

社会福祉法人 春日井市社会福祉協議会  
職員の育児休業、介護休業等に関する規程

(平成22年規程第5号)

(趣旨)

**第1条** この規程は、社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員（社会福祉法人春日井市社会福祉協議会就業規則（平成20年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第8号。以下「就業規則」という。）第3条に規定する職員をいう。以下同じ。）の育児休業、介護休業等に関し必要な事項を定めるものとする。

(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、この規程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、就業規則第3条第3項に規定する嘱託職員（以下「嘱託職員」という。）、同条第4項に規定する再雇用等職員（以下「再雇用等職員」という。）及び同条第5項に規定する臨時職員（以下「臨時職員」という。）（以下これらを総称して「嘱託職員等」という。）にあつては、申出時点において、次の各号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) 引き続き雇用された期間が1年以上である者

(2) 子が1歳6か月（第4項の申出にあつては2歳）に達する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者

2 前項の規定にかかわらず、配偶者（婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が職員と同じ日以前から育児休業をしている場合は、職員は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業をすることができる。ただし、当該育児休業をすることができる期間（当該子に係る出生日以後の産前休暇（就業規則第47条第2項の表第6号に規定する休暇をいう。以下同じ。）及び産後休暇（就業規則第47条第2項の表第7号に規定する休暇をいう。以下同じ。）の期間を含む。）は、1年を限度とする。

3 第1項の規定にかかわらず、次の各号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期間について育児休業をすることができる。この場合において、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日（前項の規定に

よる育児休業をしている場合は、当該育児休業の終了予定日の翌日)に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が子の1歳の誕生日の前日(前項の規定による育児休業をしている場合は、当該育児休業の終了予定日)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。

ア 児童福祉法(昭和22年法律第164号)第39条第1項に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律(平成18年法律第77号)第2条第6項に規定する認定こども園又は児童福祉法第24条第2項に規定する家庭的保育事業等(以下「保育所等」という。)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養育することが困難になった場合

4 前項の規定にかかわらず、次の各号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期間について育児休業をすることができる。この場合において、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日とする。

(1) 職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。

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き等)

**第3条** 育児休業をすることを希望する職員は、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(前条第3項及び第4項の規定の適用を受ける職員の場合は、2週間前)までに、育児休業申出書を会長に提出することにより申し出なければならない。

2 前項の規定による申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、同一の子につき1回限りとする。ただし、産後休暇を取得していない職員が、当該子の出生

日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内にした最初の育児休業に係る申出については、この項の規定は適用しない。

(1) 前条第1項の規定に基づく育児休業をした職員が同条第2項の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合

(2) 前条第3項の規定に基づく育児休業をした職員が同条第4項の規定に基づく育児休業の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等、会長が特別の事情があると認めた場合

3 会長は、育児休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児休業の期間等)

**第4条** 育児休業の期間は、当該育児休業に係る子が1歳に達する日（第2条第2項から第4項までの規定の適用を受ける場合は、それぞれ定められた日）までを限度として育児休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、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（平成3年法律第76号。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により会長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上変更を、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3項又は第4項の規定の適用を受けている場合は、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変更を行うことができる。

4 前項に規定する育児休業開始予定日の繰上変更及び育児休業終了予定日の繰下変更は、1回に限り行うことができる。ただし、第2条第3項及び第4項の規定に基づく育児休業の場合には、同条第1項の規定に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで又は1歳6か月から2歳に達するまでの各期間内においてそれぞれ1回に限り、育児休業終了予定日の繰下変更を行うことができる。

(介護休業の対象者)

**第5条** 要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程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、嘱託職員等にあつては、申出時点において、次の各号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) 引き続き雇用された期間が1年以上である者
  - (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。）から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者
- 2 前項に規定する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
  - (6) 兄弟姉妹
  - (7) 孫

（介護休業の申出の手続き等）

**第6条** 介護休業をすることを希望する職員は、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書を会長に提出することにより申し出なければならない。

2 前項の規定による申出は、前条第2項各号に規定する家族（以下「対象家族」という。）1人につき3回までとする。

3 会長は、介護休業の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

（介護休業の期間等）

**第7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、介護休業申出書に記載された期間とする。

2 前項の規定にかかわらず、会長は、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週間前までに会長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰下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

