

社会福祉法人本巣市社会福祉協議会 育児休業等に関する規程

平成17年4月1日

規程第2号

(目的)

第1条 この規程は、社会福祉法人本巣市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員就業規則第28条の2に基づき、職員の育児休業、子の看護のための休暇、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務に関する取扱いについて定めるものとする。

(育児休業の対象となる職員)

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歳に達するまで（第2条第3項の規定による育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヵ月に達するまでの間に1年間又は第6条の規定により育児休業する場合は、子が2歳まで。）の子と同居し養育する者は、この規程に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 第1項の規定にかかわらず、次の職員からの育児休業の申出ができない。

(1) 日々雇用された者

(2) 期間を定めて雇用した職員のうち採用されて1年未満の者

(3) 子が2歳になるまでに労働契約が満了し、更新されないことが明らかである者。

(4) 本会に職員として採用され、その期間が1年未満の者

(5) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

(6) 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者

(7) 社会福祉法人本巣市社会福祉協議会就業規則（平成16年本社協規則第9号。以下「就業規則」という。）第54条の2第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している者

(8) 就業規則第54条の6各項の規定により異動期間（これらの規定により延長された期間を含む。）を延長された管理監督職員

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ヵ月に達するまでの間で、出生日以降の産前・産後休暇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。

(育児休業の申し出の手續等)

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ヶ月前までに育児休業申出書（別記第1号様式）を本会会長に提出するものとする。これより遅れた場合にあっては、本会会長は育児休業、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。）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。

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、産後休暇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回の申出に含まない。

(1) 第6条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

3 申し出の日後に申し出に係る子が出生したときは、申し出者は、出生後2週間以内に本会に育児休業対象児出生届(別記第7号様式)を提出しなければならない。なお、本会が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 育児休業申出書が提出されたときは、申出者に対し、育児休業取扱通知書(別記第6号様式)を交付する。

(育児休業の申し出の変更等)

第4条 申し出者は休業開始予定日の前日又は中途において、育児休業期間変更・延長・撤回申出書(別記第2号様式)を本会に提出することにより、育児休業の申し出を変更又は撤回することができる。

2 育児休業の申し出を撤回した者は、特別の事情がない限り同一の子については再度申し出をすることができない。

3 申し出者は、原則として当該事由が発生した場合は、速やかに本会に育児休業期間変更・延長・撤回申出書(別記第2号様式)を提出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歳に達するまでを期限として育児休業申出書に記載された期間とする。

2 職員は、育児・介護休業法に定めるところにより休業開始予定日の繰り上げ変更及び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。

3 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(撤回)申出書で理由を付して本会に申し出るものとし、本会が適当と認めた場合は、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。

4 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。この場合においては、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。

(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(この場合においては、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、本会と本人との話し合いのうえ決定した日とする。)

(2) 育児休業に係る子が1歳に達した場合

①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。)

②第6条に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日

(3) 第2条第3項に基づく休業において、出生日以降の産前・産後休暇と育児休業との合計が1年に達した日

(4) 申出者について産前産後休業、または新たな育児休業期間が始まった場合、産前産後 休業または新たな育児休業の開始日の前日

- (5) 育児休業を開始した後に労使協定により育児休業の対象から除外することとされた労働者に該当した場合、原則として当該事由が発生した日から2週間以内であって本会が指定した日

(育児休業期間の延長)

第6条 子の1歳の誕生日の前日において、本人又は配偶者が育児休業し、かつ次の(1)及び(2)のいずれかの事情に該当する場合は、子が2歳に達するまでの範囲で育児休業期間の延長をすることができる

(1) 子の1歳の誕生日の前日において、保育所に入所を希望しているが入所できない場合

(2) 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

2 育児休業の開始日は子の1歳の誕生日に限るものとする。

3 1歳6ヶ月までの休業を希望する場合は、改めて1歳到達日の翌日(休業開始日)の2週間前までに申し出るものとする。これより遅れた場合にあっては、本会は2週間前の範囲で休業開始予定日を指定することができる。

4 申し出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

5 申し出者は、原則として当該事由が発生した場合、速やかに本会に育児休業期間変更・延長・撤回申出書(別記第2号様式)を提出しなければならない。

(賃金等の取扱い)

第7条 育児休業の期間については、基本給その他月毎に支払われる賃金は支給しない。

2 賞与については、その算定対象期間に育児休業の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する。

3 育児休業後の賃金は、育児休業前の賃金を下まわらないものとする。

4 退職金の算定に当たっては、育児休業の期間を勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料等の取り扱い)

第8条 育児休業中の職員から申し出がなされた場合、育児休業期間中の社会保険料等の被保険者負担分は免除されるので「健康保険・厚生年金保険育児休業保険料免除申出書」により、本会に申し出るものとする。ただし、申し出が行われない場合は、各月に本会が納付した額を翌月10日までに職員に請求し、職員は本会が指定する日までに支払うものとする。

(育児休業後における研修)

第9条 育児休業を終了し、職場に復帰したとき本会は、職員に対し研修を実施する。

(育児休業後の取扱い)

