

育児・介護休業規程

(目的)

第1条 この規程は、公益社団法人劇場演出空間技術協会（以下「本会」という。）の職員就業規則第33条に定める育児・介護のための休業規程に基づき、労働者の育児休業および介護休業の制度、労働時間の短縮等の措置並びに育児および家族の介護を行う労働者の深夜業を制限する制度に関し規程することを目的とする。この規程に定めのない事項に関しては、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その他の法令の定めによる。

第1章 育児休業

(対象者)

第21条

1 生後1年未満の子（実子又は養子。以下同じ）と同居し養育する労働者（日々雇用者を除く）であって、休業後も引き続き勤務する意思のある者は、育児のための休業をすることができる。

ただし、期間雇用者にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

- ① 継続雇用1年以上の者
- ② 子が1歳に達する日を超えて雇用関係が継続することが見込まれていること
- ③ 子が1歳に達する日から1年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 前項にかかわらず、労使協定により除外された次の労働者からの休業申出は拒むことができる。

- ① 継続雇用1年未満の者
- ② 休業申出の日から1年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

3 配偶者が労働者と同じ日から又は労働者より先に育児休業をしている場合、労働者は、子が1歳2カ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・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。

4 次のいずれにも該当する労働者は、子が1歳6カ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。

- ① 労働者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
- ② 次のいずれかの事情があること
 - ア 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
 - イ 労働者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

(育児休業の申し出)

第3条

- 1 育児休業を希望する労働者は、原則として希望する休業開始予定日の1カ月前（出産予定日前の子の出生など特別の事情がある場合は1週間前）までに、第2条第4項に基づく1歳を超える休業の場合は2週間前までに、育児休業申出書を本会に提出することにより申し出なければならない。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請書により再度の申し出を行うものとする。
- 2 本会は、育児休業申出書を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 3 育児休業申出書が提出されたときは、本会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。
- 4 申出の日後に申出に係わる子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に本会に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(育児休業期間)

第4条

- 1 育児休業期間は、原則として子が1歳に達するまで（第2条第3項及び第4項に基づく休業の場合は、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 前項にかかわらず本会は育児・介護休業法の定めるところにより育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 次の各号に掲げるいずれかの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（なお、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、本会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歳に達した場合等
…子が1歳に達した日（第1条第3項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6カ月に達した日）
 - ③ 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
…産前産後休業、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項に基づく休業において、出生日以後の産前・産後休業期間と育児休業期間との合計が1年に達した場合
…当該1年に達した日
- 4 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本会へその旨を届けなければならない。

(育児休業回数)

第54条 同一の子についての育児休業の回数は、次のいずれかに該当する場合を除き、1回限りとする。

ただし、産後休業をしていない労働者が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方か

ら8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申し出にカウントしない。

- ① 第24条第1項にて休業をした者が同条第4項に基づく休業の申し出をする場合
- ② 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

(育児休業期間の変更)

第6条

- 1 育児休業期間は、次の場合に限り変更することができる。
 - ① 休業開始予定日は、出産予定日前の子の出生などの特別の事情を生じた場合に限り、1週間前までに育児休業期間変更申出書により本会に申し出ることにより1回に限り繰り上げることができる。
 - ② 休業終了予定日は、1カ月前（第2条第4項に基づく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により本会へ申し出ることにより1回に限り繰り下げることができる。

ただし、第2条4項に基づく休業の場合には、第24条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6カ月に達するまでの期間内で、1回、休業終了予定日を繰り下げることができる。
- 2 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該育児休業期間変更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。

(育児休業申し出の撤回等)

第7条

- 1 育児休業の申し出は、育児休業申出撤回届を本会に提出することにより、休業開始予定日の前日までに限り撤回することができる。
- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、本会は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、原則として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、第2条第1項に基づく休業の撤回をした者であっても、同条第4項に基づく休業の申し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子の死亡その他の特別の事情が生じ申出者が休業申出に係わる子を養育しないこととなった場合は、休業の申し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生じた日に本会へその旨を届けなければならない。

(育児休業中の賃金)

