育児・介護休業等に関する規程

第1章 総則

(目的)

- 第1条 この規程は、一般財団法人日本フットサル連盟（以下「本連盟」という。）就業規程第52条及び第53条に基づき、職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護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所定労働時間の短縮措置等に関する取扱いについて定めることを目的とする。
- 2 前項に定める事項について、この規程に定めのない場合は、「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。）及びその他の法令の定めによるものとする。

(適用範囲)

- 第2条 この規程は、就業規程第3条第2項(1)(2)に定める職員に適用する。ただし、有期契約の職員に当たっては、申し出時点において、子が1歳6か月（育児介護休業法第5条第5項の申出にあっては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者に限る。

第2章 育児休業

(育児休業の対象者)

- 第3条 育児のために休業することを希望する職員で、1歳に満たない子と同居し、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。
- 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。なお、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日に限るものとする。
- (1) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日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 従業員の配偶者であっ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
- (3) 子の1歳6か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと

(育児休業の請求)

- 第4条 育児休業を希望する職員は、当該育児休業に係る子が満1歳に達する日までの範囲内において、育児休業をする予定の連続する期間の初日（以下「育児休業開始予定日」という。）及び末日（以下「育児休業終了予定日」という。）を明らかにして、会長に請求するものとする。
- 2 育児休業の請求は、原則として、育児休業開始予定日の1ヶ月前（第2条第4項及び第4項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業の場合は、2週間前）までに行うものとする。なお、育児休業中の有期契約従業員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。
- 3 育児休業の請求において、その事由を確認する必要がある場合は、育児休業の請求をした職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。
- 4 育児休業の請求者は、当該請求をした後に請求に係る子が出生した場合には、その旨を遅滞なく会長に報告しなければならない。
- 5 申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、1子につき2回までとする。3又は4に基づく申出は産前・産後休業等が始まったことにより3又は4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、1子につき1回限りとする。5又は6に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより5又は6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、1子につき1回限りとする。

(出生時育児休業)

- 第5条 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより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、有期契約従業員にあつては、申出時点において、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して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 出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の2週間前までに、会長に申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約従業員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。
- 3 1に基づく申出は、1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。

(請求の撤回)

- 第6条 育児休業の請求者は、育児休業開始予定日の前日までは当該請求を撤回することができる。
- 2 育児休業の請求を撤回した職員が、特別な事情により撤回した育児休業に係る子について再び育児休業請求した場合は、その子について育児休業をすることができる。

(育児休業の期間等)

- 第7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、第4項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）を限度とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、会社は、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 育児休業開始予定日の1週間前までに申出ることにより、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項及び第5項に基づく休業をしている場合は2週間前）までに申出ることにより、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に、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第4項及び第5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か月及び1歳6か月から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り下げ変更を行うことができる。

(育児休業の終了)

- 第8条 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とする。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週間以内であつて、会社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。なお、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か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
- (3) 申出者について、産前産後休業、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の開始日の前日）
- (4) 第2条第3項に基づく休業において、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年に達した場合。なお、当該1年に達した日に育児休業をしている職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合は、遅滞なく申出なければならない。）
- 2 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会長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業**(介護休業の対象者)**

- 第9条 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（以下「要介護状態」という。）にある家族を介護する者は、この規程の定めるところにより、介護休業をすることができる。

2 前項に定める家族とは、次の各号に掲げる者（以下「対象家族」という。）とする。

- (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) 前各号以外の家族で本連盟が認めた者

（介護休業の請求）

第10条 介護休業を希望する職員は、対象家族が要介護状態にあることを明らかにし、介護休業を必要とする予定の連続する期間の初日（以下「介護休業開始予定日」という。）及び末日（以下「介護休業終了予定日」という。）を明らかにして、会長に請求するものとする。

- 2 前項の請求は、1つの継続する要介護状態について、第14条に定める介護休業の特例（部分介護休業）に係る期間を含めて186日の範囲内とする。
- 3 介護休業の請求は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに行うものとする。
- 4 介護休業の請求において、その事由を確認する必要がある場合は、介護休業の請求をした職員に対し、証明書類の提出を求めることがある。

