

公益社団法人石川勤労者医療協会 出産・育児休業・子の看護休暇規定	文書番号	本部－法規－本事－1001
	承認日	2025/10/1
	ページ	1 / 12

公益社団法人石川勤労者医療協会

出産・育児休業・子の看護休暇規定

[改定管理表]

改定番号	改定年月日	改定内容	作成者	承認者
1	1997年3月1日	一部改定	専務	理事長
2	2002年7月1日	一部改定	専務	理事長
3	2005年4月1日	一部改定	専務	理事長
4	2011年2月22日	一部改定	専務	理事長
5	2012年11月19日	一部改定	専務	理事長
6	2015年1月1日	一部改定	専務	理事長
7	2016年12月20日	一部改定	専務	理事長
8	2019年1月25日	育児休業2歳まで再延長	専務	理事長
9	2020年6月6日	第43条の2 自宅待機追加	国光 哲夫	島 隆雄
10	2021年1月8日	12条看護休暇、13条円滑な取得及び職場復帰支援の変更追加	国光 哲夫	島 隆雄
11	2022年6月6日	一部改正	国光 哲夫	島 隆雄
12	2025年4月1日	子の看護等休暇の対象、取得事由、除外労働者に変更、その他修正	西村 昭郎	島 隆雄
13	2025年10月1日	時差出勤、養育両立支援休暇を追加 育児時間の取り扱いを本規定に移行	西村 昭郎	島 隆雄

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	2/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者 西村昭郎	承認者 島隆雄

第1章 母性健康管理

第1条 目的

この規定は、就業規則第17条に基づき、妊娠中及び出産後1年以内の職員の健康管理に関する措置を定めることにより、働く環境の整備に資することを目的とする。

第2条 対象

妊娠中及び出産後1年以内の女性職員

第3条 通院休暇

妊娠中の職員から健康診査等を受けるための時間の確保について申出があった場合は、以下の通り時間を確保する。

1. 妊娠23週までは、4週間に1回
2. 妊娠24週から35週までは2週間に1回
3. 妊娠36週以降出産までは1週間に1回
4. 産後1年以内で、医師等が指示することにより健康診査等を受けることに必要な時間を確保する
5. 確保した時間は賃金保証する

第4条 申請手続き

通院休暇を希望する職員は、所定の用紙に通院の月日、必要な時間、医療機関等の名称及び所在地、妊娠週数を記載し通院休暇届（本部-帳-本事1001-13）を事業所長に提出する。

第5条 通勤緩和

妊娠中の女性職員が医師等から通勤緩和の指導を受けた場合は、申出を受けて以下の通勤緩和措置を講じることができる。

1. 時差通勤
始業時間及び就業時間に各々30～60分程度の時間差を設けること
2. 勤務時間の短縮
1日30～60分程度の時間短縮

第6条 休憩に関する措置

妊娠中の女性職員が医師等から休憩に関する措置について指導を受けた場合は、申出を受けて以下の措置を講じることができる。

1. 休憩時間の延長
2. 休憩回数の増加
3. 休憩時間帯の変更

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	3/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者 西村昭郎	承認者 島隆雄

第7条 妊娠中又は出産後の症状等に対応する措置

1. 作業の制限
2. 勤務時間の短縮
3. 休業
4. 作業環境の変更

第8条 育児時間の取り扱いについて

1. 労働基準法第67条の規定により、生後満1年に達しない生児を育てる女性は、一日2回各々少なくとも30分その生児を育てるための時間を請求することができ、使用者はその時間中はその女性を使用してはならない。
2. 一日分を1回にまとめて1時間として与えることはできない。
3. 半日勤務の日は1回に限り請求できる。
4. 送迎のために勤務の最初と最後に請求があった場合は、請求職員が送迎をする場合に認める。
5. 請求者は、「育児時間申請書（本部-帳-本事-1001-10）」を所属長に提出すること。

第9条 法令との関係

妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員の健康管理に関する措置に関して、この規定に定めのないことについては、労働基準法の定めるところによる。

第2章 育児休業

第1条 目的

この規定は、子を養育する職員の雇用の継続を促進し、職員の福祉を増進することを目的として定める。

第2条 対象

1. この規定の対象者は、育児休業を希望する職員で、以下の各号全てに該当する者とする。
 - (1) 生後1年に達しない子（実子、養子、實際上養育している子、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子等を含む）を養育している職員。
 - (2) 勤続1年以上の職員
 - (3) 育児休業終了後、引き続き勤務する意志のある者。
2. 1にかかわらず、次の職員は育児休業をする事ができない。
 - (1) 勤続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者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のもの

