

社会福祉法人千曲市社会福祉協議会育児休業等に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人千曲市社会福祉協議会正規職員及び嘱託職員就業規則（以下「正規職員等就業規則」という。）第26条並びに社会福祉法人千曲市社会福祉協議会臨時職員等就業規則（以下「臨時職員等就業規則」という。）第25条に基づき、職員の育児休業等に関する取扱いについて定めるものである。

2 この規定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」（以下「育児介護休業法」という。）その他の法令の定めによる。

(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、本会と職員代表との間で締結された育児休業等に関する労使協定（以下「育児休業協定」という。）により除外された次の職員はこの限りではない。

- (1) 入社1年未満の職員
- (2) 申出の日から1年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

2 育児休業中の職員又は、配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限り、子の1歳の誕生日から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る。

- (1) 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- (2) 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歳以降育児にあたる予定であったものが、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

(育児休業の申出の手続等)

第3条 育児休業を希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日（以下「休業開始予定日」という。）の1ヵ月前（前条第2項に基づく1歳を超える休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書を会長に提出し申し出るものとする。

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 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) 第2条第1項に基づく休業した者が同条第2項に基づく休業の申出をしようとする場合又は本条第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 育児休業申出書には最小限必要な各種証明書の添付をする事とする。

4 育児休業申出書が提出されたときは、速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、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、申出者は、出生後2週間以内に会長に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

(H29.1 改正第8号)

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出者が育児休業の申出を撤回する場合は、速やかに会長に申出をする。

- 2 育児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再度申出をすることはできない。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2項に基づく休業の申出をすることができる。
- 3 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。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、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2歳に達する日（誕生日の前日）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 前項にかかわらず、育児介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の指定を行うことができる。
- 3 職員は、育児介護休業法の定めるところにより休業開始予定日の繰り上げ変更、または育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の繰り下げ変更を行うことができる。
- 4 職員が休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書により会長に申し出るものとし、会長がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに、本人に通知する。
- 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2歳に達した場合
子が2歳に達した日
 - (3) 申出者について、産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合
産前産後休暇、介護休業または新たな育児休業の開始日の前日
- 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会長にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第6条 育児休業の期間については、月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 期末手当等については、千曲市に準じ支給する。
- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。
- 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のものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険等の取扱い)

第7条 育児休業中の職員は、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分は、免除される。

(復職後の取扱い)

第8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する。

(H29.1 改正第8号)

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る。この場合は、育児休業終了予定日の1ヵ月前までに正式に決定し通知する。

(年次休暇)

第9条 年次休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児休業をした日は出勤したものとみなす。

(育児のための深夜業の制限)

第10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に深夜業制限の請求をした場合には、正規職員等就業規則第20条並びに臨時職員等就業規則第19条の規定にかかわらず、育児介護休業法第18条及び第19条の規定を適用する。

(育児短時間勤務)

第11条 小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する職員は、申し出ることにより、正規職員等就業規則第18条並びに臨時職員等就業規則第17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 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) 日々雇用される職員
- (2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員
- (3) 入社1年未満の職員
- (4) 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ヵ月以上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ヵ月前までに、育児短時間勤務申出書により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、会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 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づき、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を支給する。

5 期末手当等については、その算定対象期間に1ヵ月以上本制度の適用を受ける期間がある場合においては、その短縮した時間に応じて、月毎に25%を限度とした減額を行うものとする。

6 定期昇給及び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。

(子の看護休暇)

第12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、正規職員等就業規則第21条並びに臨時職員等就業規則第20条に規定する有給休暇とは別に、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、4月1日から翌年3月31日までの

(H29.1 改正第8号)

期間とする。

ただし、労使協定により除外された職員はこの限りではない。

- (1) 入社6カ月未満の職員
 - (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、半日単位で取得することができる。
 - 3 給与、期末手当、定期昇給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す。

(育児のための所定外労働の免除)

第13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 前項にかかわらず、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免除の申出は拒むことができる。
 - (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か月以上1年以内の期間について、免除を開始しようとする日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を会長に提出するものとする。

(育児のための時間外労働の制限)

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が当該子を養育するために申し出た場合には、正規職員等就業規則第20条並びに臨時職員等就業規則第19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 前項にかかわらず、次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を申し出ることができない。
 - (1) 日々雇用される職員
 - (2) 入社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 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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限申出書を会長に提出するものとする。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第15条 すべての職員は第1条～第14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 1の言動を行ったと認められる職員に対しては、正規職員等就業規則第42条及び臨時職員等就業規則第40条に基づき、厳正に対処する。

附 則

この規則は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成17年7月14日から施行し、同年7月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成18年8月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、公布の日から施行し、平成26年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成29年1月1日から施行する。