社会福祉法人宇部市社会福祉協議会

育児・介護休業等に関する規則

第１章　目的

（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26条第４項及び第31条第２項、臨時職員就業規則第26条第４項及び第31条第２項、非常勤職員就業規則第26条第４項及び第31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。

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、この規則に定めるところ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、子が１歳６か月（本条第６項又は第７項の申出にあっては２歳）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者に限り育児休業をすることができる。

２　本条第１項、第３項から第７項にかかわらず、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。

（１）雇用された期間が１年未満の職員

（２）申出の日から１年（本条第４項から第７項の申出にあっては６か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

（３）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又は出生時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、育児休業期間及び出生時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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（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

（３）子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

５　前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第１項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による３回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

６　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、原則として子の１歳６か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（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

（３）子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

７　前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第３項又は第４項に基づく休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

（育児休業の申出の手続等）

第３条　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（以下「育児休業開始予定日」という。）の１か月前（前条第４項から第７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）を本会会長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約職員が労働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、更新された労働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　前条第１項に基づく休業の申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき２回までとする。

（１）前条第１項に基づく休業をした者が本条第１項後段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

３　前条第４項又は第５項に基づく休業の申出は、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。

（１）前条第４項又は第５項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申出をしようとする場合

（２）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第４項又は第５項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

４　前条第６項又は第７項に基づく休業の申出は、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。

（１）前条第６項又は第７項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申出をしようとする場合

（２）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより前条第６項又は第７項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

５　本会は、育児休業申出書を受け取るにあたり、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　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「育休申出者」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。

７　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後２週間以内に本会会長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　育休申出者は、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）を本会会長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　第２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す。第２条第４項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく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項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく休業の申出をすることができ、第２条第４項又は第５項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第６項又は第７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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、本会会長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項から第７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）により本会会長に、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、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項から第７項に基づく休業をしている場合は、２週間前）までに申し出ることにより、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

則として第２条第１項に基づく休業１回につき１回に限り行うことができるが、第２条第４項から第７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項又は第５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６項又は第７項に基づく休業の場合は、子が２歳に達した日。）

（３）育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、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（出生時育児休業含む）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、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に本会会長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の対象者）

第６条　育児のために休業することを希望する職員であって、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。ただし、有期契約職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間を経過する日の翌日から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者に限り、出生時育児休業をすることができる。

２　前項にかかわらず、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。

（１）雇用された期間が１年未満の職員

（２）申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の職員

（出生時育児休業の申出の手続等）

第７条　出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の２週間前までに出生時育児休業申出書（様式第１号）を本会会長に提出することにより申し出るものとする。なお、出生時育児休業中の有期契約職員が労働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、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開

始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。
２　第６条第１項に基づく休業の申出は、一子につき２回まで分割できる。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。
３　本会は、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。
４　出生時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出生時育児休業申出書を提出した者（以下「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（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、出生時育休申出者は、出生後２週間以内に本会会長に出生時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。

（出生時育児休業の申出の撤回等）
第８条　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、出生時育児休業申出撤回届（様式第４号）を本会会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。
２　出生時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出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書（様式第２号）を交付する。
３　第６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。
４　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、本会会長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）
第９条　出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後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（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出生時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、出生時育児休業期間変更申出書（様式第５号）により本会会長に、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、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）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。
４　出生時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（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、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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）

（２）子の出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週間を経過した場合

子の出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週間を経過した日

（３）子の出生日（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

子の出生日（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

６　本条第５項第１号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本会会長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業中の就業）

第10条　出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書（様式第14号）を休業開始予定日の１週間前までに本会会長に提出しなければならない。なお、１週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

２　本会は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する（様式第16号）。就業日がない場合もその旨通知する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書（様式第17号）を本会会長に提出しなければならない。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。本会と職員の双方が就業日等に合意したときは、本会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第19号）を交付する。

３　出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

（１）就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

（２）就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

（３）出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

４　本条第１項の申出を変更する場合は、出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書（様式第14号）を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（様式第15号）を休業前日までに本会会長に提出しなければならない。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、本会は速やかに申出が撤回されたことを通知する（様式第16号）。

５　本条第２項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届（様式第18号）を休業前日までに本会会長に提出しなければならない。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたと

きは、本会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第19号）を交付する。

（１）出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

（２）配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと

（３）婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと

（４）出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

第３章　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第11条　要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則に定めるところにより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、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者に限り介護休業をすることができる。

