

育児休業等に関する規則

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人博愛会（以下「法人」という。）就業規則第35条に基づき職員（日々雇用される者を除く。以下、この規則において同じ。）の育児休業等に関する取扱いを定めます。

(育児休業の対象者)

第2条 育児のために休業をすることを希望する職員であつて、1歳に満たない子（養子、特別養子を含む。以下、同じ。）と同居し、養育する者は、申し出ることにより育児休業をすることができます。ただし、契約期間に定めのある職員（以下「期間契約職員」という。）にあつては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達するまでにその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ます。

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、次の職員からの育児休業の申出を拒むことができます。

(1) 採用されて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項の申出にあつては6ヶ月）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をしている場合、職員は子が1歳2ヶ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が1年を限度として育児休業をすることができます。

4 次のいずれにも該当する職員は、子が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ます。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則としてこの1歳の誕生日に限るものとします。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しようとする場合は、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ます。

(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、入所できないとき

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とき

(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、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ます。

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ます。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します。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から翌日以前の日を開始日とすることができます。

(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、傷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か月の誕生日応答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、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ます。

(育児休業の申請手続)

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ヶ月前(第2条第3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1)」を職員の所属長(以下「所属長」という。)に提出してください。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、申し出てください。

2 第2条第1項に基づく申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき2回までとします。

(1) 第2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な事情がある場合

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、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) 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、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 法人は、育児休業申出書を受けるにあたり、申出記載事項に係る事実を証明できるものを求めることがあります。

6 育児休業申出書が提出されたときは、法人は当該育児休業申出書を提出した者（以下、この規則において「申出者」という。）に対し、「育児休業取扱通知書（様式3）」を交付します。

7 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週間以内に所属長に「育児休業等対象児出生届（様式5）」を提出してください。

（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「育児休業撤回届（様式6）」を所属長に提出し、育児休業の申出を撤回することができます。

2 育児休業撤回届が提出されたときは、法人は当該育児休業撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付します。

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します。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はできません。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7項又は第7項に基づく休業の申出をすることができます。

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かか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します。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、所属長にそ

の旨を申し出てください。

(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」に記載された期間とします。

2 前項にかかわらず、法人は、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ます。

3 申出者は、「育児休業期間変更申出書(様式7)」により、育児休業開始予定日の1週間前までに所属長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ヶ月前(第2条第4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下げ変更を、それぞれ行うことができます。また、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ますが、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ヶ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ます。

4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、法人は、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を交付します。

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します。

(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、本人と話し合いのうえ決定した日とします。

(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。また、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ヶ月に達した日。第2条第6項又は第7項の基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(3) 申出者について、産前産後休業、介護休業又は新たな育児休業が始まった場合
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2条第3項に基づく休業において、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年に達した場合

当該1年に達した日

(出生時育児休業)・・・産後パパ育休

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ます。ただし、有期契約職員にあつては、申出時点において、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ます。

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ます。

(1) 採用されて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1)を職員の所属長に提出することにより申し出るものとします。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します。

2 第6条第1項に基づく休業の申出は、1子につき2回まで分割できます。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ります。

3 法人は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の証明書の提出を求めることがあります。

4 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「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3)を交付します。

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週間以内に法人に出生時育児休業対象児出生届(様式5)を提出してください。

(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6)を法人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ます。

- 2 出生時育児休業申出撤回届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3）を交付します。
- 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はできません。
- 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ら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法人にその旨を通知しなければなりません。

（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1）に記載された期間とします。
- 2 本条第1項にかかわらず、法人は、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ます。
 - 3 職員は、出生時育児休業期間変更申出書（様式7）により法人に、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回行うことができます。
 - 4 出生時育児休業期間変更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3）を交付します。
 - 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します。
 - (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

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

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法人にその旨を通知してください。

(出生時育児休業中の就業)

第9条の2 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12)を休業開始予定日の1週間までに法人に提出すること。なお、1週間を切っても休業前日までは提出を受け付けます。

2 法人は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等の申出書を提出した職員に対して提示します(様式14)。就業日がない場合もその旨通知します。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合意・不同意(様式15)を法人に提出すること。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。法人と職員 の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書(様式17)を交付します。

3 出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとします。

ア 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(一日未満の端数切捨て)

イ 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

ウ 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12)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13)を休業前日までに法人に提出してください。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、法人は速やかに申出が撤回されたことを通知します。(様式14)

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16)を休業前日までに法人に提出してください。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ます。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、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書(様式17)を交付します。

ア 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

イ 配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的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

ウ 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

エ 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

(子の看護休暇)

第10条 就業規則第33条による子の看護休暇を取得しようとする職員は、「子の看護休暇申出書(様式11)」を所属長に事前に提出してください。ただし、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、拒むことがあります。

なお、緊急を要する場合においては、事後の請求でもやむを得ないものとします。

(1) 採用されて6ヶ月未満の職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

2 子の看護休暇は有給とし、1日単位、半日単位、又は時間単位で取得することができます。

3 賞与、定期賃金改定及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなします。

(育児のための所定外労働の免除)

第11条 法人は、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させることはありません。

2 前項にかかわらず、労使協定により除外された、次の職員からの所定外労働の免除の申出を拒むことがあります。

(1) 入社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 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間(以下「免除期間」という。)について、免除を開始しようとする日(以下「免除開始予定日」という。)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、「育児のための所定外労働免除申出書(様式8)」を所属長に提出してください。この場合において、免除期間は、第8条第3項に規定する制限期間と重複できません。

