

認定NPO法人ふーどばんく OSAKA

育児休業・介護休業等に関する規程

第1章 目的

(目的)

第1条 本規程は、就業規則第11条2項並びに第11条第3項の規程に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の制限、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ものである。

第2章 育児休業制度

(育児休業の対象職員)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日雇の職員を除く）であって、1歳に満たない子（養子、特別養子縁組、里親委託等を含む）と同居し、養育する者は、この規程の定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれかに該当する者に限り育児休業をすることができる。

- (1) 職員に採用されて1年以上が経過していること。
- (2) 子が1歳6カ月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こと。
- 2 1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) 採用されて1年未満の職員
 - (2) 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（事実上の婚姻関係を結ぶこと及び同性パートナーとして生活を共にすることを含む。以下同じ。）が職員と同じ日から又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職員は、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) 職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
 - (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) 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歳以降育児にあたる予定であつた者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子の養育をすることが困難になった場合

(育児休業の申出の手続等)

第3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か月前（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（様式1）を理事長に提出することにより申し出るものとする。

- 2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、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回のカウントにしない。
 - (1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項に基づく休業の申出をしようとする

る場合または本条第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

- 3 ふーどばんく OSAKA 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ることがある。
- 4 育児休業申出書が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA はすみやかに当該育児休業申出書を提出した者（以下、この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式2）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週間以内に理事長に育児休業対象児出生届（様式3）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（様式4）を理事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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、理事長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（様式2）を交付する。
- 3 育児休業の申出を撤回した者は、特別な事情のない限り同一の子については再度申出をすることはできない。ただし、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回を申出を撤回した者であっても、同条4項に基づく休業の申出をすることができる。とは、配偶者が死亡、あるいは配偶者が負傷又は疾病等により子を養育する事が困難になった場合
- 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、理事長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）までを限度として、育児休業申出書（様式1）に記載された期間とする。

- 2 1にかかわらず、ふーどばんく OSAKA 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 職員は、育児休業期間変更申出書（様式5）により事務局長に、育児休業開始予定日の1週間前までに申し出ることにより、育児休業開始予定日の繰り上げ変更を、また、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か月前（第2条第4項に基づく休業をしている場合は、2週間前）までに申し出ることにより、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
育児休業開始予定日の繰り上げ変更及び育児休業終了予定日の繰り下げ変更とも、原則として1回限り行うことができるが、第2条第4項に基づく休業の場合には、第2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、一回、育児休業終了予定日の繰り下げ変更を行うことができる。
- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA は速やかに育児休業取扱通知書（様式2）を交付しなければならない。
- 5 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、事由発生に日から2週間以内であって、ふーどばんく OSAKA と本人が話し合いのうえ決定した日とする。）

(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2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期間が始まった場合
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
- 6 5(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理事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

(介護休業の対象職員)

- 第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇の職員を除く）は、この規程に定めるところにより介護休業をすることができる。
- 2 1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) 採用されて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 この要介護状態にある家族とは、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) 父母および子
 - (3) 配偶者の父母
 - (4) 祖父母、兄弟姉妹または孫
 - (5) 上記以外の家族がふーどばんく OSAKA が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

- 第7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、介護休業申出書（様式6）を理事長に提出することにより申し出るものとする。
- 2 申出は、特別な事情がない限り、対象家族1人につき1回とする。ただし、1の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。
 - 3 ふーどばんく OSAKA 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。
 - 4 介護休業申出書が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA はすみやかに当該介護休業申出書を提出した者（以下、この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

- 第8条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式4）をふーどばんく OSAKA 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 介護休業申出撤回届が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA 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（様式2）を交付する。
 - 3 介護休業の申出を撤回した者は、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特別な事情がある場合についてふーどばんく OSAKA がこれを適当と認めた場合には、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、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、理事長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 9 条 介護休業の期間は、対象家族 1 人につき、原則として、3 回を上限として、通産 93 日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日までをいう。）内で、介護休業申出書（様式 6）に記載された期間とする。ただし、同一家族について、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 16 条に規程する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して 93 日間までを原則とする。
- 2 1 にかかわらず、ふーどばんく OSAKA 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の指定を行うことができる。
 - 3 職員は、介護休業期間変更申出書（様式 5）により理事長に、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 週間前までに申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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 93 日間（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 16 条に規程する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）の範囲を超えないことを原則とする。
 - 4 介護休業期間変更申出書が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書（様式 2）を交付する。
 - 5 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、事由発生に日から 2 週間以内であって、ふーどばんく OSAKA 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、育児休業又は新たな介護休業期間が始まった場合
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始日の前日
 - 6 5(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理事長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 10 条 小学校就学の時期に達するまでの子を養育する職員（日雇の職員を除く）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、就業規則第 11 条に規定する年次育児休暇とは別に、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職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
- (1) 採用されて 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
- 2 子の看護休暇は、時間単位で取得することができる。
 - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に理事長に申し出るものとする。
 - 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第 5 章 介護休暇

(介護休暇)