（請求の撤回）

第11条 介護休業の請求者は、介護休業開始予定日の前日までは当該請求を撤回することができる。

- 2 介護休業の請求を撤回した職員が、撤回した介護休業に係る対象家族について再び介護休業を請求した場合は、その対象家族について介護休業することができる。

（介護休業の期間の変更）

第12条 介護休業の請求者が、介護休業開始予定日の原則として1週間前までに申出た場合は、1回に限り介護休業開始予定日を変更することができる。

- 2 介護休業をしている職員が、介護休業終了予定日の原則として2週間前までに申出た場合は、1回に限り介護休業終了予定日を変更することができる。ただし、特別の事情があると認めた場合には、複数回にわたり介護休業予定日を変更することができる。

（介護休業の終了）

第13条 介護休業終了予定日とされる日の前日までに次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合は、当該事象が生じた日に介護休業は終了する。

- (1) 介護休業に係る家族が死亡した場合
 - (2) 介護休業に係る家族が当該職員の対象家族でなくなった場合
 - (3) 当該職員が、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、対象家族を介護することができない状態になった場合
 - (4) 当該職員が育児休業又は新たな介護休業を始めた場合
- 2 介護休業をしている職員は、前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、会長に申出なければならない。

（介護休業の特例）

第14条 介護休業の対象者のうち、特に必要がある場合は、1日を単位とする部分介護休業を取得することができる。

- 2 前項の部分介護休業の請求については、第9条から第13条の規定を準用する。この場合において、「介護休業」とあるのは「部分介護休業」と読み替えて準用する。
- 3 部分介護休業の請求者は、介護のために勤務しない日（以下「介護日」という。）を当該介護日の1週間前までに申出るものとする。

第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第15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、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、当該子が1人の場合は1年（起算日は4月1日）につき5日、2人以上の場合は1年につき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、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 要介護状態にある家族の介護その他世話をする職員は、当該家族が1人の場合は1年（起算日は4月1日）につき5日、2人以上の場合は1年につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。

2 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。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。

第6章 所定外、時間外及び深夜労働の制限

(所定外労働の制限)

第17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、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請求した場合には、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る勤務（以下「所定外労働」という。）をさせてはならない。

2 所定外労働の制限の請求は、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、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、会長に請求するものとする。

3 所定外労働の制限の請求は、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに行うものとする。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、制限期間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3歳に達した場合
- (3) 請求者について、育児休業又は介護休業が始まった場合（育児休業又は介護休業の開始日の前日）

5 前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、会長に申出なければならない。

(時間外労働の制限)

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請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、制限時間（1月について24時間、1年について150時間をいう。次項について同じ。）を超えて超過勤務をさせてはならない。

2 時間外労働の制限の請求は、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、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、会長に請求するものとする。

3 時間外労働の制限の請求は、原則として、制限開始予定日の1ヶ月前までに行うものとする。

4 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、制限期間は終了するものとし、制限期間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) 制限に係ること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、育児休業又は介護休業が始まった場合（育児休業又は介護休業の開始日の前日）

5 前項各号に掲げる事情が生じた場合には、遅滞なく、会長に申出なければならない。

(深夜労働の制限)

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請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から翌日午前5時までの間の勤務（以下「深夜労働」をいう。）をさせてはならない。

2 深夜労働の制限の請求は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、その初日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び末日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、会長に請求するものとする。

3 前条第3項から第5項までの規定は、この条の規定による深夜労働の制限に準用することとする。

第7章 所定労働時間の短縮措置

(勤務時間の短縮)

第20条 職員は、育児又は介護を必要とする場合には、1日の所定労働時間を短縮した勤務に就くことができる。

この場合の期間及び時間については、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 小学校の始期に達するまでの子を養育する期間：1日につき3時間40分の範囲内
- (2) 要介護状態にある家族を職員が介護をするために要する期間：1日につき3時間40分の範囲内
- 2 前項第2号の期間は、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内を限度とする。
- 3 勤務時間の短縮の請求は、原則として次の各号に掲げる日までに行うものとする。
 - (1) 育児のための勤務時間の短縮の請求：1ヶ月前
 - (2) 介護のための勤務時間の短縮の請求：2週間前

第8章 給与等の取扱い

(給与の取扱い)

第21条 基本給その他の月毎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（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない
- (2) 第4条及び第5条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする
- (3) 第8条、第12条及び第13条の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定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4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、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9条及び第10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4条～第8条の制度の適用を受けた日又は期間については、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、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第4条～第10条の制度の適用を受けた日又は期間については、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みなす。

第9章 不利益取扱いの禁止

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第22条 すべての職員は第3条～第20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 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規程第68条(懲戒)に基づき、厳正に対処する。

(改廃)

第23条 本規程の改廃は、理事会の決議を経て行う。

附 則 この規程は、令和4年9月4日より施行する。