

社会福祉法人長興会 育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第 1 条 本規則は、社会福祉法人長興会職員就業規則第 5 5 条の規定により職員の育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、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。

第2章 産前産後休業制度

(時間外等の規制)

第 2 条 妊娠中の女性職員が申し出をした場合は、法定の労働時間を超える勤務・法定の休日における勤務及び深夜勤務に就かせることはない。

(産前産後休業)

第 3 条 6 週間（多胎妊娠の場合は 1 4 週間）以内に出産する予定の女性職員から請求があったときは、産後 8 週間を経過する日まで休業させる。

2 出産した女性職員から請求があったときは、医師が支障がないと認めた業務に就かせることができる。ただし、産後 6 週間を経過した場合に限る。

(母性健康管理のための休業等)

第 4 条 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員から、所定労働時間内に、母子保健法に基づく保健指導又は健康診査を受けるために、通院休暇の申し出があったときは、次の範囲で休暇を与える。

①産前の場合

妊娠 2 3 週まで・・・・・・・・・・ 4 週に 1 回

妊娠 2 4 週から 3 5 週まで・・・・・・・・ 2 週に 1 回

妊娠 3 6 週から出産まで・・・・・・・・ 1 週に 1 回

ただし、医師又は助産師（以下「医師等」という。）が、これと異なる指示をしたときは、その指示により必要な時間とする。

②産後（1 年以内）の場合

医師等の指示による必要な時間

2 妊娠中又は出産後 1 年を経過しない女性職員から、保健指導又は健康診査に基づき勤務時間等について医師等の指導を受けた旨の申し出があった場合、次の措置を実情に応じて講じる。

①妊娠中の通勤緩和

通勤等の混雑を避けるよう指導された場合は、原則として 1 時間の勤務時間の短縮又は 1 時間以内の時差出勤

②妊娠中の休憩の特例

休憩時間について指導された場合は、休憩時間の延長又は休憩の回数の増加

③妊娠中又は出産後の諸症状に対する措置

妊娠又は出産に関する諸症状の発生又は発生のおそれがあるとして指導された場合は、その指導事項を守ることができるようにするための作業の軽減、勤務時間の短縮、休憩等

(育児時間)

第 5 条 1 歳に満たない子を養育する女性職員から請求があったときは、休憩時間のほかに 1 日について 2 回、1 回について 30 分の育児時間を与える。

2 生理日の就業が著しく困難な女性職員から請求があったときは、必要な期間休暇を与える。

第 3 章 育児休業制度

(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、期間契約職員にあっては、申出時点において、子が 1 歳 6 か月（本条第 5 項又は第 7 項の申し出にあっては 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休業の申出は拒むことができる。

(1) 採用 1 年未満の職員

(2) 申し出の日から 1 年（本条第 4 項から第 7 項の申し出にあっては 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又は出生時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、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 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 歳以降の育児にあ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従業員は、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ヶ月の誕生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項に基づく休業を子の1歳6か月の誕生日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) 従業員又は配偶者が子の1歳6か月の誕生日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歳以降の育児にあ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か月の誕生日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4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従業員は、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7条 育児休業を希望する職員は、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6条第4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)までに期間を定め、育児休業申出書(様式1)を理事長に提出することにより申し出なければならない。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 第6条第1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2回までとする。

(1) 第6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の事情がある場合

3 第6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6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6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6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6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6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 理事長は育児休業の申し出を受けるにあたって、各種の証明書等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(様式2)を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

- 7 申出の日後に申出に係る子を出生したときは、申出者は出生以後2週間以内に理事長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。

（育児休業の申し出の撤回）

- 第8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。
- 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す。第6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ができない。ただし、第6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6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項又は第7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、育児休業の申出はな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、理事長にその旨を通知しなければならない。

（育児休業の期間等）

- 第9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6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（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、理事長は、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、育児休業開始予定日の1週間前までに育児休業期間変更申出書（様式5）により申出ることにより、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4項から第7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。
- 4 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6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るが、第6条第4項から第7項に基づく休業の場合には、第6条第1項に基づく休業とは別に、子が1歳から1歳6か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る。
- 5 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者に対し、育児休業取扱通知書（様式2）を交付する。
- 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6条第3項に基づく休業の場合を除く。第6条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。

第6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。）

(3) 育休申出者について、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期間が始まった場合産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

(4) 第6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（出生時育児休業含む）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5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その旨を理事長に届け出ること。

(出生時育児休業の対象者)