２　本条第１項にかかわらず、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。

（１）雇用された期間が１年未満の職員

（２）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

（３）１週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　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会長が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第12条　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）を本会会長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期契約職員が労働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、更新された労働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13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）を本会会長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は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、申し出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、本会会長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14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週間前までに本会会長に申し出ることにより、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、出生時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、出生時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会長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15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、就業規則第28条、臨時職員就業規則第28条及び非常勤職員就業規則第28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、１月１日から12月31日までの期間とする。ただし、本会は労使協定によって除外された次の職員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。
（１）雇用された期間が６か月未満の職員
（２）１週間の所定労働日数が２日以下の職員
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）を事前に本会会長に申し出るものとする。

第５章　介護休暇

（介護休暇）
第16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、就業規則第28条、臨時職員就業規則第28条及び非常勤職員就業規則第28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、１月１日から12月31日までの期間とする。ただし、本会は労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。
（１）雇用された期間が６か月未満の職員
（２）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）を事前に本会会長に申し出るものとする。

第６章　所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）
第17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、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。
２　本条第１項にかかわらず、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請求は拒むことができる。
（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　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「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「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労働制限請求書（様式第８号）を本会会長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。

４　本会は、所定外労働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　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下「請求者」という。）は、出生後２週間以内に本会会長に所定外労働制限対象児出生届（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、本会会長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、出生時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、出生時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、本会会長にその旨を通知しなければならない。

第７章　時間外労働の制限

（育児・介護のための時間外労働の制限）

第18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、就業規則第26条、臨時職員就業規則第26条及び非常勤職員就業規則第26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　本条第１項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。

（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　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「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「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労働制限請求書（様式第９号）を本会

会長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、時間外労働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　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下「請求者」という。）は、出生後２週間以内に本会会長に時間外労働制限対象児出生届（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、本会会長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、出生時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、出生時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、本会会長にその旨を通知しなければならない。

第８章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第19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、就業規則第26条、臨時職員就業規則第26条及び非常勤職員就業規則第26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。）に労働させることはない。

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）雇用された期間が１年未満の職員

（２）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

　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。

（３）１週間の所定労働日数が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「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「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）を本会会長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　請求の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「請求者」という。）は、出生後２週間以内に本会会長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、本会会長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、出生時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、出生時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、本会会長にその旨を通知しなければならない。

第９章　所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第20条　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24条第１項、臨時職員就業規則第24条第１項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、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。

（１）１日の所定労働時間が６時間以下である職員

（２）労使協定によって除外された次の職員
　　ア　雇用された期間が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）により本会会

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、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。

（介護短時間勤務）

第21条　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、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、就業規則第24条第１項、臨時職員就業規則第24条第１項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　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介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

（１）労使協定によって除外された次の職員

ア　雇用された期間が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、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）により本会会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、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11条から第13条までの規定を準用する。

（妊娠・出産・育児休業・介護休業等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の禁止）

第22条　すべての職員は第２条から第20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　本条第１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48条及び第49条、本会臨時職員就業規則第62条及び第63条、本会非常勤職員就業規則第65条及び第66条に基づき、厳正に対処する

（育児休業又は介護休業期間中の給与等の取扱い）

第23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、臨時職員就業規則第33条、非常勤職員就業規則第33条に規定する給与を支給しない。

２　本会職員給与規程第34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、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　本会臨時職員就業規則第47条第１項、本会非常勤職員就業規則第50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一時金として支給する。
６　本会職員給与規程第36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の規定によるものとする。
７　本会職員給与規程第36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の規定によるものとする。
８　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24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は、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24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34条第３項中及び第35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36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。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）
第25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。

（円滑な取得）
第26条　本会は、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したこと又は本人が対象家族を介護していることの申出があった場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、以下の措置を実施する。
（１）当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、出生時育児休業、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度、育児休業等の申出先、育児・介護休業給付に関すること、休業期間中の社会保険料の取扱い、育児・介護休業中及び休業後

の待遇や労働条件など）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。
（２）育児休業・出生時育児休業に関する相談窓口を、本会総務課に設置する。

（復職後の勤務）
第27条　育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。
２　本条第１項にかかわらず、本人の希望がある場合及び組織の変更等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行うことがある。この場合は、育児休業終了予定日の１か月前、介護休業終了予定日の２週間前までに正式に決定し通知する。

（法令との関係）
第28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労働の制限、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限並びに所定労働時間の短縮措置等に関して、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。

附　則
この規則は、令和２年４月１日より施行する。

附　則
この規則は、令和３年１月１日より施行する。

附　則
この規則は、令和３年４月１日より施行する。

附　則
１　この規則は、令和４年４月１日より施行する。これにより、令和３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。