第10条 育児休業後の勤務は、原則として休業直前の部署で行うものとする。ただし、本人の希望及び組織の変更等やむを得ない事情がある場合は、部署の変更を命ずることがある。

(年次有給休暇)

第11条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした期間は出勤したものとみなす。

(子の看護のための休暇)

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の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等を受けさせるために、年次有給休暇とは別に、1人であれば年5日まで、2人以上であれば年10日までを限度として子の看護のために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日までの期間とし、この休暇は時間単位で取得することができる。

2 前項の規定にかかわらず、日々雇用される者及び労使協定により適用除外とされた次の各号に掲げる者についてはこの限りではない。

(1) 勤続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

3 取得しようとする者は、子の看護のための休暇申出書(別記第3号様式)を提出することにより申出するものとする。緊急を要する場合は事後の申出を認める。

4 給料、賞与、定期昇給およ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。

(育児のための時間外労働の制限)

第13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出した場合には、職員就業規則の規定および時間外労働に関する協定に関わらず、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できない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号の一に該当する職員は育児のための時間外労働の制限を申出することはできない。

(1) 日々雇用される者

(2) 勤続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「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。)およ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ヶ月前までに、育児のための時間外労働制限申出書(別記第4号様式)を本会会長に提出しなければならない。

4 本会会長は時間外労働制限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。

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「申出者」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(別記第7号様式)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、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、申出はなされなかったものとみなす。

7 次の各号の一に該当する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、育児休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業の開始日の前日

8 前項の第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、本会の会長にその旨を通知しなければならない。

(育児のための深夜業の制限)

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出した場合には、本会職員就業規則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 前項の規定にかかわらず、以下の各号に定める職員は深夜業の制限を申出することができない。

(1) 日々雇用される者

(2) 勤続1年未満の職員

(3) 申出に係る16歳以上の同居の家族が次のいずれかにも該当する職員

① 深夜において就業していない者(1ヶ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

② 心身の状況が申し出に係る子の養育をすることができる者であること

③ 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いか、または産後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 申出しようとする者は、1回につき1ヶ月以上6ヶ月以内の期間(以下「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。)およ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ヶ月前までに、育児のための深夜業制限申出書(別記第4号様式)を本会会長に提出しなければならない。

4 本会は深夜業制限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。

5 申出の日後の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(以下「申出者」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(別記第7号様式)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、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はされなかったものとみなす。

7 次の各号の一に該当する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、育児休業が始まった場合

産前産後休業、育児休業の開始日の前日

8 前項の第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。

(育児短時間勤務の制度)

第15条 職員で3歳に満たない子(実子または養子)と同居し、養育する者は本会に申し出て次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。

(1) 所定労働時間を午前9時から午後3時45分まで(うち休憩時間は、45分とする。)の6時間とする制度(1歳未満を養育する女子職員は更に別途30分2回の育児時間を申出することができる。)

2 前項の規定にかかわらず、次の職員からは育児短時間勤務の申出ができない。

(1) 就業規則第54条の2第1項又は第2項の規定により引き続き勤務している者

(2) 就業規則第54条の6各項の規定により異動期間(これらの規定により延長された期間を含む。)を延長された管理監督職員

3 適用のための手続き等については、第3条及び第5条(第5条第4項第4号を除く。)の規定を準用する。

4 本制度の適用を受ける間の賃金については、基本給を時間給換算した額を基礎とした実労働

時間分とともに、本会職員給与等支給規程第3章に基づく諸手当を支給する。

5 期末・勤勉手当は、その算定対象期間に1ヶ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、その期間中の所定労働時間に対する出勤時間数に応じて支給するものとする。

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。

(育児のための所定外労働の免除)

第16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 申し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、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ヵ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書(別記様式第5号)を提出しなければならない。

(妊娠出産等に関するハラスメントの防止)

第17条 すべての職員は、以下に掲げる就業環境を害する言動を行ってはならない。

(1) 妊娠・出産に関する制度や措置の利用を阻害する言動

(2) 妊娠・出産に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

(3) 妊娠・出産したことによる嫌がらせ等

2 前項に違反したと認められる職員に対しては厳正に対処する。

(法令との関係)

第18条 育児休業等に関して、この規程に定めのないことに関しては、育児・介護休業法その他の法令に定めるところによる。

附 則

この規程は、平成17年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成23年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

附 則

この規程は、平成29年12月1日から施行する。

附 則

この規程は、2023年4月1日から施行する。

別記第1号様式(第3条、第15条関係)

育 児 休 業 申 出 書

申出年月日： 年 月 日			
(任命権者) 社会福祉法人本巢市社会福祉協議会長 様 下記のとおり育児休業の取得を申出します。 [申出者] 所 属 職 名 氏 名			
1 申出に係る子		2 申出者以外の子	
氏 名		氏 名	
続 柄		子との同居・別居	☐ 同居 ☐ 別居
生 年 月 日	年 月 日	生 年 月 日	年 月 日
3 申出の内容			
4 申 出 期 間	年 月 日 から 年 月 日まで		
5 備 考			

