

社会福祉法人からしだね うめだ・あけぼの学園

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、社会福祉法人からしだね うめだ・あけぼの学園（以下、「施設」という）の就業規則の規程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・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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 育児休業制度

1 育児休業

(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し、復職の意志がある職員（日雇職員を除く）であって、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、この規定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、有期契約職員にあっては、申出時点において、子が1歳6ヶ月（本条第5項の申出にあっては2歳）になる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. 第1項、第3項から第7項にかかわらず、施設と職員の過半数を代表する者との間で締結された育児・介護休業に関する協定（以下「育児・介護休業協定」という。）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) 採用後1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（本条第4項から第7項の申出にあっては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、また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ヶ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以前の日であること

(2) 配偶者が取得する育児休業の初日以降であること

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。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。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) 職員また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) 以下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

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、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。

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、育児休業をとることができる。なお、育児休業開始をしようとする日は原則として、子の1歳6ヶ月誕生日応当日とする。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ヶ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の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 職員または配偶者が原則として子の1歳6ヶ月誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

(2) 以下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ヶ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、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ヶ月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6ヶ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）を学園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2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、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、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. 学園は育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

6. 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週間以内に学園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 育児休業を申し出た者は、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)を学園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. 育児休業撤回届けが提出されたときは、学園は速やかに当該育児休業撤回届けを提出した職員に対し、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6項又は第7項に基づく休業の申出をすることができ。

4. 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により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、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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、学園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、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(様式1)に記載された期間とする。

2. 前項の規定にかかわらず、学園は「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)により学園に、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ヶ月前(第2条第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。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か月に達するまでの期間内で1回、1歳6ヶ月から2歳に達するま

での期間内で1回、それぞれ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、学園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. 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、施設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、出生時育児休業、介護休業また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（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

6. 本条第5項第1号の事由が生じた場合には、育休申出者は原則として当該事由が生じた日に施設にその旨を通知しなければならない。

2 出生時育児休業（産後パパ育休）

（出生時育児休業の対象者）

第6条

1 育児のために休業することを希望し、復職の意思がある職員（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、育児・介護休業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

1 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）を学園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 学園は、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、学園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 週間以内に学園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 8 条

- 1 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）を学園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、学園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 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、学園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

- 1 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、学園は、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）により学園に、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、学園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、学園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

子の誕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) 子の誕生日（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

子の誕生日（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学園にその旨を通知しなければならない。

第 3 章 介護休業制度

（介護休業の対象者）

第10条 要介護状態にある家族を介護し、復職の意志がある職員（日雇職員を除く）は、この規定に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、有期契約職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から 93 日を経過する日（93 日経過日）から 6 ヶ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、介護休業をすることができる。

2. 本条第 1 項にかかわらず、育児・介護休業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) 採用後 1 年未満の職員

(2) 申出の翌日から 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. こ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的の障害により、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) 上記以外の家族で施設の認めた者

（介護休業の申出手続等）

第11条 介護休業をすることを希望する職員は、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）を施設に提出しなければならない。なお、介護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出を行うものとする。

2. 申出は、特別の事情がない限り、対象家族 1 人につき、のべ 93 日間までの範囲内で 3 回までとする。ただし、第 1 項の後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3. 学園は、介護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. 介護休業申出書が提出されたときは、学園は速やかに当該介護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、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12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業申出撤回届（様式4）を施設に提出することにより、介護休業の申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、学園は速やかに当該介護休業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出を撤回した者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、学園がこれを適当と認めた場合には、申し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、学園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13条 介護休業の期間は、対象家族1人につき、通算93日間の範囲内で、介護休業申出書（様式6）に記載された期間とする。

2. 前項の規定にかかわらず、施設は育児・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週間前までに施設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、学園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、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

・・・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、施設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. 第5項(1)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施設にその旨を通知しなければならない。

第4章 子の看護休暇

（子の看護休暇）

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、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、就業規則第36条および契約職員就業規則第24条および再雇用職員就業規則第30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。

2. 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業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し出を拒むことができる。

(1) 採用後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

3. 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。

ただし、事業主は、育児・介護休業協定によって除外された業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する職員による時間単位の介護休暇の申し出を拒むことができる。

4. 看護休暇を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7)により学園に申し出るものとする。なお、緊急を要する場合には、事後の請求でも差し支えないものとする。

5. 子の看護休暇取得日の給与は、給与規程に基づき減額する。

6. 賞与、定期昇給、退職金については、子の看護休暇取得による影響はないものとする。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある家族の介護その他の世話する職員(日雇職員を除く)は、就業規則第36条および契約職員就業規則第24条および再雇用職員就業規則第31条に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が一人の場合は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。

2. 前項の規定にかかわらず、育児・介護休業協定によって除外された次の職員からの介護休暇の申し出は拒むことができる。

(1) 採用後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. 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。

ただし、事業主は、育児・介護休業協定によって除外された業務の性質または業務の実施体制に照らして、時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する職員による時間単位の介護休暇の申し出を拒むことができる。

4. 介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に介護休暇申出書(様式7)により学園に申し出るものとする。