第8条

- 1 育児休業期間中、賃金は支給しない。

ただし、育児休業期間中、在宅勤務を行う場合は職員就業規則第34条に定める育児・介護中の在宅勤務に関する規程に基づき下記の通りとする。

 - ① 給与は通常勤務時の日額から算出した1時間単位の時間給を基本とする。
 - ② 給与の締切期間及び支払日、支払方法は次の通りとする。
 - (1) 締切期間 前月の16日から当月の15日まで

(2) 支払日 その月の 25 日（前項の支払日が休日にあたる場合はその前日に繰りあげるものとする）

(3) 給与の支払方法は銀行振込とする。

（社会保険料）

第 9 条 育児休業期間中の社会保険料本人負担分は、法の定めるところにより免除される。

（復職）

第 10 条

1 育児休業が終了した場合、原則として休業前の職場・職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。

2 復職日は原則として育児休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は事務局長と本人が話し合いのうえ決定した日とする。

（復職時の賃金）

第 11 条 復職時の賃金は、原則として育児休業開始前の水準を下回らないものとする。

ただし、職場・職務の変更など特別の事情がある場合はこの限りでない。

（年次有給休暇）

第 12 条 年次有給休暇の取得に関しては、育児休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

（勤続年数の算定）

第 13 条 退職金制度その他の制度の適用においては、育児休業期間はこれを勤続年数に算入する。

（育児短時間勤務）

第 14 条

1 3 歳に満たない子を養育する労働者は、申し出ることにより職員就業規則第 6 条の所定労働時間にかかわらず、労働時間の短縮の措置の適用を受けることができる。

ただし、子が 3 歳に達し小学校就学の始期に達するまで引き続き希望する場合には、理由書の提出が必要であり、且つその理由を本会が認めた場合に労働時間の短縮の措置の適用を受けることができる。

2 前項にかかわらず、次のいずれかに該当する労働者からの育児短時間勤務の申し出を拒むことができる。

① 日々雇用者

② 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である者

③ 労使協定によって除外された次の労働者

ア 継続雇用 1 年未満の者

イ 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

3 短時間勤務とは、始業を午前 10 時、終業を午後 5 時（休憩 60 分）とする所定労働時間 6 時間の労働時間を短縮する制度をいう。

4 申し出をしようとする者は、1回につき、1カ月以上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カ月前までに、育児短時間勤務申出書により本会に申し出なければならない。

申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。その他適用のための手続き等については、第5条を除く第3条から第7条までの規定を準用する。

5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づき、時間給換算した額を基準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。

第2章 介護休業

(対象者)

第15条

1 配偶者、父母、子、配偶者の父母、又は同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹、孫であつて、要介護状態にある者（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者）を介護する労働者（日々雇用者を除く）であつて、休業後も引き続き勤務する意思のある者は、介護のための休業をすることができる。

ただし、期間雇用者にあつては、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 継続雇用1年以上の者
- ② 介護休業をしようとしている日から93日を経過する日（93日超過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
- ③ 93日経過日から1年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 前項にかかわらず、労使協定から除外された次の労働者からの休業の申し出は拒むことができる。

- ① 継続雇用1年未満の者
- ② 休業申し出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかなる者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(介護休業の申し出)

第16条

1 介護休業を希望する労働者は、原則として希望する休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を本会に提出することにより申し出なければならない。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し出を行うものとする。

2 本会は申し出を受けるに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

3 介護休業申出書が提出されたときは、本会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。

(介護休業の期間・休業回数)

第17条

1 介護休業の期間は、介護を必要とする者1人につき、原則として、通算93日間の範囲（介護休業開始予定日から通算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書に記載された期間とする。

ただし、対象家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第26条に規定する介護を容易にするための措置の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間を原則とする。

2 次の各号に掲げるいずれかの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わ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（なお、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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）

② 申出書について、産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業が始まった場合

…産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日

3 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本会へその旨を届けなければならない。

4 介護休業の回数は、特別な事情がない限り原則として対象家族1人につき1回に限るものとする。

ただし、第16条第1項後段の申し出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

（介護休業の期間の延長）

第18条 介護休業の期間は、休業終了予定日の2週間前まで介護休業期間変更申出書により本会に申し出ることにより1回に限り延長することができる。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（異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第26条に規定する介護を容易にするための措置の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）の範囲を超えないことを原則とする。

