

育児・介護休業等に関する規則

社会福祉法人ともえ会

第1章 目的

(目的)

第1条 就業規則により、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育児・介護短時間勤務等に関しては、本規則の定めるところによる。

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）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、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) 採用から1年以上であること

(2) 子が1歳6か月（第5項の申出をする場合は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) 採用から1年未満の職員

(2) 申出の日から1年以内（第4項及び第5項の申出をする場合は、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、出生日以降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。

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

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 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 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とする。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の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

イ 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

ロ 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の1か月前（前条第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（別紙様式1）を所属施設長（以下「施設長」という。）に提出することにより申し出るものとする。

2 申出は、次のいずれかに該当する場合を除き、一子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が、子の出生日また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項または第5項に基づく休業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

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3 施設長は育児休業申請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 育児休業申出書が提出されたときは、施設長は速やかに当該育児休業申出書を提出した者（以下「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（別紙様式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、申出者は、出生後2週間以内に施設長に育児休業対象児出生届（別紙様式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（別紙様式4）を施設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、施設長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（別紙様式2）を交付する。

3 育児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、施設長にその旨を報告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項から第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(別紙様式1)に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、施設長は育児・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、育児休業期間変更申出書(別紙様式5)により施設長に、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り上げ変更を、また、育児休業終了予定日の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か月に達するまで及び1歳6ヶ月から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。

- 4 育児休業期間変更申出書が提出されたときは、施設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(別紙様式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、施設長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)

この場合において、1歳に達した日とは誕生日の前日をいう。

(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、出生日以降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
- 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施設長にその旨を報告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（日雇職員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、延べ93日間までの範囲内で3回を限度として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) 採用から1年以上であること。
- (2) 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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) 採用から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 第1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週間以上の期間に亘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、施設長の認めた者

(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（別紙様式6）を施設長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3回までとする。
ただし、前項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 施設長は、介護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。
- 4 介護休業申出書が提出されたときは、施設長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（別紙様式2）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（別紙様式4）を施設長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、施設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（別紙様式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、施設長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、施設長にその旨を報告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（別紙様式6）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、施設長は、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（別紙様式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週間前までに施設長に申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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、施設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（別紙様式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施設長にその旨を報告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、就業規則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、労使協定により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) 採用から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、時間単位で取得することができる。

3 子の看護休暇を取得しようとする職員は、原則として、事前に子の看護休暇申出書（別紙様式10）を施設長に提出することにより申し出るものとする。なお、特段の事情がある場合は、事後速やかに提出するものとする。

第5章 介護休暇

(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をする職員（日雇職員を除く）は、就業規則に規定する年次有給休暇とは別に、当該対象家族が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、労使協定により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) 採用から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 介護休暇は、時間単位で取得することができる。

3 介護休暇を取得しようとする職員は、原則として、事前に介護休暇申出書（別紙様式10）を施設長に提出することにより申し出るものとする。なお、特段の事情がある場合は、事後速やかに提出するものとする。

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12条 3歳に満たない子を養育する職員（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が当該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ることはない。

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所定外労働の制限の申出は拒むことができる。

(1) 採用から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職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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申出書（別紙様式7）を施設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 施設長は、所定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週間以内に施設長に所定外労働制限対象児出生届（別紙様式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、施設長にその旨を報告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) 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) 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 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、施設長にその旨を報告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申し出た場合には、就業規則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か月につき24時間、1年につき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、次のいずれかに該当する職員は、前項に係る時間外労働の制限を申し出ることができない。

(1) 日雇職員

(2) 採用から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職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（別紙様式8）を施設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 施設長は、時間外労働制限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。

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週間以内に施設長に時間外労働制限対象児出生届（別紙様式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、申出に係る家族の死亡等により申出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、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、施設長にその旨を報告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) 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) 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 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、施設長にその旨を報告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申し出た場合には、就業規則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は深夜業の制限を申し出ることとはできない。

(1) 日雇職員

(2) 採用から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

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 心身の状況が申出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 申出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、制限を開始しようとする日の1か月前までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（別紙様式9）を施設長に提出するものとする。

4 施設長は、深夜業制限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。

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週間以内に施設長に深夜業制限対象児出生届（別紙様式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、申出に係る家族の死亡等により申出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、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、施設長にその旨を報告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) 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) 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 前項第1項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、施設長にその旨を報告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、施設長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 所定労働時間の短縮措置等

(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（日雇職員を除く）は、申し出ることにより、就業規則の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。

原則として、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、原則として午後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、労使協定により除外された次の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) 1日の所定労働時間が6時間以下の職員
- (2) 採用から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、原則として短縮を開始しようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（別紙様式11）により施設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、施設長は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書（別紙様式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 施設長は、育児短時間勤務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。

5 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児短時間勤務申出書を提出した者（以下「申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設長に育児短時間勤務対象児出生届（別紙様式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、施設長にその旨を報告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、育児短時間勤務期間は終了するものとし、当該期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

- (1) 子の死亡等申出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、出産休暇、育児休業又は介護休業が始まった場合