第3条 申請手続き及び申請の撤回

1. 申請手続き
 - (1) 育児休業を希望する職員は、原則として休業開始予定日の1ヶ月前までに『（出生時）育児休

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	4/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

業申出書（本事-1001-2）』を事業所長に提出することにより申し出るものとする。但し、1歳から1歳6ヶ月までの育児休業については、子の1歳の誕生日の2週間前までに提出する。同様に1歳6ヶ月から2歳までの育児休業については、子の1歳6か月の2週間前までに提出する。

- (2) 出生時育児休業申出書が提出された時は、事業所長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申請者」という。）に対し、『（出生時）育児休業取扱通知書（本部－帳－本事－1001-3）』を交付する。

2. 申請の撤回

- (1) 申請者は、休業開始予定日の前日までは、『育児休業撤回届（本事-1001-4）』を事業所長に提出することにより、育児休業の申請を撤回することができる。
- (2) 育児休業の申請を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申請することができない。
- (3) 休業予定日の前日までに、子の死亡等により申請者が休業申請に係わる子を養育しないこととなった場合には、育児休業の申請はされなかったものとみなす。
- この場合において、申請者は、原則として当該事由が発生した日に、事業所長にその旨を通知しなければならない。

第4条 育児休業期間

1. 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達するまでを限度として（出生時）育児休業申出書に記載された期間とする。
- 但し、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から1歳6ヶ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。さらに次の事情が継続する場合子の誕生日が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。
- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 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
- 2、父母がともに育児休業を取得する場合には、子の1歳の誕生日から1歳2ヶ月に達するまでの間に、父母それぞれが1年を限度に、必要な日数の育児休業をすることができる。
- 3、育児休業の取得は、原則として一人の子どもにつき1回限りとする。但し、産後休業をしていない職員が子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内に最初の育児休業を取得した場合、通算して1年を限度に、再度の取得をすることができる。
4. 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（尚、この場合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、事業所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4条2項に基づく休業の場合を除く。第4条1項但書の休業の場合は

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	5/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

子が1歳6ヶ月又は2歳に達した日)

- (3) 申請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4条第2項に基づく休業において、出生日以降の産前産後休業期間と育児休業期間との合計が
1年に達した場合該当1年に達した日
5. 育児休業期間の延長、又は短縮については、原則として変更申請後の休業終了予定日の1ヶ月前ま
でに、『育児休業期間変更申請書』を所属長を通じて事業所長に提出する。
6. 休業開始予定日の繰り上げ変更については、原則として休業開始予定日の1週間前までに『育児休
業期間変更申請書』を所属長を通じて事業所長に提出する。

第5条 賃金支給

- (1) 育児休業期間中の賃金は支給しない。
- (2) 一時金の支給は、一時金支給規定に従って、育児休業期間は就労しないものとして算定期間から
除き支給する。
- (3) 昇給は、賃金規定に従って行う。

第6条 社会保険、民医連共済組合

- (1) 育児休業期間中の社会保険及び民医連共済の資格は継続する。雇用保険の保険料の事業主負担は
法人が負担する。全日本民医連共済組合掛金は石川民医連共済組合が負担する。
- (2) 育児休業期間中の社会保険料は免除となる。

第7条 年次有給休暇

- (1) 育児休業期間中は有給休暇を与えない。
- (2) 復職後、育児休業期間は就労したものとして、就業規則の規定に従って年次有給休暇日数を付与
する。

第8条 育児短時間勤務

就業しながら3歳未満の子を養育する職員が、就労時間の短縮を希望する場合は以下の規定による。

1. 就労時間の短縮を希望する職員は、原則として開始予定日の1ヵ月前までに『育児短時間勤務申
請書（本事-1001-6）』を所属長を通じて事業所長に提出する。
2. 1にかかわらず、次の職員は育児短時間勤務をする事ができない。
 - (1) 勤続1年未満の職員
 - (2) 1週間の所定労働日数が2日以下のもの
3. 就労時間の短縮は30分単位とし2時間を上限とする。但し、短縮した後の所定労働時間は6時
間以上とする。
4. 育児短時間勤務の期間は、原則として、1回につき1ヵ月以上1年以内とする。
5. 育児短時間勤務の期間等を変更する場合は、変更内容を『育児短時間勤務申請書』に記載し所属
長を通じて事業所長に提出する。

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	7/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

