

社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団 育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

- 第1条 この規則は、社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団（以下「事業団」という。）の就業規則及び契約社員就業規則に基づき、職員の育児・介護休業（出生時育児休業を含む。以下同じ）、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。
- 2 この規則に定めのない事項については、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）その他の法令の定めるところによる。

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（日雇職員を除く。）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する職員は、この規則の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、期間契約職員にあつては、申出時点において、子が1歳6箇月（第6項又は第7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職員に限り育児休業をすることができる。
- 2 労使協定により除外された次の各号の職員からの休業の申し出を拒むことができる。
- (1) 入職1年未満の職員
 - (2) 申し出の日から1年（第4項から第7項の申し出にあつては6箇月。）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箇月に達するまでの間で、出生日以後の産前産後休暇期間、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箇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3項（本項）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箇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 次の各号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箇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（本項）に基づく休業を子の1歳6箇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箇月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6箇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箇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4項又は第5項に基づく育児休業（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。

8 第1項及び第3項から第7項の休業の対象者が当該休業期間を終了した場合で、3歳に満たない子（職員と法律上の親子関係にある子をいう。以下同じ。）と同居し、当該子を養育する者（育児休業終了後、引き続き勤務する意思のある者に限る。）が希望したときは、子が3歳に達するまで育児休業を取得することができる。ただし、育児休業の申出に係る子の職員以外の当該子の親が次の各号のいずれにも該当し、常態として養育できる場合における当該職員は、育児休業をすることができないものとする。

- (1) 育児休業の申出に係る子と同居していること
- (2) 就業していないこと（1週間の就業日数が著しく少ない場合を含む。）
- (3) 負傷、疾病又は精神若しくは身体の障害により子の日常生活上の世話をすることが困難でないこと
- (4) 出産予定日の8週間（多妊娠の場合にあっては、14週間。）以内又は産後8週間以内でないこと

（育児休業の申出の手続き等）

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箇月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6箇月を超える休業の場合は2週間前。）までに、育児休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとし、当該育児休業申出書が提出された日をもって、申出の日とする。なお、育児休業中の期間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 第2条第1項に基づく休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

- (1) 第2条第1項に基づく休業をした職員が本条第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 第2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) 第2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第2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 第2条第6項、第7項又は第8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) 第2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第2条第6項、第7項又は第8号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 理事長は、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 育児休業申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業申出書を提出した職員（以下この章において「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 7 育児休業申出書に記載された休業開始予定日が申出の日の1箇月（やむを得ない事由がある場合は、1週間。）後の日より前である場合には、理事長は、休業開始予定日から申出の日の1箇月（前記やむを得ない事由がある場合は、1週間。）後の日までの間のいずれかの日を、休業開始予定日として指定できるものとする。この場合において、理事長が指定を行うときは、育児休業取扱通知書に指定する期日を記載して交付するものとする。
- 8 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、申出者は、出生後2週間以内に理事長に育児休業対象児出生届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 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を理事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、理事長は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。
- 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項から第8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項から第8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項から第8項に基づく休業の申出をすることができない。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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。

す。この場合において、申出者は、原則として当該事由の発生した日に、理事長にその旨を報告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8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に記載された期間とする。

2 育児休業の申出をした後、やむを得ない事由が発生した場合には、申出者は、原則として変更後の休業開始予定日の1週間前までに、育児休業期間変更申出書を理事長に提出することにより、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り休業開始予定日を前の日に変更することができる。この場合において、第3条第5項及び第8項の規定は、育児休業期間変更申出書の場合に準用する。

3 申し出者は、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箇月前（第2条第4項から第8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なうことができる。育児休業開始予定日繰り下げ変更は、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行なうことができるが、同条第4項から第8項に基づく休業の場合には同条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6箇月に達するまで、1歳6箇月から2歳に達するまで及び2歳から3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なうことができる。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、理事長は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

5 前4項の規定にかかわらず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する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、理事長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。同条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6箇月に達した日、同条第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、同条第8項に基づく休業の場合は子が3歳に達した日。）

(3) 申出者について、産前産後休暇、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、産前産後休暇、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暇期間と育児休業期間、出生時育児休業期間との合計が1年に達した場合、当該1年に達した日

- 6 前項第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理事長にその旨を報告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（日雇職員を除く。）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箇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) 入職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を理事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回分を一括し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 理事長は、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、理事長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

間以内に理事長に出生時育児休業対象児出生届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 出生時育児休業申出者は、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を理事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、理事長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児休業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、出生時育児休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事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に記載された期間とする。

- 2 本条第1項にかかわらず、理事長は、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により理事長に、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、理事長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。
- 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、理事長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理事長にその旨を通知しなければならない。

第3章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第10条 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、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。但し、期間契約職員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から93日を経過する日から6箇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職員に限り、介護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し出は拒むことができる。

- (1) 入職1年未満の職員
- (2) 申し出の日から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。ただし、第6号に該当する場合は、理事長が認めた場合に限る。

- (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) 上記以外の家族で理事長が認める同居の親族で負傷、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日常生活を営むのに支障がある者