ものとする。

(育児及び介護のための所定外労働の免除)

**第8条** 会長は、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又は要介護状態にある対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護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させてはならない。

2 前項の規定による申出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（以下この項において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この項において「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、免除開始予定日の1か月前までに、育児及び介護のための所定外労働免除申出書を会長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。

3 会長は、所定外労働免除の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児及び介護のための時間外労働の制限)

**第9条** 会長は、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対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護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、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てはならない。

2 前項の規定にかかわらず、会長は、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申出を拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満である者

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項の規定による申出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（以下この項において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この項において「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、制限開始予定日の1か月前までに、育児及び介護のための時間外労働制限申出書を会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項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4 会長は、時間外労働制限の申出について、その事由を確認する必要があると認め

るときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児及び介護のための深夜業の制限)

**第10条** 会長は、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対象家族を介護する職員が当該対象家族を介護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、午後10時から午前5時までの間（以下「深夜」という。）に労働をさせてはならない。

2 前項の規定にかかわらず、会長は、次の各号のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出を拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が1年未満である者

(2) 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者

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 心身の状況が申出に係る子の保育又は対象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）以内に出産予定でなく、かつ産後8週間以内でない者であること。

(3) 1週間の所定労働日数が2日以下の者

3 第1項の規定による申出をしようとする職員は、1回につき、1か月以上6か月以内の期間について、制限を開始しようとする日（以下この項において「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、制限開始予定日の1か月前までに、育児及び介護のための深夜業制限申出書を会長に提出するものとする。

4 会長は、深夜業制限の申出について、その事由を確認する必要があると認めるときは、当該申出をした職員に対して、証明書類の提出を求めることができる。

(育児短時間勤務)

**第11条** 職員（育児休業をしている職員及び1日の勤務時間が6時間以下の職員を除く。）は、その3歳に満たない子を養育するため、会長に申し出ることにより、当該子が3歳に達する日まで、就業規則第32条第1項に規定する勤務時間（嘱託職員等にあつては、雇用契約で定められた勤務時間）を、休憩時間を除き1日6時間に短縮すること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。

- 2 前項の規定による申出をしようとする職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、短縮を開始しようとする日（以下この項において「短縮開始予定日」という。）及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、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を会長に提出することにより申し出なければならない。
- 3 第3条及び第4条の規定（第3条第2項を除く。）は、育児短時間勤務適用のための手続き等について準用する。

（介護短時間勤務）

**第12条** 職員は、要介護状態にある対象家族を介護するため、会長に申し出ることにより、対象家族1人につき、介護短時間勤務開始の日から3年の間で2回までの範囲内で、就業規則第32条第1項に規定する勤務時間（嘱託職員等にあつては、雇用契約で定められた勤務時間）を、休憩時間を除き1日6時間に短縮すること（以下「介護短時間勤務」という。）ができる。

- 2 前項の規定による申出をしようとする職員は、短縮を開始しようとする日（以下この項において「短縮開始予定日」という。）及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、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を会長に提出することにより申し出なければならない。
- 3 第6条及び第7条の規定は、介護短時間勤務適用のための手続き等について準用する。この場合において、第6条第2項中「3回」とあるのは「2回」と、第7条第1項及び第3項中「通算93日」とあるのは「介護短時間勤務開始の日から3年」と読み替えるものとする。

（育児休業又は介護休業期間中の給与等の取扱い）

**第13条** 育児休業又は介護休業（以下「育児休業等」という。）をしている期間は、給与を支給しない。

- 2 社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員給与規程（平成14年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第8号。以下「給与規程」という。）第24条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている職員のうち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間（会長が定めるこれに相当する期間を含む。）がある職員には、前項の規定にかかわらず、当該基準日に係る期末手当を支給する。
- 3 給与規程第25条第1項に規定するそれぞれの基準日に育児休業等をしている職員の