4 法人は、育児のための所定外労働免除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ります。

5 申出の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働免除申出書を提出した者

(以下「申出者」という。)は出生後2週間以内に、所属長に「所定外労働免除対象児出生届(様式5)」を提出してください。

- 6 免除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しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなします。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、所属長にその旨を通知してください。
- 7 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とします。
 - (1) 子の死亡等免除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
 - (2) 免除に係る子が、3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休業、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を申し出てください。

(育児のための時間外労働の制限)

第12条 法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が申し出た場合には、就業規則第26条第1項の定めにかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1ヶ月について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ありません。

- 2 前項にかかわらず、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の申出はできません。
 - (1) 採用されて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 申出をしようとする者は、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「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か月前までに、「育児のための時間外労働制限申出書(様式9)」を所属長に提出してください。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複できません。
- 4 法人は、育児のための時間外労働制限申出書を受け取るに当たり、申出記載事項に係る事実を証明できるものを求めることがあります。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、時間外労働制限申出書を提出した者(以下、この条において「申出者」という。)は出生後2週間以内に所属長に「時間外労働制限対象児出生届(様式5)」を提出してください。

- 6 制限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子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなします。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、所属長にその旨を申し出てください。
- 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します。
 - (1) 家族の死亡等制限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
 - (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) 申出者について、産前産後休業、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を申し出てください。

(育児のための深夜業の制限)

第13条 法人は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が申し出た場合には、就業規則第26条の定めにかかわらず、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ありません。

- 2 前項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、深夜業の制限の申出はできません。
 - (1) 採用されて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
 - (4) 所定労働時間の全部が深夜にある職員
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上6ヶ月以内の期間（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か月前までに「育児のための深夜業制限申出書（様式10）を所属長に提出してください。
- 4 法人は、深夜業制限申出書を受け取るに当たり、申出記載事項に係る事実を証明で

きるものを求めることがあります。

- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業制限申出書を提出した者は、出生後2週間以内に所属長に「育児のための深夜業制限対象児出生届（様式5）」を提出してください。
- 6 制限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子を養育しないこととなった場合には、申出されなかったものとみなします。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、所属長にその旨を通知してください。
- 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します。
 - (1) 家族の死亡等制限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
 - (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、育児休業又は介護休業が始まった場合
産前産後休業、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に、所属長にその旨を申し出てください。
- 9 制限期間中の給与については、法人の給与規則に定める基本給を時間換算して得た額に実労働時間を乗じて得た額及び諸手当の全額を支給します。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対しては、法人は必要に応じて昼間勤務に転換させることがあります。

(育児短時間勤務)

第14条 小学校就学の始期に達する子を養育する職員は、申出により、就業規則第24条の所定労働時間を午前8時から午後7時までの間で6時間とし、そのシフトは本人の希望を考慮した上、所属部門の勤務体系により決定します。(休憩時間は11時から15時までのうち交替で1時間とします)

- 2 前項にかかわらず、法人は、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を拒むことがあります。
 - (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) 労使協定によって除外された、次の職員
 - ア 採用されて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ヶ月以上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ヶ月前までに、「育児短時間勤務申出書（様式2）」により所属長に申し出てください。申出書が提出されたときは、法人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4）」を交付します。その他適用のための手続等については、第3条から第4条の規定（第3条第2項「育児休業の申出回数」、及び第4条第3項「育児休業の申出の撤回の回数」を除く。）を準用します。

- 4 この制度が適用される間の給与については、法人の給与規則に定める基本給を時間換算して得た額に実労働時間を乗じて得た額及び諸手当の全額を支給します。
- 5 賞与は、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ません。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、この制度が適用される期間は、通常の勤務をしたものとみなします。

（給与等の取扱）

第15条 育児休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しません。

- 2 賞与については、その算定対象期間に育児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します。
- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、育児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こととします。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとします。

（社会保険料の取扱）

第16条 育児休業期間中における健康保険・厚生年金保険の被保険者負担分の保険料は、法令の定めにより免除されます。

（年次有給休暇）

第17条 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、育児休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとします。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

第18条 法人は、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場合は、当該職員に対して、円滑な休業取得及び職場復帰を支援するために、以下（1）、（2）の措置を実施します。また、育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、（3）の措置を実施します。

（1）当該職員に個別に育児休業に関する制度等（育児休業、その他の両立支援制度、

育児休業先の申出先、育児給付に関すること、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) 当該職員ごとに育児復帰支援プランを作成し、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これを実施します。

(3) 職員に対して育児休業に係る研修を実施します。

(復職後の勤務)

第19条 育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署及び職務とします。

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うことがあります。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します。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第20条 すべての職員は、本規程の制度の申出・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行動を行ってはなりません。

2 第1項の行動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第52条第1項第13号④及び第2項第10号に基づき、厳正に対処します。

(法令との関係)

第21条 育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜労働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部分については、育児休業、介護休業又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律その他の法令の定めによります。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行します。

平成23年4月1日から一部改正します。

平成25年4月1日から一部改正します。

平成29年1月1日から施行する。

平成29年10月1日から施行する。

平成31年4月1日から一部改正します。

令和4年3月12日を施行日とし、令和4年4月1日から適用する。

令和4年10月1日から一部改正する。