

# 社会福祉法人弥富市社会福祉協議会 育児・介護休業等に関する規則

## 第1条（目的）

社会福祉法人弥富市社会福祉協議会（以下「本会」という。）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、常勤職員以外の職員（以下「常勤外職員」という。）にあつては、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 入職1年以上であること
  - 二 子が1歳6か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。
  - 一 入職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でない職員
  - 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。
  - 一 職員又はその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
  - 二 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歳以降育児に当たる予定であつた者が、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か月誕生日応当日とする。
  - 一 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
  - 二 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 職員の配偶者であつ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つた者が死亡、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
- 6 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及び5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

出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

- 7 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回の申出にカウントしない。
  - 一 1に基づく休業をした者が3又は4に基づく休業の申出をしようとする場合又は3に基づく休業をした者が4に基づく休業の申出をしようとする場合
  - 二 配偶者の死亡等特別の事情がある場合
- 8 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は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、3回を上限として、介護休業を分割して、のべ93日間までの範囲内で介護休業をすることができる。ただし、常勤外職員にあっては、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 入職1年以上であること
  - 二 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて雇用関係が継続することが見込まれること
  - 三 93日経過日から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 入職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的の障害により、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 / 父母 / 子 / 配偶者の父母 / 祖父母 / 兄弟姉妹 / 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日の2週間前までに、介護休業申出書を人事担当者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（子の看護休暇）

- 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、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、本会就業規則第28条及び本会非常勤職員就業規則第22条、本会登録ホームヘルパー就業規則第27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、半日（所定労働時間の2分の1）単位で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 入職6か月未満の職員
  - 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

## 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は、本会就業規則第28条及び本会非常勤職員就業規則第22条、本会登録ホームヘルパー就業規則第27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、半日（所定労働時間の2分の1）単位で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 入職6か月未満の職員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

## 第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

1 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 入社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、育児のための所定外労働制限申出書を人事担当者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、本会就業規則第25条及び本会非常勤職員就業規則第18条、本会登録ホームヘルパー就業規則第23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労働をさせることはない。

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 入社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 申し出しようとする者は、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人事担当者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、本会就業規則第25条及び本会非常勤職員就業規則第18条、本会登録ホームヘルパー就業規則第23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 入社1年未満の職員
  - 二 申出に係る家族の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
    - 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
    - ウ 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
  - 三 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
  - 四 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 申出しようとする者は、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人事担当者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常勤外職員、又は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する常勤職員は、申し出ることにより、本会就業規則第24条及び本会非常勤職員就業規則第16条、本会登録ホームヘルパー就業規則第19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（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。
  - 一 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - 二 労使協定によって除外された次の職員
    - ア 入社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人事担当者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は、申し出ることにより、本会就業規則第24条及び本会非常勤職員就業規則第16条、本会登録ホームヘルパー就業規則第19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育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
  - 一 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
  - 二 労使協定によって除外された次の職員

- ア 入社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人事担当者に申し出なければならない。

### 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 常勤外職員が第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、別途定める給与規程に基づき、時間給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
- 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 全ての職員は、全ての職員に対し、妊娠、出産等及び育児・介護休業等に関するハラスメントにより、就業環境を害する言動や不利益な取り扱い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、本会各就業規則に基づき、厳正に対処する。

### 第13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、この規則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）本規則は、平成26年4月1日から適用する。

（附則）本規則は、平成29年1月30日から適用する。

（附則）本規則は、平成30年3月26日から適用する。

（附則）本規則は、令和2年4月1日から適用する。