- (1) 勤続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. 請求しようとする職員は、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「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（免除開始予定日）及び免除を終了しようとする日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1か月前までに『育児時間外労働制限請求書（本部-帳-本事1001-12）』を所属長を通じて事業所長に提出する。この場合において、免除期間は前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。
4. 請求の日後に請求に関わる子が出生した時は、時間外労働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週間以内に事業所長にその旨を通知しなければならない。
5. 免除開始予定日の前日までに、請求に関わる子の死亡等により請求者が子を養育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事業所長にその旨を通知しなければならない。
6. 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、免除期間は終了したものとし、当該免除期間の終了は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 当該の子の死亡等により養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 当該の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、介護休業又は育児休業が始まった場合 産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日
7. 前項（1）に該当する事由が生じた場合に、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事業所長にその旨を通知しなければならない。

第11条 深夜業の免除

1. 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、午後10時から午前5時までの深夜時間帯の所定の勤務及び所定外の勤務の免除を請求することができる。ただし、事業の正常な運営を妨げるときは、この限りではない。
2. 1にかかわらず次の職員は免除を請求できない。
 - (1) 勤続1年未満の職員
 - (2) 次のいずれにも該当する16歳以上の同居の家族がいる者
 - ①深夜に就業していないこと（深夜の就業日数が1ヶ月に3日以内を含む）
 - ②負傷、疾病等により子の保育が困難な状態にある者でないこと
 - ③出産予定日前6週間（多胎妊娠の場合14週間）以内のもの及び産後8週間を経過しない者でないこと
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のもの
 - (4) 所定労働時間の全てが深夜にある職員
3. 請求しようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内とし、免除期間の初日（以下免除開始予定日という）と終了日を明らかにした上で、免除開始予定日の1か月前までに『育児のための深夜業免除申請書（本事1001-7）』を所属長を通じて事業所長に提出しなければならない。
4. 次に掲げるいずれかの事由が生じた場合は、免除期間は終了したものとし、当該免除期間の終了は

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	8/12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

当該各号に掲げる日とする。

- (1) 当該の子の死亡等により養育しないこととなった場合 当該事由が発生した日
 - (2) 当該の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、介護休業又は育児休業が始まった場合
産前産後休業、介護休業又は育児休業の開始日の前日
5. 前項(1)に該当する事由が生じた場合に、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、事業所長にその旨を通知しなければならない。
6. 深夜業の免除を受ける職員に対して、事業所長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第12条 子の看護等休暇

1. 小学校3学年終了までの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話をするために、就業規則第16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、賃金保証をするのは小学校就学前までで、下記(1)(2)の場合のみとする。
 - (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
 - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - (4) 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加
2. 1にかかわらず次の職員は免除を請求できない。
 - (1) 1週間の所定労働日数が2日以下のもの
3. 子の看護等休暇は、半日単位、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。
4. 子の看護等休暇は、小学校就学前の子で、取得事由が(1)(2)のときは、年5日まで賃金保証する。小学校1学年から3学年までの子が取得する場合は、取得事由にかかわらず、賃金保証はしない。
5. 子の看護等休暇の取得を希望する職員は、『子の看護等休暇申請書(本事1001-8)』を所属長を通じて施設長に提出する。申し出は口頭で行い、書面の提出は事後とすることができる。
 - (1)(2)の取得事由の際は書面には、医療機関の領収書などを添付するものとする。

第13条 出生時育児休業(産後パパ育休)

1. 育児のために休業することを希望する従業員であって、産後休業をしておらず、子の出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、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。
2. 1にかかわらず、次の職員は育児休業をする事ができない。
 - (1) 勤続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者
 - (3) 1週間の所定労働日数が2日以下のもの

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	9/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

3. 出生時育児休業を希望する職員は、原則として休業開始予定日の2週間前までに『（出生時）育児休業申請書（本事1001-2）』を事業所長に提出することにより申し出るものとする。
4. 前項に基づく休業の申出は、一子につき2回に分割できる。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。
5. 法人は、出生時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。
6. 出生時育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時育児休業取扱通知書（本事1001-3）を交付する。
7. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、出生時育休申出者は、出生後2週間以内に事業所長に対象児童出生・撤回届（本事1001-4）を提出しなければならない。
8. 出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、対象児童出生・撤回届を事業所長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。
9. 対象児童出生・撤回届が提出されたときは、事業所は速やかに当該職員に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。
10. 本条第1項に基づく休業の申出の撤回は、撤回1回につき1回休業したものとみなし、みなし含め2回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。
11. 出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、事業所長にその旨を通知しなければならない。
12. 出生時育児休業の期間は、原則として、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内のうち4週間（28日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。
13. 前項にかかわらず、事業所は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時育児休業開始予定日の指定を行うことができる。
14. 職員は、育児休業期間変更申出書（本事1001-4）により事業所長に、出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業1回につき1回、また、出生時育児休業終了予定日の2週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業1回につき1回行うことができる。
15. 出生時育児休業期間変更申出書が提出されたときは、事業所は速やかに当該出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。
 - (1) 子の死亡等出生時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、会社と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - (2) 子の誕生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する場合
子の誕生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から8週間を経過する日

