

興田地区振興会「育児・介護休業等に関する規程」

第1章 目的

(目的)

第1条 この規程は、興田地区振興会（以下「本会」という。）の職員の育児・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勤務、時間外勤務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

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業を請求することができる。

2 育児休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

ア 勤続1年以上であること。

イ 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあつては2歳）に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

3 配偶者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、育児休業を請求することができる。

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請求することができる。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 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合。

イ 職員の配偶者であっ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。

5 次のいずれにも該当する職員は、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請求することができる。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に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が子の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。

ア 保育所等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。

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業を取得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項及び第5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)までに育児休業申出書(様式第1号)を本会に提出することにより申出するものとする。なお、育児休業中の職員が雇用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、更新された雇用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、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、産後休業を取得していない職員が、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に取得した最初の育児休業については、1回の申出に数えない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第4項又は第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合。

(2) 第2条第4項に基づく休業をした者が同条第5項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第1項後段の申出をしようとする場合。

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合。

3 本会は、育児休業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 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(以下「申出者」という。)に対し、育児休業取扱通知書(様式第2号)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週間以内に本会に育児休業対象児出生届(様式第3号)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、育児休業申出撤回届(様式第4号)を本会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、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(様式第2号)を交付する。

3 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、第2条第1項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5項に基づく休業の申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、本会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)を限度として育児休業申出書(様式第1号)に記載された期間とする。

2 本条第1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 職員は、育児休業期間変更申出書(様式第5号)により、本会に育児休業開始予定日の1週間前までに申出することにより、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)までに申出することにより、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か月に達するまで及び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。

- 4 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（様式第2号）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、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、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 本条第5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

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く）は、この規則に定めるところにより介護休業を請求することができる。

- 2 介護休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。
 - ア 勤続1年以上であること。
 - イ 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。）から93日経過日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、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
 - (3) 子
 - (4) 配偶者の父母
 - (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
 - (6) 上記以外の家族で本会が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7条 介護休業を取得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（様式第6号）を本会に提出することにより申出するものとする。なお、介護休業中の職員が雇用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、更新された雇用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 申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、本条第1項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。
- 3 本会は、介護休業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 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（以下「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書（様式第2号）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（様式第4号）を本会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、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（様式第2号）を交付する。
- 3 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、当該家族について再度の申出をすることができない。ただし、本会がこれを適当と認めた場合には、申出す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、本会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、通算93日の範囲内で、介護休業申出書（様式第6号）に記載された期間とする。

- 2 本条第1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（様式第5号）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週間前までに本会に申出することにより、介護休業終了予定日の繰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、本会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（様式第2号）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）申出者について、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。

- 6 本条第5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

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 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）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、職員就業規則第22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 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。
- 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（様式第7号）を事前に本会に申し出るものとする。
- 4 給与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（日雇職員を除く）は、職員就業規則第23条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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、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。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（様式第7号）事前に本会に申出するものとする。
- 4 給与、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 所定外勤務の制限

(育児・介護のための所定外勤務の制限)

第12条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く）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（日雇職員を除く）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、所定勤務時間を超えて勤務をさせることはない。

- 2 請求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・介護のための所定外勤務制限請求書（様式第8号）を本会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。
- 3 本会は、所定外勤務制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外勤務制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に本会に所定外勤務制限対象児出生届（様式第3号）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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合において、請求者は、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。
- 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) 請求者について、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 本条第6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、本会にその旨を通知しなければならない。

（育児・介護のための時間外勤務の制限）

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請求した場合には、職員就業規則第19条の規定及び時間外勤務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勤務をさせることはない。

- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの時間外勤務の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 勤続1年未満の職員
 - (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の職員
- 3 請求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・介護のための時間外勤務制限請求書（様式第9号）を本会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 本会は、時間外勤務制限請求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 請求日後に請求に係る子が出生したときは、時間外勤務制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に本会に時間外勤務制限対象児出生届（様式第3号）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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合におい

て、請求者は、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。

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 本条第7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、本会にその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第14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、職員就業規則第19条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に勤務させることはない。

2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の請求は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 勤続1年未満の職員

(3) 請求に係る子又は家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

ア 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。

イ 心身の状況が請求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。

ウ 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週間の所定勤務日数が2日以下の職員

3 請求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（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・介護のための深夜業制限請求書（様式第10号）を本会に提出するものとする。

4 本会は、深夜業制限請求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 請求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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に本会に深夜業制限対象児出生届（様式第3号）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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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、請求されなかったものとみなす。この場合におい

て、請求者は、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。

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 本条第7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、本会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、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。

10 深夜業の制限を受ける職員に対して、本会は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。
(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、申出することにより、職員就業規則第19条の所定勤務時間について、次のように変更することができる。所定勤務時間を午前9時から午後4時まで(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 本条第1項にかかわらず、日雇職員及び1日の所定勤務時間が6時間以下であ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。

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か月前までに、育児短時間勤務申出書(様式第11号)により本会に申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(様式第13号)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、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。

(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、申出することにより、当該家族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、職員就業規則第19条の所定勤務時間について、次のように変更することができる。所定勤務時間を午前9時から午後4時まで(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。

2 本条第1項にかかわらず、日雇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、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(様式第12号)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、介護短時間勤務取扱通知書(様式第13号)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、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。

第6章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(禁止行為)

第17条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の第2項から第4項に掲げる行為をしてはならない。

2 妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント。

- (1) 部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動。
- (2) 部下又は同僚の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動。
- (3) 部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等。
- (4) 部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する言動。
- (5) 部下又は同僚が妊娠・出産等したことに対する嫌がらせ等。

3 セクシャルハラスメント。

- (1) 性的及び身体上の事柄に関する不必要な質問・発言。
- (2) わいせつ図画の閲覧、配付、掲示。
- (3) うわさの流布。
- (4) 不必要な身体への接触。
- (5) 性的な言動により、他の職員の就業意欲を低下せしめ、能力の発揮を阻害する行為。
- (6) 交際・性的関係の強要。
- (7) 性的な言動への抗議又は拒否等を行った職員に対して、解雇、不当な人事考課、配置転換等の不利益を与える行為。
- (8) その他、相手方及び他の職員に不快感を与える性的な言動。

4 部下である職員が職場におけるハラスメントを受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為。

(懲戒)

第18条 次の各号に掲げる場合に依り、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第17条第2項又は第3項(1)～(5)若しくは(8)の行為を行った場合。
職員就業規則第46条に定める戒告、減給、出勤停止。
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合又は第17条第3項(6)、(7)の行為を行った場合。
職員就業規則第46条に定める諭旨解雇又は懲戒解雇。

(相談及び苦情への対応)

第19条 職員就業規則第12条から第15条までに規定するあらゆるハラスメントに関する相談及び苦情処理は、職員就業規則第16条による。

(再発防止の義務)

第20条 所長は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じな

ればならない。

第7章 その他

(給与等の取扱い)

第21条 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。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第22条 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、各月に本会が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は本会が指定する日までに支払うものとする。

(法令との関係)

第23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勤務の制限、育児・介護のための時間外勤務及び深夜業の制限並びに所定勤務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

1 本規程は、令和3年4月1日から施行する。