

社会福祉法人うるま市社会福祉協議会  
育児・介護休業等に関する規則

第1章 目的

(目的)

第1条 この規則は、社会福祉法人うるま市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員の育児・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とする。

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（日々雇用される職員を除く）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、有期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、育児休業をすることができる。

(1) 入職1年以上であること

(2) 子が1歳6か月（本条第5項の申出にあっては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あきらかでないこと

2 本条第1項、第3項、第4項、第5項の規定にかかわらず、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（本条第4項及び第5項の申出にあっては6か月）以内に、雇用関係が終了することがあきらかな職員

(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・産後休暇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。

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

ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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療育することが困難になった場合

5 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、子

の1歳6か月の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か月の誕生日の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
  - ア 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合
  - イ 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

(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歳及び1歳6か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（様式第1号）を本会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、1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回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした職員が、同条第4項又は第5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) 第2条第4項に基づく休業をした職員が、同条第5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

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 本会は、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できる。

4 育児休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該育児休業申出書を提出した職員（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（様式第2号）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週間以内に育児休業対象児出生届（様式第3号）を本会に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（様式第4号）を本会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、本会は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書（様式第2号）を交付する。

- 3 育児休業の申出を撤回した職員は、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職員であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した職員であっても、同条第5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、本会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、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）を限度として育児休業申出書（様式第1号）に記載された期間とする。
- 2 前項の規定にかかわらず、本会は育児休業、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（様式第5号）により、本会に休業開始予定日の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、本会は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書（様式第2号）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1歳に達した場合  
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項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。）
    - (3) 申出者について産前産後休暇、介護休業又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・産後休暇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
- 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本会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6条 要介護状態にある家族を介護する職員（日々雇用される職員を除く）は、この規則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、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) 入職1年以上であること
  - (2) 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日経過日から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あきらかでないこと
- 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) 入職1年未満の職員
  - (2) 申出の日から、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 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) 上記以外の家族で本会会長が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7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（様式第6号）を本会に提出することにより申し出るものとする。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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前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 本会は、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できる。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、本会は速やかに当該介護休業申出書を提出した職員（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（様式第2号）を交付する。

#### （介護休業の申出の撤回等）

第8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（様式第4号）を本会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、本会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（様式第2号）を交付する。
- 3 同一家族について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をすることができない。ただし、本会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、本会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9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日間の範囲内で、介護休業申出書（様式第6号）に記載された期間とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、本会は、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（様式第5号）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週間前までに本会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、本会は速やかに当該介護休業期間変更申出書を提出した職員に対し、介護休業取扱通知書（様式第2号）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（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）申出者について、産前産後休暇、育児休業又は新たな介護休業が始まった

場合

産前産後休暇、育児休業又は新たな介護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、本会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

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（日々雇用される職員を除く）は、負傷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20条の3及び非常勤職員、パートタイマー等就業規則第22条並びに指定居宅介護支援事業所及び指定通所介護事業所非常勤職員、パートタイマー就業規則第21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会計年度につき5日、2人以上の場合は1会計年度につき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。ただし、労使協定によって除外された次の職員からの看護休暇の申出を拒むことができる。

(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 前項のただし書きの入職6か月未満の職員について、6か月を経過するまでの間においては2日の子の看護休暇を付与する。なお、先に付与した日数分は6か月経過後に取得できる当該子の人数に応じた日数から差し引くものとする。
- 3 子の看護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は就業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 取得しようとする者は、原則として子の看護休暇申出書（様式第7号）を事前に本会に提出することにより申し出るものとする。
- 5 本制度の適用を受ける間の給料については、当該申出者に適用される就業規則において規定するとおりとする。
- 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を通常の勤務をしているものとみなす。

#### 第5章 介護休暇

第11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（日々雇用される職員を除く）は、就業規則第20条の5及び非常勤職員、パートタイマー等就業規則第25条第2項並びに指定居宅介護支援事業所及び指定通所介護事業所非常勤職員、パートタイマー就業規則第24条第2項に規定する特別休暇（介護休暇）を、当該家族が1人の場合は1会計年度につき5日、2人以上の場合は1会計年度につき10日を限度として取得することができる。ただし、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を拒むことができる。

(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 前項のただし書きの入職6か月未満の職員について、6か月を経過するまでの間においては2日の介護休暇を付与する。なお、先に付与した日数分は6か月経過後に取得できる当該家族の人数に応じた日数から差し引くものとする。
- 3 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は就業時刻まで連続して取得することができる。
- 4 取得しようとする者は、原則として介護休暇申出書（様式第7号）を事前に本会に提出することにより申し出るものとする。
- 5 本制度の適用を受ける間の給料については、当該申出者に適用される就業規則において規定するとおりとする。
- 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を通常の勤務をしているものとみなす。