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	10/12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者	承認者
					西村昭郎	島隆雄

- (3) 子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した場合
子の誕生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が28日に達した日
- (4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合
産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日
17. 前項一項の事由が生じた場合には、出生時育休申出者は原則として当該事由が生じた日に事業所長にその旨を通知しなければならない。

第14条 育児時差出勤（始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ）

- 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（対象職員）は、申し出ることにより、就業規則第6条の始業及び終業の時刻について、変更することができる。
- 変更後の勤務時間は以下から選択すること。ただし、(1)と(2)の併用は不可とする。また、特定の曜日のみの利用はできない。
 - 始業時刻 8時00分 終業時刻 16時42分 休憩時間 12時～13時
 - 始業時刻 9時00分 終業時刻 17時42分 休憩時間 13時～14時
- 本条第1項にかかわらず、以下の職員からの申出は拒むことができる。
 - 勤続1年未満の職員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 非常勤職員が利用する場合は、契約変更手続きを行うこととする。
- 申出をしようとする者は、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並びに時差出勤の変更内容を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書（本部-帳-本事-1001-16）により事業所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、会社は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書（本部-帳-本事-1001-17）を交付する。その他適用のための手続等については、第1条から第4条までの規定を準用する。

第15条 養育両立支援休暇

- 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（対象職員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、養育両立支援休暇を利用することができる。
- 本条第1項にかかわらず、以下の職員からの申出は拒むことができる。
 - 勤続1年未満の職員
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 本条第1項に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 対象職員は、子の養育を行うために、就業規則第16条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3月31日までの期間とする。

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	11/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者 西村昭郎	承認者 島隆雄

(2) 養育両立支援休暇の取得は、1日の所定労働時間にかかわらず時間単位で取得できる。

(3) 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書（本部-帳-本事-1001-18）を事前に事業所長に申し出るものとする。

4. 本制度の適用を受ける間の賃金については、支給しない。

第16条 円滑な取得及び職場復帰支援

法人は、育児休業の取得を希望する従業員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

1. 職員やその配偶者が妊娠・出産したことを知った場合、その職員に個別に育児休業等に関する制度の周知と意向確認（妊娠出産時の個別の周知・意向確認書）を実施する。
2. 当該職員ごとに育休復帰支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理・引継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業を取得する職員との面談により把握したニーズに合わせて定め、これを実施する。
3. 同プランの実施に要する費用は、法人が負担する。

第17条 教育訓練

1. 1ヶ月以上の育児休業をする職員で、育児休業期間中、職場復帰プランの受講を希望する者に同プランを実施する。
2. 法人は、別に定める職場復帰プログラムの基本計画に沿って、当該職員が育児休業をしている間、同プランを行う。
3. 同プランの実施に要する費用は、法人が負担する。

第18条 復職後の勤務

1. 休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署および職務とする。
2. 1にかかわらず、本人の希望がある場合及びやむを得ない事情がある場合には、部署及び職務の変更をおこなうことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1ヶ月前までに決定し通知する。

第19条 不利益取扱いの禁止

育児休業、育児短時間勤務及び深夜業免除を取得した職員に対して、不利益な取扱いを禁ずる。

第20条 禁止行為

1. すべての職員は妊娠・出産・育児休業に関するハラスメント、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメント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従業員に対しては、就業規則第41条に基づき、厳正に対処する

第21条 相談及び苦情への対応

1. 妊娠・出産・育児休業に関するハラスメントの相談窓口は『セクシャルハラスメント防止および対応に関する規定』『セクシャルハラスメント苦情処理委員会規定』に沿い、所属長は人事部長に事

部署名	石川勤労者医療協会	文書番号	本部－法規－本事－1001	承認日	2025/10/1	12/ 12
出産・育児休業・子の看護休暇規定					作成者 西村昭郎	承認者 島隆雄

実関係を報告し、人事部長は、問題解決のための措置として、就業規則第41条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

2. 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いを行わない。

第22条 規定の改廃

この規定の改廃は労組と協議をして行う。

第23条 法令との関係

育児休業、育児短時間勤務及び深夜業免除に関して、この規定に定めのないことについては、育児・介護休業法の定めるところによる。

第24条

この規定は1992年4月1日より実施する。