第10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る。ただし、有期契約従業員にあっては、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11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）を理事長に提出することにより申出のものとする。

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回分まとめて申出ることとし、まとめて申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（様式2）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（様式3）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12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 4）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（様式 2）を交付する。
- 3 第 9 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、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 13 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（様式 5）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（様式 2）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、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4章 介護休業制度

(介護休業の対象者)

第14条 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規則の定めるところにより、介護休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあっては、申出時点において次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

- (1) 採用1年以上であること。
- (2) 介護休業を開始しようとする日から93日を経過する日を超えて、雇用関係が継続することが見込まれること。
- (3) 93日経過から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こと。

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) 採用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 前項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。

- (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た者

(介護休業の申出の手続等)

第15条 介護休業を希望する職員は、原則として介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書(様式6)を理事長に提出すること。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し出を行うものとする。

2 申出は、対象家族1人につき三回までとする。ただし、前項後段の申し出をしようとする場合は、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あたり、必要最小限度の各種の証明書等の提出を求められることがある。

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者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第16条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届(様式4)を理事長に提出することにより、介護休業の申し出を撤回することができる。

2 介護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介護休業申出撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。

3 同一対象家族について2回連続して介護休業の申し出を撤回した者について、当該家族につい

て再度の申し出は、することができない。ただし、理事長がこれを適当と認めた場合には、申出ることができるものとする。

- 4 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第17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93日の範囲内で、介護休業申出書(様式6)に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、理事長は育児・介護休業法の定めるところにより介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

- 3 職員は、介護休業期間変更申出書(様式5)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下げ変更を行うことができる。

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。

- 4 介護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介護休業期間変更申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書(様式2)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、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

その事由が発生した日(なお、この場合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・産後休業、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・産後休業、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

- 6 本条第5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通知しなければならない。

第5章 子の看護等休暇

(子の看護等休暇)

第18条 小学校第3学年修了までの子を養育する職員(日雇職員を除く)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、又は感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のために、又は、当該子の入園(入学)式、卒園式への参加のために、就業規則第50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、子の看護等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、理事長は労使協定によって除外された次の職員からの看護等休暇の申出を拒むことができる。

(1) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

- 2 子の看護等休暇は、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。
- 3 取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇申出書（様式 7）を事前に理事長に申し出るものとする。
- 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く労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。
- 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、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- 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を通常の勤務をしているものとみなす。

第 6 章 介護休暇

（介護休暇）

第 19 条 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則第 50 条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が 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、介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、理事長は労使協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

（1）1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員

- 2 介護休暇は、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。
- 3 取得しようとする者は、原則として、介護休暇申出書（様式 7）を事前に理事長に申出るものとする。
- 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く労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した額を支給する。
- 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、労務提供のなかった時間に対応する賞与は支給しない。
- 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を通常の勤務をしているものとみなす。

第 7 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 20 条 小学校就学前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（日雇職員を除く）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制限の請求は拒むことができる。

（1）採用 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・介護のための所定外労働制限請求書（様式8）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、所定外労働制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、所定外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に所定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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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) 子又は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3歳に達した場合
当該3歳に達した日
 - (3) 請求者について、産前・産後休業、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・産後休業、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 本条第6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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第8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21条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業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従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第45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 本条第1項にかかわらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員からの時間外労働の制限の請求は拒むことができる。
 - (1) 日々雇用される職員
 - (2) 採用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・介護のための時間外労働制限請求書（様式 9）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 2 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、時間外労働制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に理事長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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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) 子又は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・産後休業、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・産後休業、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 本条第 7 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、理事長にその旨を通知しなければならない。

第 9 章 深夜勤務の制限

(育児・介護のための深夜勤務の制限)

第 2 2 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、就業規則第 4 6 条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勤務の制限の請求は拒むことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 採用 1 年未満の職員
- (3) 請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員
 - イ 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。
 - ロ 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。
 - ハ 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。
- (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・介護のための深夜勤務制限請求書（様式10）を理事長に提出するものとする。
- 4 理事長は、深夜勤務制限請求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 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜勤務制限請求書を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に深夜勤務制限対象児出生届（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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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）子又は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・産後休業、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・産後休業、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 本条第7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、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 10 深夜勤務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10章 所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第23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、就業規則第36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従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

- 2 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）労使協定によって除外された次の職員
 - ア 採用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 本条第1項にかかわらず、日雇職員及び1日の所定労働時間が6時間以下であ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。
- 4 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11）により理事長に申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（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第7条から第9条までの規定（第7条第2項及び第8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、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 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、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 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