- 第 11 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（日雇の職員を除く）は、就業規則第 11 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、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職員からの看護休暇の申出を拒むことができる。

(1) 採用されて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

- 2 介護休暇は、時間単位で取得することができる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に理事長に申し出るものとする。
- 4 給与、賞与、定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

第6章 所定外労働の免除

(育児及び介護のための所定外労働の免除)

第12条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇の職員を除く）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させることはない。

- 2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限の申出を拒むことができる。

(1) 採用されて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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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、育児のための所定外労働制限申出書（様式7）を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、次条第3項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 理事長は、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、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週間以内に理事長に所定外労働制限対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。

- 6 制限開始予定の前日までに、申出に係るこ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、申出は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、理事長にその旨を通知しなければならない。

- 7 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) 子の死亡等制限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

(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

- 8 7(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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第7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職員が当該家族を介護するために申し出た場合には、就業規則第9条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ヶ月について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(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申出を拒むことができる。
 - (1) 日雇の職員
 - (2) 採用されて1年未満の職員
 - (3) 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ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式8）を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第2項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 ふーどばんく OSAKA は、時間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。
- 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週間以内に理事長に時間外労働制限対象児出生届（様式3）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、申出に係る家族の死亡等にいる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、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間を終了するものとし、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) 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
- 8 7(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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第14条 小学校就業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、就業規則第9条の規定にかかわらず、職務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 1にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出は拒むことができる。
 - (1) 日雇の職員
 - (2) 採用されて1年未満の職員
 - (3) 申出に係る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。
 - ② 心身の状況が申出に係る子の保育又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つては、14週間）以内に出産予定がなく、かつ産後8週間以内でない者であること。

- (4) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員
- (5) 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 ヶ月以上 6 か月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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 ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（様式 9）を理事長に提出するものとする。
- 4 ふーどぼんく OSAKA は、深夜業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。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業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 週間以内に理事長に深夜業制限対象児出生届（様式 3）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、申出に係る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、理事長にその旨を通知しなければならない。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間を終了するものとし、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) 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
- 8 7 (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、理事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く基本給を時間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。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、会社は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第 9 章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

- 第 15 条 3 歳に満たない子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第 7 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。所定労働時間を午前 9 時 30 分から午後 4 時 30 分まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする（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 1 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) 日雇の職員
 - (2) 1 日の所定時間が 6 時間以下である職員
 - (3) 労使協定によって除外された次の職員
 - (ア) 採用されて 1 年未満の職員
 - (イ) 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、短縮開始予定日の 1 ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書（様式 11）により理事長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、ふーどぼんく OSAKA は速やかに申出

者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（様式 13）を交付する。その他適用のための手続等については、第 3 条から第 5 条までの規定（第 3 条第 2 項及び第 4 条第 3 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く基本給を時間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 期末手当については、その算定対象期間に本制度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期末手当は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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。

（介護短時間勤務）

第 16 条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、就業規則第 7 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前 9 時 30 分から午後 4 時 30 分まで（うち休憩時間は、午前 12 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする。ただし、同一家族について既に介護休業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、その日数も加算して 93 日間までを原則とする。

- 2 1 にかかわらず、日雇の職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
- 3 申出をしようとする者は、開始の日から 3 年間の間で 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、短縮開始予定日の 2 週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式 12）により理事長に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、ふーどばんく OSAKA は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務通知書（様式 13）を交付する。その他適用のための手続等については、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く基本給を時間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 期末手当については、その算定対象期間に本制度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期末手当は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、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 10 章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第 17 条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月ごとに支払われる賃金は支給しない。

- 2 期末手当については、その支給対象期間に育児休業期間が含まれる場合には、職員期末手当規程第 6 条に規定する休職となった場合に準じ、育児休業期間の 2 分の 1 を出勤日数に算入する。
- 3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は通常の勤務をしたものとみなす。
- 4 退職金の算定にあたっては、職員退職金規程第 4 条の休職となった場合に準じ、育児・介護休業期間の 2 分の 1 を勤続期間に算入する。

（社会保険等の取り扱い）

第 18 条 社会保険の被保険者資格は、休業期間中も継続し、育児休業については保険料の職員負担分は免除される。ただし、介護休業については免除がされないため、ふーどばんく OSAKA が立て替え払いし、休業終了後、ふーどばんく OSAKA と本人が協議した方法により職員が返済する。

- 2 介護休業期間中における住民税の特別徴収は行わず、普通徴収とする。

(教育訓練)

- 第19条 ふーどばんく OSAKA は、3ヶ月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする職員で、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 ふーどばんく OSAKA は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業をしている間、同プログラムを行う。
 - 3 同プログラムの実施に要する費用は、ふーどばんく OSAKA が負担する。

(職務復帰後の勤務)

- 第20条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の職務および配属でおこなう。
- 2 1に係わらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合には、職務のおよび配属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か月前又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。

(有給休暇)

- 第21条 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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

- 第22条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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)

本規程は、2017年4月1日から施行する。