うち、基準日以前6か月以内の期間において勤務した期間がある職員には、第1項の規定にかかわらず、当該基準日に係る勤勉手当を支給する。

- 4 前2項の規定は、嘱託職員及び再雇用等職員の期末手当及び勤勉手当の支給について準用する。
- 5 育児休業等をした職員（嘱託職員等を除く。）が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業等の期間を100分の100（介護休業にあつては、100分の50）以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、会長が定めるところにより、その者の号給を調整することができる。
- 6 社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員退職手当支給規程（平成14年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第13号。以下「退職手当支給規程」という。）第6条の4第1項及び第7条第4項の規定の適用（退職手当支給規程第13条第1項の規定の適用を含む。次項、第8項及び次条第4項において同じ。）については、育児休業をした期間は、退職手当支給規程第6条の4第1項に規定する現実に職務に従事することを要しない期間に該当するものとする。
- 7 育児休業をした期間についての退職手当支給規程第7条第4項の規定の適用については、同項中「その月数の2分の1に相当する月数」とあるのは、「その月数の3分の1に相当する月数」とする。
- 8 介護休業をした期間については、退職手当支給規程第7条第4項の規定は適用しない。

（育児短時間勤務又は介護短時間勤務をした職員の給与等の取扱い）

**第14条** 育児短時間勤務又は介護短時間勤務（以下「育児短時間勤務等」という。）をした職員（臨時職員を除く。）の給料月額、その者の受ける号給に応じた額（嘱託職員及び再雇用等職員にあつては、雇用契約で定めた額）に6時間を就業規則第32条第1項の規定により定められた1日の勤務時間（嘱託職員及び再雇用等職員にあつては、雇用契約で定められた勤務時間）で除した数（以下「算出率」という。）を乗じて得た額とする。

- 2 育児短時間勤務等をした職員（嘱託職員等を除く。）の期末手当及び勤勉手当の基礎額については、給与規程第24条第3項中「給料」とあるのは「給料の月額を社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の育児休業、介護休業等に関する規程（平成

22年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第5号)第14条第1項に規定する算出率を乗じて得た額」と、同条第4項中「給料月額」とあるのは「給料の月額を社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の育児休業、介護休業等に関する規程(平成22年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第5号)第14条第1項に規定する算出率を乗じて得た額」と、第25条第3項中「給料の月額」とあるのは「給料の月額を社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の育児休業、介護休業等に関する規程(平成22年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第5号)第14条第1項に規定する算出率を乗じて得た額」と読み替えるものとする。

- 3 前項の規定は、嘱託職員及び再雇用等職員の期末手当及び勤勉手当の基礎額について準用する。
- 4 育児短時間勤務等をした期間については、退職手当支給規程第7条第4項の規定は適用しない。
- 5 育児短時間勤務等の期間中の退職手当支給規程の規定による退職手当の計算の基礎となる給料月額は、育児短時間勤務等をしなかったと仮定した場合の勤務時間により勤務したときに受けるべき給料月額とする。
- 6 育児短時間勤務等をした臨時職員の賃金は、その月の実勤務時間数(その月に取得した有給休暇日数に、当該臨時職員に係る個別の雇用契約で定めた1日の勤務時間を乗じて得た時間数を含む。)に、その者の勤務1時間あたりの賃金単価を乗じて得た額とする。

(復職後の取扱い)

**第15条** 職員は、育児休業等が終了した場合においては、当該育児休業等を開始した時就いていた職に就くものとする。ただし、当該育児休業等の期間中に職を異動した場合には、その異動した職に就くものとする。

(法令との関係)

**第16条** この規程に定めない事項は、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによるもののほか、会長が定める。

**附 則** (平成22年規程第5号)

(施行期日)

- 1 この規程は、平成22年6月30日から施行する。

(社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の育児休業等に関する規程及び社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の介護休業等に関する規程の廃止)

- 2 社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の育児休業等に関する規程（平成14年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第10号）及び社会福祉法人春日井市社会福祉協議会職員の介護休業等に関する規程（平成20年社会福祉法人春日井市社会福祉協議会規程第7号）は、廃止する。

(経過措置)

- 3 この規程は、この規程の施行の日以後の育児休業、介護休業等について適用し、同日前の育児休業、介護休業等については、なお従前の例による。

**附 則** （平成28年規程第10号）

この規程は、平成29年1月1日から施行する。

**附 則** （平成29年規程第7号）

この規程は、平成29年12月19日から施行する。

**附 則** （平成31年規程第6号）

この規程は、平成31年4月1日から施行する。