

社会福祉法人 まちのひ

育児休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人まちのひ就業規則の規定に基づき期間の定めのない職員及び有期契約職員（以下「職員」という。）の育児休業、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業の制限並びに育児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。

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）であつて、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、有期契約職員にあつては、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項の申出にあつては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、第4項及び第5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1年以内（本条第4項及び第5項の申出の場合は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。ただし、育児休業開始予定日は、次のいずれにも該当するものとする。

(1) 子の1歳に達する日の翌日を含めそれ以前の日であること

(2) 配偶者の開始日より後日であること

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（第2条第3項に係る休業においては、当該育児休業終了予定日の翌日）に限るものとする。

(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（第2条第3項に係る休業においては、当該育児休業終了予定日）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

①保育所等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
- 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か月誕生日応当日に限るものとする。
- (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
- ①保育所等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
- 7 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児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、第3項又は第5項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は介護休業が始まったことにより本条第3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。

(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（第2条第4項及び第5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（様式1）を法人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 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子(双子以上も一子扱い)につき2回までとする。
- (1) 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4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4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3項又は第4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、法人は速やかに当該育児休業申出書を提出した者(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(様式2)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、申出者は、出生後2週間以内に法人に育児休業対象児出生届(様式3)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(様式4)を法人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、法人は速やかに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(様式2)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6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項及び第6項に基づく休業の申出をすることができ、同条第4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、法人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項及び第4項並びに第5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1)に記載された期間とする。
- 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5)により法人に、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項及び第5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項及び第5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、それぞれ定められた期間内で、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、法人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2）を交付する。
- 5 職員が育児休業開始予定日の繰り下げ変更又は育児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（様式5）により法人に申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り下げた育児休業開始予定日又は繰り上げた育児休業終了予定日の2週間前までに、申出者に育児休業取扱通知書（様式2）を通知する。
- 6 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、法人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項及び第5項に基づく休業の場合は、それぞれ定められた時期まで）
 - (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期間が始まった場合
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、出生日以後の産前・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
- 7 本条第6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法人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（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、有期契約職員にあつては、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) 入社 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7）を法人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(双子以上も一子扱い)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 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、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(様式 8)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 週間以内に法人に出生時育児休業対象児出生届(様式9)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10)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る。
- 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 8)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、法人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7)に記載された期間とする。
- 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る。
 - 3 職員は、出生時育児休業期間変更申出書(様式11)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、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8)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、法人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法人にその旨を通知しなければならない。

第 3 章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

第 10 条 満 9 歳に達した日以後の最初の 3 月 31 日が終了するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、若しく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 5 2 条（有期契約職員については有期契約職員等就業規則第 4 4 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、4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの期間とする。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できる。

(1) 入職 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。また、必要に応じて半日単位で取得することもできる。

3 取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護休暇申出書（様式 6）を法人に提出することにより申し出るものとする。

4 子の看護休暇取得日の給与は有給とし、当該労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払う。

5 賞与、定期昇給、退職金については、休暇取得による影響はないものとする。

第 4 章 所定外労働の免除

（育児のための所定外労働の免除）

第 11 条 3 歳に満たない子を養育する職員（労基法第 4 1 条第 2 項に該当する管理監督者、日雇職員を除く）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 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免除の申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 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（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「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7）を法人に提出するものとする。この場合において、免除期間は、次条第3項並びに介護休業等規則第7条第3項及び第8条第3項に規定する期間と重複しないようにしなければならない。
 - 4 法人は、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る。
 - 5 申出の日後に申出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（以下この条において「申出者」という。）は、出生後2週間以内に法人に所定外労働免除対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
 - 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、法人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、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する。
 - (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 本条第7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、法人にその旨を通知しなければならない。

第5章 時間外労働の制限

（育児のための時間外労働の制限）

- 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が当該子を養育するために申し出た場合には、就業規則第47条、有期契約職員等就業規則第35条の規定（時間外、休日労働）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時間を超えて法定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（1）から（4）のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の申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
 - (4) 労基法第41条第2項に該当する管理監督者
- 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（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8）を法人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項並びに介護休業等規則第7条第3項及び第8条第3項に規定する期間と重複しないようにしなければならない。
- 4 法人は、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 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週間以内に法人に時間外労働制限対象児出生届（様式3）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法人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 本条第7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、法人にその旨を通知しなければならない。

第6章 深夜業の制限

（育児のための深夜業の制限）

- 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し出た場合には、就業規則第42条・43条（変形労働時間制）及び第47条（時間外、休日労働）又は就業規則第40条（始業・終業時刻）（有期契約職員については、有期契約職員等就業規則第37条（変形労働時間制）及び第35条（時間外、休日労働）、第34条（始業・終業時刻））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申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) 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
- ①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。
 - ②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。
 - ③6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。
- (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9）を法人に提出するものとする。
- 4 法人は、深夜業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られることがある。
- 5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、深夜業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週間以内に法人に深夜業制限対象児出生届（様式3）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、法人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 本条第7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、法人にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、給与規程に基づく時間単位を基礎とした実労働時間分の給与を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、法人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は、申し出ることにより、就業規則第40条（有期契約職員については、有期契約職員等就業規則第34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。ただし、本人が希望する場合は、その期間中に育児短時間勤務を一旦終了とし、子が小学校3年の年度末を迎えるまでの期間内で再度所定労働時間を変更することができる。この場合も育児短時間勤務が可能な期間は、育児休業終了時から小学校就学の始期に達するまでの原則的な短時間勤務期間と変わらないものとする。

所定労働時間は原則午前8時30分から午後5時30分までの時間帯のうち6時間とし、始業・終業時刻は職員との協議の上決定する（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。）。

ただし、職員からの申し出により所定労働時間を6時間以上の取り決めた時間数とすることができる。

- 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) 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) 労基法第41条第2項に該当する管理監督者
 - (4) 労使協定によって除外された次の職員
 - ①入社1年未満の職員
 - ②1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10)により法人に申し出なければならない。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11)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、給与規程に基づき労務提供の無かった時間分を減額する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用期間がある場合においては、給与規程に基づき当該期間を除算して支給する。
- 6 定期昇給については、育児短時間勤務の日数は欠勤扱いせず、昇給させるものとする。

第8章 その他の事項

(給与等の取扱い)

- 第15条** 育児休業期間中の給与については、締切日現在、育児休業であれば不労分は支給しない。
- 2 賞与については、休業日数を勤務期間から10割除算して支給する。
 - 3 定期昇給については、育児休業の期間中は行わないものとし、給与規程第10条2項に定める定期昇給の除外対象者を除き、育児休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に欠勤扱いせず、昇給させるものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第16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)の措置を実施する。また、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、(3)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) 3か月以上の育児休業をする職員で、育休復帰支援プランを希望する職員に同プランを作成し実施する。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定め、これを実施する。
- (3) 育児休業に関する相談体制の整備を行う。

(復職後の勤務)

第17条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署とする。

- 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か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第18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、育児休業をした日並びに子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(給付金請求)

第19条 育児休業取得に伴う給付金(雇用保険の雇用継続給付)に関する請求は、法人を経由して行うものとする。ただし、やむを得ない事由により法人を経由することが困難な場合は職員本人が請求を行う。

(育児休業中の社会保険料の免除申請)

第20条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、法人は年金事務所に(保険料免除)申出書を提出するものとする。

(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。

(附則) 本規則は2021年4月1日から適用する。
2022年10月1日 改定。
(但し、第2条については4月1日に遡り適用)
2024年4月1日 改定。