（介護休業の申出の手続き等）

第11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を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）の2週間前までに、介護休業申出書を理事長に提出することにより申し出るものとし、当該介護休業申出書が提出された日をもって、申し出の日とする。なお、介護休業中の期間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なうものとする。

2 申出は、対象家族1人につき3回を上限とする。ただし、前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 理事長は、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、理事長は速やかに当該介護休業申出書を提出した職員（以下この章において「申出者」という。）に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第12条 申出者は、介護休業開始予定日とされた日の前日までは、介護休業申出撤回届を理事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 介護休業の申出を撤回した者について、再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合には、1回を超えて申し出ることができるものとする。

3 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、理事長にその旨を報告しなければならない。

（介護休業の期間等）

第13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、原則として通算して93日間の範囲内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、通算93日を超えて引き続き対象家族を介護することが必要と見込まれる場合は、通算93日を経過する日から3箇月経過する日までの間で必要と認められる期間、介護休業の期間を延長することができる。

2 申し出者は、介護休業期間変更申出書により、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週間前までに理事長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り下げ変更を行なうことができる。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。

- 3 職員が介護休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、介護休業期間変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の2週間前までに理事長に申し出るものとし、理事長がこれを適当と認めた場合には、速やかに本人に通知する。
- 4 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、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、理事長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、産前産後休暇、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、産前産後休暇、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
- 5 前項第1号又は第2号に規定する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理事長にその旨を届出なければならない

第4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14条 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勤務をさせることはない。
- 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申し出は拒むことができる。
 - (1) 入職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職員は、1回につき1箇月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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箇月前までに、所定の様式を理事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 理事長は、所定外労働の制限の申出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 職員は、制限終了予定日の繰上げ変更を行うことができる。請求しようとする職員は、原則として、繰上げ後の制限終了予定日の1箇月前までに、所定の様式を理事長へ提出するものとする。

- 6 制限開始予定日の前日までに、申出に係る子の死亡等により申出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、理事長にその旨を連絡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) 子の死亡等請求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) 請求に係る子が小学校就学の始期に達した場合、当該子が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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が開始日の前日
- 8 前項第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、理事長にその旨を連絡しなければならない。

第5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、1箇月について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 前項にかかわらず、次の職員からの申し出は拒むことができる。
 - (1) 日雇職員
 - (2) 入職1年未満の職員
 - (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職員は、1回につき、1箇月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）及び制限を終了しようとする日（以下この条において「制限終了予定日」という。）を明らかにして、原則として制限開始予定日の1箇月前までに、所定の様式を理事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 理事長は、時間外労働制限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。
- 5 職員は、制限終了予定日の繰上げ変更を行うことができる。請求しようとする

職員は、原則として、繰上げ後の制限終了予定日の1箇月前までに、所定の様式を理事長へ提出するものとする。

- 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により申出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、請求は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、理事長にその旨を報告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) 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、産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、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 前項第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理事長にその旨を報告しなければならない。

第6章 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第16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、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) 日雇職員
 - (2) 入職1年未満の職員
 - (3) 請求に係る子又は家族の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箇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つては、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。

- (4) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員
 - (5) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 請求をしようとする職員は、1回につき、1箇月以上6箇月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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箇月前までに、所定の様式を理事長へ提出するものとする。
- 4 理事長は、深夜業制限の請求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 制限開始予定日の前日までに、請求に係る家族の死亡等により申出者が子を養育、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、理事長にその旨を報告しなければならない。
- 6 職員は、制限終了予定日の繰上げ変更を行うことができる。請求しようとする職員は、原則として、繰上げ後の制限終了予定日の1箇月前までに、所定の様式を理事長へ提出するものとする。
- 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) 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、産前産後休暇、育児休業、出生時育児休業又は介護休業が始まった場合、産前産後休暇、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 前項第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理事長にその旨を報告しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規則に基づき、時間給換算した額を基礎とした実労働時間分を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、理事長は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第7章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第17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、所定労働時間について、所属長と話し合い、変更することができる。なお、この場合の所定労働時間は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 前項にかかわらず、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) 日雇職員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(3) 労使協定により除外された入職1年未満の職員及び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職員は、1回つき、1箇月以上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箇月前までに、育児短時間勤務申出書により理事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、理事長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。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。

4 育児短時間勤務の適用を受ける間の給与については、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を支給する。

5 賞与については、その算定対象期間に本制度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。

6 退職金の算定に当たっては、本制度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。

（柔軟な働き方を実現するための措置）

第18条 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。

(1) 養育両立支援休暇

(2) 短時間勤務

2 前項にかかわらず、次の職員からの申出は拒むことができる。

(1) 日雇職員

(2) 労使協定により除外された入職1年未満の職員及び1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 本条第1項第1号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。