（介護休業の申し出の撤回と再度の申し出）

第19条

1 介護休業の申し出は休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届を本会に提出することにより撤回することができる。休業の申し出を撤回した場合、同じ対象家族について1回は再度休業を申し出ることができる。

2 介護休業撤回届が提出されたときは、本会は速やかに当該介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

3 介護休業開始予定日の前日までに対象家族が死亡した場合その他特別の事情を生じた場合は、休業の申し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、本会にその旨を通知しなければならない。

（介護休業中の賃金）

第20条

1 介護休業期間中、賃金は支給しない。

ただし、介護休業期間中、在宅勤務を行う場合は職員就業規則第34条育児・介護中の在宅勤務に関する規程に基づき下記の通りとする。

- ① 給与は通常勤務時の日額から算出した1時間単位の時間給を基本とする。
- ② 給与の締切期間及び支払日、支払方法は次の通りとする。
 - (1) 締切期間 前月の16日から当月の15日まで
 - (2) 支払日 その月の25日（前項の支払日が休日にあたる場合はその前日に繰りあげるものとする）
 - (3) 給与の支払方法は銀行振込とする。

（社会保険料）

第21条 介護休業期間中の社会保険料本人負担分は本人負担とし、保険料は別途徴収する。

（復職）

第22条

- 1 介護休業が終了した場合は、休業前の職場・職務に復帰させる。ただし、やむを得ない特別の事情がある場合はこの限りでない。
- 2 復職は、原則として介護休業終了日の翌日とする。ただし、特別の事情がある場合は本会与本人が話し合いのうえ決定した日とする。

（復職時の賃金）

第23条 復職時の賃金は、原則として介護休業開始前の水準を下回らないものとする。

（年次有給休暇）

第24条 年次有給休暇の取得に関しては、介護休業期間はこれを出勤率の算定上出勤したものとみなす。

（勤続年数の通算）

第25条 退職金制度その他の制度の適用においては、介護休業の期間はこれを勤続年数に算入する。

（介護短時間勤務）

第26条

- 1 要介護状態にある家族を介護する労働者は、申し出ることにより職員就業規則第6条の所定労働時間にかかわらず、対象家族1人当たり通算93日を限度として労働時間の短縮の措置の適用を受けることができる。ただし、日々雇用者および労使協定で定めた1週間の所定就業日数が2日以下の者を除く。
- 2 短時間勤務とは、始業を午前10時、終業を午後5時（休憩60分）とする所定労働時間6時間の労働時間を短縮する制度をいう。
- 3 本章の介護休業の制度と本条の措置を合わせ利用する場合は、両者の期間を合わせて93日を限度とする。
- 4 申出をしようとする者は、1回につき、93日（介護休業をした場合又は異なる要介護状態について介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数）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2週間前までに、介護短時間勤務申出書により本会へ申し出なければならない。申出書が提出されたときは、本会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。その他適用のための手続き等については、第16条から第19条までの規定を準用する。

5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規程に基づき、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。

第3章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

第27条

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日々雇用者を除く）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、職員就業規則第12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。ただし、労使協定によって除外された次の労働者からの子の看護休暇の申し出は拒むことができる。

- ① 継続雇用6カ月未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に本会に申し出るものとする。
 - 3 本条第1項の適用を受け勤務をしなかった日の賃金については、支給しない。

第4章 介護休暇

(介護休暇)

第28条

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする労働者（日々雇用者を除く）は、職員就業規則第12条に規定する年次有給休暇とは別に、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。ただし、労使協定によって除外された次の労働者からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- ① 継続雇用6カ月未満の者
 - ② 1週間の所定労働日数が2日以下の者
- 2 取得しようとする者は、原則として、事前に本会へ申し出るものとする。
 - 3 本条第1項の適用を受け勤務をしなかった日の賃金については、支給しない。