5. 介護休暇取得日についての給与は、給与規程に基づき減額する。

6. 賞与、定期昇給、退職金については、介護休暇取得による影響はないものとする。

第6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16条 3歳に満たない子を養育する職員(労働基準法第41条第2号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、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. 前項の定めにかかわらず、育児・介護休業協定によって除外された次の職員はからの所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 採用後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)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・介護のための所定外労働免除申出書(様式8)を学園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. 学園は、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週間以内に施設に育児のための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、学園にその旨を通知しなければならない。

7. 以下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、出生時育児休業または介護休業が始まった場合

・・・産前産後休業、育児休業、出生時育児休業または介護休業の開始日の前日

8. 本条第7項(1)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、学園にその旨を通知しなければならない。

第7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17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44条の規定、契約職員就業規則第19条第2項、再雇用職員就業規則第26条第2

項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(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) 採用後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) 労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者

3. 請求しようとする者は、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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書（様式9）を学園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. 学園は、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. 請求の日後に申出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週間以内に施設に育児のための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、請求は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、学園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(1)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、学園にその旨を通知しなければならない。

第8章 深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第18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、また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申し出た場合には、就業規則の規定に関わらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、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. 前項の定めに関わらず、以下の各号に定める職員からの深夜業の制限を申出は拒む

ことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 採用後1年未満の職員
- (3) 請求に係る子の16歳以上の同居の家族が以下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

③6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. 請求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ヶ月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書（様式10）を学園に提出するものとする。

4. 学園は深夜業制限請求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. 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、育児のための深夜業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週間以内に施設に育児のための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、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、学園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(1)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学園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（夜勤手当を除く）、賞与、定期昇給については、本制度適用による影響はないものとする。

10. 深夜業の制限を受ける従業員に対して、施設は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

第9章 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務の制度)

第19条 3歳未満の子と同居し養育する職員は、学園に申し出ることにより、就業規則第29条第30条、契約職員就業規則第29条、再雇用職員就業規則第31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。

(1) 所定労働時間を本人の希望する時間で、前後合計2時間短縮した6時間とする。

2. 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は、育児短時間勤務の申し出は拒むことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 1日の労働時間が6時間以下である職員
- (3) 労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者
- (4) 育児・介護休業協定によって除外された次の職員
 - ① 採用後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)により施設に申し出なければならない。申出書が提出された時は、施設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時間の給与は、給与規程に基づき減額する。

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(1ヶ月以上)が有る場合においては、当該期間に応じて算定基礎額を減額する。

6. 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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。

(介護短時間勤務の制度)

第20条 要介護状態にある家族を介護する職員は、施設に申し出ることにより、就業規則第29条第30条、契約職員就業規則第29条、再雇用職員就業規則第31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。

(1) 所定労働時間を本人の希望する時間で、前後合計2時間短縮した6時間とする。

2. 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員は、介護短時間勤務の申し出は拒むことができる。

- (1) 日雇職員
- (2) 1日の労働時間が6時間以下である職員
- (3) 労働基準法第41条第2号に該当する管理監督者
- (4) 育児・介護休業協定によって除外された次の職員
 - ① 採用後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、利用開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、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)により施設に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、施設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11条から第13条までの規定を準用する。

4. 本制度の適用を受ける時間の給与は、給与規程に基づき減額する。

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(1ヶ月以上)が有る場合においては、当該期間に応じて算定基礎額を減額する。

6. 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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10章 育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の防止

(育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止)

第21条

1 すべての職員は第2条～第20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 本条第1項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第28条の2及び第56、57、58条、契約職員就業規則第17条の2及び第40、41、42条、再雇用職員就業規則第21条の2及び第43、44、45条の規定に基づき、厳正に対処する。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第22条 育児・介護休業の期間については、本俸その他の毎月支払われる給与は支給しない。

2. 賞与については、育児・介護休業の期間に支給日がある場合には支給しない。また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・介護休業期間中は行わないものとするが、復職後の給与は育児介護休業前の給与を下まわらないものとする。

4. 退職金の算定にあたっては、独立行政法人福祉医療機構の規程定及び東京都社会福祉協議会従事者共済会制度の規程定による。

(介護期間中の社会保険料等の取扱い)

第23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等の被保険者負担分は、申出者が施設の立替を書面で申出をし、園長が決裁する。返済方法については、事由が終了した時点で協議の上決定する。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第24条 学園は、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)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、(2)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) 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。

(復職後の取扱い)

第25条 育児・介護休業後の勤務は、原則として休業直前の就業場所及び職務とする。

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

情がある場合には就業場所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ヶ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。なお、変更する場合は、給与等の変更や業務内容によっては減額することがある

(年次有給休暇)

第26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・介護休業した日並びに子の看護休暇または介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27条 (出生時) 育児・介護休業取得に伴う給付金(雇用保険)に係る請求は、職員本人がこれを行うものとし、事業主は法定事項の証明事務を行うものとする。

(育児休業中の社会保険料の免除申請)

第28条 被保険者である職員が育児休業を取得した場合は、学園は年金事務所に(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29条 育児・介護休業、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、育児・介護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に定めるところによる。

附則

本規則は2005年4月1日から施行する。

この規則は2008年6月1日よりこれを改正する。

この規則は2010年6月30日よりこれを改正する。

この規則は2017年1月1日よりこれを改正する。

この規則は2017年10月1日よりこれを改正する。

この規則は2021年1月1日よりこれを改正する。

この規則は2022年4月1日よりこれを改正する。

この規則は2022年10月1日よりこれを改正する。