- (1) 子の養育を行うため当法人が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。
 - (2) 養育両立支援休暇は、時間単位で取得することができる。
 - (3) 取得しようとする職員は、理事長に申し出るものとする。
- 4 本条第1項第2号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
- (1) 対象職員は、事前に所属長と話し合いのうえ、次号のとおり申出をすることにより、所定労働時間を変更することができる。なお、この場合の所定労働時間は6時間とする。
 - (2) 申出をしようとする職員は、1回につき、1箇月以上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箇月前までに、短時間勤務申出書により理事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、理事長は速やかに申出者に対し、短時間勤務取扱通知書を交付する。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。
- 5 本制度の適用を受ける間の給与については、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を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 退職金の算定に当たっては、本制度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。
- 8 対象職員は、申し出ることにより、選択した制度を変更することができる。ただし、変更の時期は4月1日付とし、変更の申出は1箇月前までに行うものとする。

（介護短時間勤務等）

- 第19条 要介護状態にある家族を介護する所定労働時間が6時間を超える職員は、申し出ることにより、介護短時間勤務（家族を介護するため、1日の所定労働時間の始め又は終りにおいて1日を通じて2時間を超えない範囲内で1時間を単位として、勤務しないことをいう。以下同じ。）をすることができる。この場合の所定労働時間については理事長が、決定する。
- 2 常時介護を要する家族を介護する所定労働時間が6時間以下の職員が申し出た場合は、30分又は1時間の時差出勤（始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ。）を認める。この場合の所定労働時間については、理事長が決定する。

- 3 前2項にかかわらず、次の職員からの申出は拒むことができる。
- (1) 日雇職員
 - (2) 労使協定により除外された入職1年未満の職員及び1週間の所定労働日数が2日以下の職員
- 4 申出をしようとする職員は、利用開始の日から3年の間に2回までの範囲で、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、原則として短縮開始予定日の2週間前までに、介護短時間勤務等申出書により理事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、理事長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務等取扱通知書を交付する。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。
- 5 介護短時間勤務の適用を受ける間の給与については、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を支給する。
- 6 介護短時間勤務の適用を受ける間の賞与については、その算定対象期間に本制度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。
- 7 退職金の算定に当たっては、本制度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8章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第20条 育児・介護休業の期間については、基本給、手当、その他の毎月支払われる給与は支給しない。
- 2 賞与については、その算定対象期間に育児休業及び介護休業をした期間が含まれる場合には、別途定める給与規則に基づき、勤務した実績に応じて支給する。算定対象期間のすべてにおいて育児休業及び介護休業をしている場合は、理事長が特に必要と認める場合を除き、支給しない。
- 3 給与改定は、育児・介護休業の期間中は行わない。復職後の給与改定時に勤務実績に応じて行うものとする。
- 4 退職金の算定については、理事長が別に定める。

(社会保険料等の取扱い)

- 第21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、各月に事業団が納付した額を毎月の給与支給日までに職員に請求するものとし、職員は理事長が指定する日までに支払うものとする。
- 2 前項のほか、毎月の給与より控除されるべきものがある場合における育児・介護休

業の期間中の支払方法は、理事長と申出者の話し合いにより決定する

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第22条 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職場復帰並びに制度利用を支援するために、以下(1)、(2)の措置を実施する。また、育児休業及び出生時育児休業、介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、(3)の措置を実施する。

(1)当該職員に個別に育児・介護休業に関する制度等（育児・介護休業、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・介護休業等の申出先、育児・介護休業給付に関する事、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)当該職員ごとに育休復帰支援プラン又は介護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、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等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)職員に対して育児休業（出生時育児休業を含む）、介護休業及び介護両立支援制度等に係る研修を実施する。

2 職員の子が1歳11箇月に達する日の翌々日から2歳11箇月に達する日の翌日までの間に、第14条、第15条、第16条及び第18条の制度（制度の内容及び申出先）の周知及び制度利用の意向確認を実施する。

3 職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があったとき、また、職員の子が1歳11箇月に達する日の翌々日から2歳11箇月に達する日の翌日までの間に、当該職員に対して、仕事と育児の両立の支障となる個別の事情の改善に資する事項（勤務時間帯、勤務地、育児両立支援制度等の利用期間など）に関する意向の聴取を実施する。

4 職員が40歳に達する日の属する年度において、当該職員に対して、介護休業に関する制度等（介護休業、その他の両立支援制度、介護休業等の申出先、介護休業給付に関する事）について情報提供を実施する。

(復職後の勤務)

第23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 前項にかかわらず、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なうことがある。この場合は、育児休業終了予定日の1箇月前又は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。

(年次有給休暇)

第24条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定にあたっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児・介護休業等に関するハラスメントの防止)

第25条 すべての職員は、本規則に定める制度の申出・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、就業規則第57条又は契約社員就業規則第60条に基づき懲戒することがある。

(委任)

第26条 この規則の施行について必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規則は、平成30年1月1日より施行する。

附 則

この規則は、令和4年7月1日より施行する。ただし、第2条第1項、第6条第1項、第17条の規則については、令和4年4月1日に遡及して適用する。

附 則

この規則は、令和4年10月1日より施行する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日より施行する。

附 則

この規則は、令和7年10月1日より施行する。