## 第6章 所定外労働の制限

（育児・介護のための所定労働時間の制限）

- 第12条 3歳に満たない子を養育する職員（日々雇用される職員を除く）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（日々雇用される職員を除く）が当該家族を介護するために本制度の適用を請求した場合には、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 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業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）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 請求をしようとする職員は、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（様式第8号）を、本会に提出するものとする。
  - 4 本会は、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週間以内に本会に所定外労働制限対象児出生届（様式第3号）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、本会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、制限期間を終了するもの

とし、当該制限期間の終了日は次の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

当該子が3歳に達した日

(3) 請求者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 前項第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、本会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本制度の適用を請求した場合には、本会就業規則第20条の2、非常勤職員、パートタイマー等就業規則第21条及び指定居宅介護支援事業所及び指定通所介護事業所非常勤職員、パートタイマー就業規則第20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、次の各号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) 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

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（様式第9号）を本会に提出するものとする。

4 本会は、時間外労働制限申出書を受取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることができる。

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週間以内に時間外労働制限対象児出届（様式第3号）を本会に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、本会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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合  
産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 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、本会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、本会所定労働時間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請求は拒むことができる。
- (1) 日々雇用される職員
  - (2) 入職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、次のいずれにも該当する職員
    - ア 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
    - イ 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
    - ウ 6週間（多胎妊娠の場合にあっては、14週間）以内に出産予定がなく、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
- 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・介護のための深夜業制限請求書（様式第10号）を本会に提出するものとする。
- 4 本会は、深夜業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できる。

- 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、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 週間以内に本会に深夜業制限対象児出生届（様式第 3 号）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、本会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、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合
    - 産前産後休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項第 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、本会にその旨を通知しなければならない。
- 9 深夜業の制限を受ける職員に対して、本会は必要に応じて昼間勤務へ転換させることができる。

## 第 9 章 所定労働時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

第 15 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、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) 所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち、休憩時間は、午後 0 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) 1 労使協定によって除外された次の職員
    - ア 入職 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 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（様式第 11 号）により、本会に提出しなければならない。本会は、申出書が提出されたときは速

やかに申出者に対して、育児短時間勤務取扱通知書（様式第 13 号）を交付する。その他適用のための手続きについては、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、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した給料と諸手当の全額を支給する。
- 5 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。

#### （介護短時間勤務）

第 16 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、所定労働時間について、次のように変更することができる。

（1）所定労働時間を午前 9 時から午後 4 時まで（うち、休憩時間は午後 0 時から午後 1 時までの 1 時間とする。）の 6 時間とする。

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介護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）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

3 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（様式第 12 号）により、本会に申し出なければならない。本会は、申出書が提出されたときは、速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式第 13 号）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、労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した給料と諸手当の全額を支給する。

5 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 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

### （禁止行為）

第 17 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、本会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部下の育児・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部下又は同僚の育児・介護に関する制度や措置の利用を阻害する言動
- ③部下又は同僚が育児・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部下である職員が①～③の行為を受けている事実を認めながら、これを黙認する上司の行為

#### (懲戒)

**第 18 条** 前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 34 条、非常勤職員、パートタイマー等就業規則第 57 条及び指定居宅介護支援事業所及び指定通所介護事業所非常勤職員、パートタイマー就業規則第 59 条に基づき、厳正に対処する。

#### (相談及び苦情への対応)

**第 19 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本会及び各事業場で設けることとし、その責任者は事務局長とする。事務局長は、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、事務局長へ報告する。報告に基づき、事務局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、事務局長は、問題解決のための措置として、前条による懲戒の他、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を行わない。

#### (再発防止の義務)

**第 20 条** 事務局長は、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 11 章 その他の事項

#### (給与等の取扱い)

**第 21 条** 育児・介護休業の期間については、給料及び月毎に支払われる給与は支給しない。

2 子の看護休暇及び介護休暇の制度の適用を受けた期間についての給与は、当該職員に適用される就業規則等の規定により支給する。

- 3 育児短時間勤務及び介護短時間勤務の制度の適用を受けた期間についての給与は、労務提供のなかった時間分に相当する額を給与から控除する。
- 4 期末手当及び勤勉手当については、当該職員に適用される就業規則等及び給与規程の規定に基づき支給する。
- 5 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、復職後に昇給の調整を行うものとする。
- 6 退職金の算定にあたっては、育児・介護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。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第22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、各月に本会が納付した額を翌月5日までに職員に請求するものとし、職員は本会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23条 本会は、育児休業又は介護休業等の取得を希望する職員に対して、円滑な取得及び職場復帰を支援するために、以下の措置を実施する。

- (1) 職員やその配偶者が妊娠・出産したことや職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その職員に対し個別に育児休業等に関する制度（育児・介護休業中及び休業後の待遇や労働条件、パパ休暇、パパ・ママ育休プラス、その他の両立支援制度など）の周知を実施する。
- (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。

(復帰後の勤務)

第24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25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・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第26条 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

この規則は、平成19年12月19日から施行し、平成19年4月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成24年12月17日から施行する。

附 則

- 1 育児・介護休業等に関する規則（平成19年12月19日施行）の全部を改正する。
- 2 この規則は、令和3年9月21日から施行する。