- (注) ① この申出書には、申出に係る子の氏名、申出者との続柄及び生年月日を証明する書類(医師又は助産師が発行する出生(産)証明書、母子健康手帳の出生届済証明書、官公署が発行する出生届受理証明書などいずれか)を添付すること。(写しでも可)
- ② 子の出生前に申出する場合は、「4 申出期間」欄は出産予定日以後の期間とし、「1申請に係る子」欄の記入及び証明書類は添付は、出生後、速やかに行うこと。
- ③ 備考欄には、申出に係る子が養子の場合においては、養子縁組の効力が生じた日について記入する。
- ④ 該当する□にはレ印を記入すること。

別記第2号様式(第4条関係)

育 児 休 業 期 間 (変 更 ・ 延 長 ・ 撤 回) 申 出 書

申請年月日： 年 月 日

(任命権者)

社会福祉法人本巢市社会福祉協議会長 様

下記のとおり育児休業期間の(変更・延長・撤回)を申出ます。

[申出者]

所 属

職 名

氏 名

1 申出に係る子		2 申出者以外の子の親	
氏 名		氏 名	
続 柄		子との同居・別居	☐ 同居 ☐ 別居
生 年 月 日	年 月 日	就業の有無	☐ 有 ☐ 無
申出の内容 (具体的に)	☐ 育児休業期間変更・延長 ☐ 育児休業撤回		
申 出 期 間	年 月 日から 年 月 日まで		
備 考			

別記第3号様式(第12条関係)

会 長	事 務 局 長	次 長	課 長

子の看護のための休暇申出書

年 月 日

社会福祉法人本巢市社会福祉協議会会長 様	職 名		氏 名	
下記のとおりに子の看護休暇を届け出ます。				
休 暇 の 期 間	年 月 日 () 時 分から 年 月 日 () 時 分まで 日			
備 考				

別記第4号様式(第13条、第14条関係)

会 長	事 務 局 長	次 長	課 長

年 月 日

〔育児のための時間外労働 ・ 育児のための深夜労働〕制限申出書

社会福祉法人本巣市社会福祉協議会長 様

〔申出者〕
所属部署
氏 名

私は、育児休業等に関する規程第13条並びに第14条の規定に基づき、下記のとおり育児のための〔時間外労働 ・ 深夜労働〕の制限を申出します。

記

1 申出に係る家族 (子)の状況	(1)氏 名	
	(2)生年月日	
	(3)本人との続柄	
	(4)養子の場合の縁組 成立年月日	
2 上記1の子が生ま れていない場合の出 産予定者の状況	(1)氏 名 (2)出産予定日 (3)本人との続柄	
3 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	(1)制限開始予定日の1か月前に請求して いる・いない →申出が遅れた理由 〔 〕 (2)配偶者で常態として1の子を養育できる親が いる・いない	

(注)1ー(5)は、介護のための時間外労働の制限の申し出に係る家族が祖父母、兄弟姉妹、孫

である場合に記入してください。

別記第5号様式(第16条関係)

会 長	事 務 局 長	次 長	課 長

年 月 日

育児のための所定外労働免除申出書

社会福祉法人本巢市社会福祉協議会長 様

[申出者]

所属部署

氏 名

私は、育児休業等に関する規程の第16条に基づき、下記のとおり育児のための所定外労働の免除の申出をします。

記

1 申出に係る家族の状況	(1)氏 名	
	(2)生年月日	
	(3)本人との続柄	
	(4)養子の場合の縁組 成立年月日	
2 上記の子が生まれていない場合の出産予定者の状況	(1)氏 名 (2)出産予定日 (3)本人との続柄	
3 免除の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の1ヶ月前に申し出て いる・いない → 申出が遅れた理由 ()	

別記第 6 号様式（第 3 条関係）

育児休業取扱通知書

様

社会福祉法人本巢市社会福祉協議会長 印

あなたが平成 年 月 日にされた育児休業の申出について、「育児休業等に関する規程」第 3 条に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1 休業の期間等	適正な申出がされていたので申出どおり平成 年 月 日から平成 年 月 日まで休業してください。
2 休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は、申し出があった時のままの配属とします。 (3) 育児休業の場合のみあなたの社会保険料は免除されます。 (4) 諸税については、総務係の税担当者の指示に従ってください。
3 休業後の労働条件	(1) 平成 年 月の賞与については職員給与規程に基づき、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。 (2) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (3) 復職後は原則として休業をする前と同じ職務についていただく予定です。
4 その他	(1) お子さんを養育しなくなるなど、あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に総務係あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後 2 週間以内の日を総務係長と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中については、県共済会等の福利厚生制度を利用することができます。

別記第7号様式（第3条、第13条、14条関係）

〔 育児休業・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限 〕
対象児出生届

社会福祉法人本巢市社会福祉協議会長 様

平成 年 月 日

〔届出者〕

所 属

氏 名

私は、平成 年 月 日に行った〔育児休業の申出・時間外労働制限の請求・深夜業制限の請求〕において出生していなかった〔育児休業・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、「育児休業等に関する規程」〔第3条・第13条・第14条〕の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1 出生した子の氏名 _____

2 出生の年月日 _____