三重県土地家屋調査士会

育児・介護休業規程

三 重 県 土 地 家 屋 調 査 士

第１条（目的）

本規程は、就業規則第４８条、第５９条、第６０条及び第６１条の定めに基づき、三重県土地家屋調査士会（以下「本会」という。）の職員の育児・介護のための所定外労働の免除、育児・介護休業、育児・介護短時間勤務、子の看護等休暇、介護休暇等に関する取扱いについて定めるものである。

第２条（育児休業）

１　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、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、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。

一　採用後１年以上であること

二　子が１歳６か月になる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。

一　採用後１年未満の職員

二　申出の日から１年以内（４の申出をする場合は、６か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな職員

三　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、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。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　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（４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るものとする。

6　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。

第３条（介護休業）

1　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、申出により、介護を必要とする家族１人につき、のべ９３日間までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあっては、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。

一　採用後１年以上であること

二　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　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。

一　採用後１年未満の職員

二　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

三　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。

配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫

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るものとする。

5　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。

第４条（子の看護等休暇）

1　小学校３年生修了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、又は感染症に伴う学級閉鎖等、又は入園（入学）式、卒園式に参加させるために、就業規則第４９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、子の看護等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、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

一　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

２　子の看護等休暇は、時間単位で取得することができる。

第５条（介護休暇）

１　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、就業規則第４９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。

ただし、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

一　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。

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

１　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）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をさせることはない。

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は拒むことができる。

一　採用後１年未満の職員

二　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、所定外労働制限申出書を本会に提出するものとする。

第７条（育児・介護のための時間外労働の制限）

１　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４３条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、時間外労働は免除とする。

２　１にかかわらず、次の一から三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し出ることができない。

一　日雇職員

二　採用後１年未満の職員
三　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

3　請求しようとする者は、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本会に提出するものとする。

第８条（育児・介護のための深夜業の制限）

1　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４３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は深夜業の制限を申し出ることができない。

一　日雇職員
二　採用後１年未満の職員
三　請求に係る家族の１６歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
イ　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
ロ　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
ハ　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
四　１週間の所定労働日数が２日以下の職員
五　所定労働時間の全部が深夜にある職員

3　請求しようとする者は、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本会に提出するものとする。

第９条（育児短時間勤務）

1　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３５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。

原則として所定労働時間を午前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。）。

ただし、正副会長が認めた場合には、「３歳に満たない子」を「小学校就学の始期に達するまでの子」とすることができ、また午前９時の始業時間及び午後４時の終業時間を繰り上げ、繰り下げすることができる。

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。

一　日雇職員

二　１日の所定労働時間が６時間以下である職員

三　労使協定によって除外された次の職員

（ア）　採用後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、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、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。

第１０条（介護短時間勤務）

１　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、申し出ることにより、就業規則第３５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　１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。

一　日雇職員

二　１日の所定労働時間が６時間以下である職員

三　労使協定によって除外された次の職員

（ア）　採用後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　介護のための短時間勤務をしようとする者は、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、短時間勤務申出書により本会に申し出なければならない。

第１０条の２（柔軟な働き方を実現するための措置）

1　３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するために申し出することにより、次のいずれか１つの措置を選択して受けることができる。

⑴ 短時間勤務制度

⑵ 養育両立支援休暇制度

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申し出は、拒むことができる。

⑴ 採用後１年未満の職員

⑵ １日の所定労働時間が６時間以下である職員

⑶ １週間の所定勤務日数が２日以下の職員

3　申し出しようとする者は、１回につき１年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を、原則として適用開始予定日の１か月前までに、養育両立支援休暇申出書により本会に申し出なければならない。

4　本条１項第１号に定める短時間勤務制度については、次のとおりとする。

⑴ １日の所定労働時間を６時間とすることとする。

⑵ 具体的な始業終業時刻については労使話合いの上決定することとし、本会は職員の希望を可能な限り尊重するものとする。

⑶ 申し出しようとする者は、１回につき１年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を、原則として適用開始予定日の１か月前までに、養育両立支援休暇申出書により本会に申し出なければならない。

5　本条第１項第２号に定める養育両立支援休暇制度については次のとおりとする。

⑴ 対象となる職員は、子の養育を行うために、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、１年間につき１０日を限度として、養育両立支援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日から翌年の３月３１日までの期間とする。

⑵ 養育両立支援休暇は、時間単位で又は始業時刻から終業時刻まで連続して取得することができる。

⑶ 取得しようとする者は、養育両立支援休暇申出書（育介様式14）を本会に提出することにより申し出るものとする。

⑷ 養育両立支援休暇中の給与については、勤務し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。

⑸ 賞与、昇給及び退職金の算定に当たっては、養育両立支援休暇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１１条（給与等の取扱い）

１　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。

一　育児・介護休業をした期間については、支給しない

二　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

三　第８条、第９条及び第１０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、復職後の賃金改定時に、休業前の勤務実績、勤務成績等を加味し決定する。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、その期間に対応する賞与は支給しない。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についても支給しない。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・介護休業前と後の勤続期間は通算するが、育児・介護休業をした期間は勤続期間に算入しない。また、第４条～第１０条の制度の適用を受けた日又は期間は、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１２条（育児休業等に関するハラスメントの防止）

１　すべての職員は第２条～第１０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　１の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第９６条に基づき、厳正に対処する。

第１３条（相談窓口）

この規則に関する相談又は苦情は、適宜受け付けるものとする。なお、相談窓口は正副会長とする。

第１４条（法令との関係）

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、育児短時間勤務並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。

第１５条（改　定）

この規程を改定する場合は、本会の全職員の過半数を代表する者の意見を聴き、理事会の決議を経て改定するものとする。

（附則）本規程は、平成２９年３月２６日から適用する。

（附則）本規程は、令和７年８月２０日から適用する。
（第1条、 第４条の１、第４条の 2、）

（附則）本規程は、令和７年１２月１９日から適用する。
（第４条第２項、第５条第２項、第６条第１項、第７条第１項、第１０条第２項、第１０条の２、育介様式 06、育介様式 14）