（柔軟な働き方を実現するための措置）

- 第24条 3歳から**6年生の終業**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、**次の措置**を受けることができる。
- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げができる。
 - 二 就業規則第36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8時30分から午後6時までの間において、6時間もしくは7時間とする。**
- 2 1にかかわらず、日雇職員からの申出は拒むことができる。
 - 3 その他の要件については、前条の第3項から第7項を準用する。

（介護短時間勤務）

- 第25条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第36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。
- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - （1）日雇職員
 - （2）労使協定によって除外された次の職員
 - ア 入社1年未満の職員
 - イ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員入社1年未満の職員
 - 3 本条第1項にかかわらず、日雇職員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 4 申出をしようとする者は、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、介護短時間勤務申出書（様式12）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、会社は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式13）を交付する。その他適用のための手続等については、第15条から第17条までの規定を準用する。
 - 5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった

時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

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、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。

7 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。

第11章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(禁止行為)

第26条 すべての職員は、他の職員を業務遂行上の対等なパートナーとして認め、職場における健全な秩序ならびに協力関係を保持する義務を負うとともに、職場内において次の各号に掲げる行為をしてはならない。また、施設の職員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはならない。

- (1) 育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する言動
- (2) 育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- (3) 育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- (4) 職員が(1)～(3)の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する行為

(懲戒)

第27条 次の各号に掲げる場合に応じ、当該各号に定める懲戒処分を行う。

- (1) 第21条第1号～第3号の行為を行った場合
就業規則第85条第1項から第4項までに定める訓戒、けん責、減給、出勤停止又は降格
- (2) 前号の行為が再度に及んだ場合、その情状が悪質と認められる場合
就業規則第85条第8項に定める懲戒解雇

(相談及び苦情への対応)

第28条 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの相談窓口は法人で設けることとし、その責任者は施設長とする。施設長は、窓口担当者の名前を人事異動等の変更の都度、周知するとともに、担当者に対する対応マニュアルの作成及び対応に必要な研修を行うものとする。

2 育児休業・介護休業等に関するハラスメントの被害者に限らず、すべての職員は育児休業・介護休業等に関する就業環境を害する言動に関する相談を相談窓口の担当者に申し出ることができる。

3 対応マニュアルに沿い、相談窓口担当者は相談者からの事実確認の後、施設長へ報告する。報告に基づき、施設長は相談者のプライバシーに配慮した上で、必要に応じて行為者、被害者、上司その他の職員等に事実関係を聴取する。

4 前項の聴取を求められた職員は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

5 対応マニュアルに沿い、施設長は理事長に事実関係を報告し、問題解決のための措置として、第22条による懲戒の他、行為者の異動等被害者の労働条件及び就業環境を改善するために必要な措置を講じる。

6 相談及び苦情への対応に当たっては、関係者のプライバシーは保護されるとともに、相談をしたこと又は事実関係の確認に協力したこと等を理由として不利益な取扱いは行わない。

(再発防止の義務)

第29条 施設長は、育児休業・介護休業等に関するハラスメント事案が生じた時は、周知の再徹底及び研修の実施、事案発生の原因の分析と再発防止等、適切な再発防止策を講じなければならない。

第12章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第30条 育児・介護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ない。

2 賞与については、その算定対象期間に育児・介護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する。

3 定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護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ものとする。

4 退職金の算定にあたっては、社会福祉施設職員等退職手当共済法及び中小企業退職共済制度によるものとする。

(介護休業期間中の社会保険の取扱い)

第31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、各月に施設が納付した額を翌月10日までに職員に請求するものとし、職員は施設が指定する日までに支払うものとする。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第32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(出生時育児休業含む)に係る研修を実施する

(復職後の勤務)

第33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 前項の規定にかかわらず、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34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・介護休業をした日及び子の看護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第35条 育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための時間外勤務及び深夜業の制限並びに育児・介護短時間措置に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他法令の定めるところによる。

(附則)

本規則は、平成16年4月1日から適用する。

本規則は、平成17年4月1日から適用する。

本規則は、平成18年4月1日から適用する。

本規則は、平成22年7月1日から適用する。

本規則は、平成27年6月1日から適用する。

本規則は、平成30年1月1日から適用する。

本規則は、平成30年10月1日から適用する。

本規則は、令和3年10月1日から適用する。

本規則は、令和4年10月1日から適用する。

本規則は、令和7年4月1日から適用する。

本規則は、令和7年6月1日から適用する。