

## 育児・介護休業等に関する規則

(目的)

第1条 この育児・介護休業等に関する規則は、社会福祉法人宇部市社会福祉協議会（以下「本会」という。）就業規則第23条第4項及び第28条第2項の規定に基づき、本会就業規則第3条に規定する職員（以下「職員」という。）の育児・介護休業等に関し必要な事項を定めることを目的とする。

(育児休業)

第2条 育児のために休業することを希望する職員であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する職員は、申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する職員に限り、育児休業をすることができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること

(2) 子が1歳6か月（本条第4項の申出にあつては2歳）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 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、育児休業をすることができる。

3 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職員が、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

4 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か月の誕生日応当日とする。

(1) 従業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 従業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

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（本条第3項及び第4項に基づく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（様式第1号）を本会会長に提出しなければならない。

6 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。

- (1) 本条第1項に基づく休業をした者が本条第3項又は本条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第3項に基づく休業をした者が本条第4項に基づく休業の申出をしようとする場合
- (2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

(介護休業)

第3条 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、延べ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、有期契約職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する職員に限り、介護休業をすることができる。

- (1) 引き続き雇用された期間が1年以上であること
- (2) 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 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。

- (1) 配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹又は孫

3 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(様式第2号)を本会会長に提出しなければならない。

(子の看護休暇)

第4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、1月1日から12月31日までの期間とする。

2 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。

(介護休暇)

第5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は、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、1月1日から12月31日までの期間とする。

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第6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申出た場合には、本会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てはならない。

2 前項の規定による申出をしようとする職員は、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・介護のための所定外労働制限申出書(様式第3号)を本会会長に提出しなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

第7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申出た場合には、本会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てはならない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号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出ることができない。

(1) 雇用された期間が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 第1項の規定による申出をしようとする職員は、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(様式第4号)を本会会長に提出しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

第8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申出た場合には、本会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てはならない。

2 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は深夜業の制限を申出ることができない。

(1) 雇用された期間が1年未満の職員

(2) 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職員(1か月について深夜における就業が3日以下の職員を含む。)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職員であること

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週間以内でない職員であること

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 第1項の規定による申出をしようとする職員は、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(様式第5号)を本会会長に提出しなければならない。

(育児短時間勤務)

第9条 3歳に満たない子を養育する職員は、申出ることにより、本会就業規則第21条第1項に規定する所定労働時間を、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時間とすることができる。ただし、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 前項の規定にかかわらず、1日の所定労働時間が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 第1項の規定による申出をしようとする職員は、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、育児短時間勤務申出書（様式第6号）を本会会長に提出しなければならない。

（介護短時間勤務）

- 第10条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出ることにより、本会就業規則第21条第1項の所定労働時間を、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時間とすることができる。
- 2 前項の規定による申出をしようとする職員は、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、介護短時間勤務申出書（様式第7号）を本会会長に提出しなければならない。

（育児休業又は介護休業期間中の給与等の取扱い）

- 第11条 育児休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）をしている期間は、本会職員給与規程第3条に規定する給与を支給しない。
- 2 本会職員給与規程第35条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、前項の規定にかかわらず、出勤日数により日割りで計算した額を当該基準日に係る期末手当として支給する。
  - 3 本会職員給与規程第36条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、第1項の規定にかかわらず、出勤日数により日割りで計算した額を当該基準日に係る勤勉手当として支給する。
  - 4 育児休業等をした職員が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業等の期間を100分の100（介護休業にあっては、100分の50）以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、本会会長が定めるところにより、その者の号給を調整することができる。
  - 5 本会職員給与規程第37条第5項に規定する退職手当の在職年数の計算において、育児休業をした期間は、全国社会福祉団体職員退職積立基金及び独立行政法人福祉医療機構の退職手当共済事業の規定によるものとする。
  - 6 本会職員給与規程第37条第5項に規定する退職手当の在職年数の計算において、介護休業をした期間は、全国社会福祉団体職員退職積立基金及び独立行政法人福祉医療機構の退職手当共済事業の規定によるものとする。
  - 7 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。

（育児短時間勤務又は介護短時間勤務をした職員の給与等の取扱い）

- 第12条 育児短時間勤務又は介護短時間勤務（以下「育児短時間勤務等」という。）をした職員の給料月額、その者の受ける号給に応じた額に6時間を本会就業規則第21条第1項の規定により定められた1日の勤務時間で除した数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。
- 2 育児短時間勤務等をした職員の期末手当及び勤勉手当の基礎額については、本会職

員給与規程第35条第3項中及び第36条第3項中「給料」とあるのは、前項に規定する算出率を乗じて得た額とする。

- 3 育児短時間勤務等の期間中の本会職員給与規程第37条に規定する退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務等をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。
- 4 育児短時間勤務等をした本会就業規則第3条に規定する臨時職員及び非常勤職員の賃金は、その月の実勤務時間数（その月に取得した有給休暇日数に、当該職員に係る個別の雇用契約で定めた1日の勤務時間を乗じて得た時間数を含む。）に、その者の勤務1時間あたりの賃金単価を乗じて得た額とする。

（復職後の取扱い）

第13条 職員は、育児休業等が終了した場合には、当該育児休業等を開始した時に就いていた職に就くものとする。ただし、当該育児休業等の期間中に職を異動した場合には、その異動した職に就くものとする。

（育児休業等に関するハラスメントの防止）

- 第14条 すべての職員は第2条から第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 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、本会就業規則第15条及び第16条に基づき、厳正に対処する。

（その他）

第15条 この規程に定めない事項は、育児・介護休業法その他法令の定めるところによるもののほか、本会会長が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、平成29年1月1日より施行する。これにより、平成27年4月1日施行の育児・介護休業等に関する規則は廃止する。
- 2 この規則は、この規則の施行の日以後の育児休業、介護休業等について適用し、同日前の育児休業、介護休業等については、なお従前の例による。

附 則

この規則は、平成29年10月1日より施行する。