休業をすることを希望する職員は、「介護のための休暇申出書」を提出することにより申出るものとする。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第7条 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、また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 前項の規定にかかわらず、労使協定により除外された次の職員からの所定外労働休業の制限申出は拒むことができる。
 - ① 採用1年未満の職員
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 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、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制限申出書」を提出することにより申出るものとする。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第8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また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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職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出ることができない。
 - ① 採用1年未満の職員

② 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 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、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」を提出することにより申出るものとする。

(育児・介護のための深夜業の制限)

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が当該家族を介護するために申出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申出ることができない。

① 採用1年未満の職員

② 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

- (1) 深夜において就業していない者（1か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
- (2) 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
- (3) 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

④ 所定労働時間の全部が深夜にある職員

- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月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・介護のための深夜業制限申出書」を提出することにより申出るものとする。

(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は、申出ることにより、所定労働時間を30分単位で原則として2時間を限度として短縮するものとする（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 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

① 1日の所定労働時間が6時間以下の職員

② 労使協定により除外された次の職員

(1) 採用1年未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 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」を提出することにより申出るものとする。

(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は、申出ることにより、介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回までの範囲内で、所定労働時間を30分単位で原則として2時間を限度として短縮するものとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

① 1日の所定労働時間が6時間以下の職員

② 労使協定により除外された次の職員

(1) 採用1年未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 3 介護のための短時間勤務をしようとする者は、対象家族1人当たり利用開始の日から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、「短時間勤務申出書」を提出することにより申出るものとする。

(給与等の取扱い)

第12条 基本給その他の月ごとに支払われる給与の取扱いは次のとおり。

- ① 育児・介護休業をした期間については、支給しない。
 - ② 第5条及び第6条の制度の適用を受けた日または時間については、無給とする。
 - ③ 第10条及び第11条の制度の適用を受けた期間については、別途定める「賃金規程」に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する
- 2 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、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、復職後に昇給させるものとする。第5条～第11条の制度の適用を受けた日または期間については、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第5条及び第11条の適用を受ける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5条～第9条の制度の適用を受けた日または期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
 - 4 退職金の算定に当たっては、「退職金規程」において定める内容に従い、原則として育児・介護休業をした期間は、退職金の算定期間から除かれるものとする。ただし、第4条から第11条の制度の適用を受けた日または期間については、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出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとはみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第13条 すべての職員は第2条から第11条の制度の申出・利用に関して、当該申出・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 前項に規定する言動を行つたと認められる職員に対しては、就業規則第35条及び第36条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第14条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務ならびに介護短時間勤務に関して、この規程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

この規程は、令和3年6月14日から適用する。

この規程は、令和5年2月15日から適用する。