出産休暇、育児休業又は介護休業の開始日の前日

8 本制度の適用を受ける期間の給与の算定において、給与規程の所定労働時間は就業規則に定める所定労働時間とし、本制度で短縮された時間については勤務しなかった時間として取り扱い、この時間の俸給は全額支給しない。

9 期末手当、勤勉手当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。

(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、就業規則の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。

原則として、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、原則として午後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、労使協定により除外された次の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) 日雇職員

(2) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

3 申出しようとする職員は、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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書（別紙様式12）により施設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、施設長は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（別紙様式13）を交付する。

4 施設長は、介護短時間勤務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。

5 制限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、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、施設長にその旨を報告しなければならない。

6 次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護短時間勤務期間は終了するものとし、当該期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。

(1) 家族の死亡等申出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

(2) 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

7 本制度の適用を受ける期間の給与の算定において、給与規程の所定労働時間は就業規則に定める所定労働時間とし、本制度で短縮された時間については勤務しなかった時間として取り扱い、この時間の俸給は全額支給しない。

8 期末手当、勤勉手当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10章 その他の事項

(給与等の取り扱い)

第17条 育児・介護休業の期間については、俸給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

2 期末手当及び勤勉手当については、その算定対象期間中に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、別途定める給与規程に基づいて支給する。

3 退職手当の算出に当たっては、育児・介護休業をした期間については、別途定める退職手当規程に基づいて被共済職員期間を計算する。

(育児休業期間中の社会保険等の取り扱い)

第18条 社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続する。

2 毎月の給与から控除されるべきものがある場合における育児休業の期間中のその支払い方法は、施設長と申出者の話し合いにより決定する。

(介護休業期間中の社会保険等の取り扱い)

第19条 社会保険の被保険者資格は、介護休業期間中も継続する。ただし、保険料の職員負担分は、健康保険法及び厚生年金保険法の定めるところにより通常どおり支払わなければならない。

2 毎月の給与から控除されるべきものがある場合における介護休業の期間中のその支払い方法は、施設長と申出者の話し合いにより決定する。

(教育訓練)

第20条 施設長は、3か月以上の育児休業又は1か月以上の介護休業をする職員で、休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

2 施設長は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業をしている間、同プログラムを行う。

3 同プログラムの実施に要する費用は施設が負担する。

(復職後の勤務)

第21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22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・介護休業をした日並びに子の看護休暇及び介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23条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児のための所定外労働の免除、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の定めるところによる。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第24条 すべての職員は、第2条から第16条の制限の申出・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 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則に基づき、厳正に対処する。

第11章 変更

(変更)

第25条 この規則を変更する場合は、あらかじめ職員の代表者の意見を聴いて、理事会が決定する。

附則 この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成17年4月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成22年4月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成26年3月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成28年4月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成29年1月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成29年11月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成30年7月1日から施行する。

附則 この変更規則は、平成31年4月1日から施行する。

附則 この変更規則は、令和元年10月1日から施行する。

様式 1

育児休業申出書

年 月 日

(施設 名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり育児休業の申出をします。

1 休業に係る子の状況	(1) 氏 名 <small>ふりがな</small>	
	(2) 生年月日	
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	年 月 日
	(5) 上記 (1)の子が特別養 子縁組の監護期間中の 子・養子縁組里親に委 託されている子・養育 里親として委託され た子の場合、その手 続きが完了した日	年 月 日
2 上記1の子が生まれていない 場合の出産予定者の状況	(1) 氏 名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
4 申出に係る状況	(1) 1歳までの育児休業 の場合は休業開始予定 日の1か月前、1歳を 超えての休業の場合は 2週間前に申し出て	いる・いない →申出が遅れた理由 ()
	(2) 上記1の子について 育児休業の申出を撤回 したことが	ない・ある →再度申出の理由 ()
	(3) 上記1の子について 育児休業をしたことが ※1歳を超えての休業の 場合は記入の必要はあ りません	ない・ある 再度休業の理由 ()
	(4) 配偶者も育児休業を しており、規則第2条 第3項に基づき1歳を 越えて休業しようとす る場合	配偶者の休業開始(予定)日 年 月 日
	(5) (4)以外で1歳を超え ての休業の申出の場合	休業が必要な理由 ()
	(6) 1歳を超えての育児 休業の申出の場合で、 申出者が育児休業中 でない場合	配偶者が休業 している・していない

〔育児・介護〕休業取扱通知書

年 月 日

様

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

印

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。

育児・介護休業等に関する規則に基づき、その取り扱いを次のとおり通知します。(ただし、期間の変更の申出があった場合には次の事項の若干の変更があり得ます。)

1 休業の期間等	<p>(1) 適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで休業をして下さい。職場復帰予定日は 年 月 日です。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3) あなたは次の理由により休業の対象者でないので休業をすることはできません。 ()</p> <p>(4) あなたが 年 月 日にした休業申出は撤回されました。</p> <p>(5) (介護休業の場合のみ) 申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は延べ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り () 日になります。</p>
2 休業期間中の取り扱い等	<p>(1) 休業期間中については給与を支払いません。</p> <p>(2) 所属は () のままとします。</p> <p>(3) (育児休業の場合のみ) あなたの社会保険料は免除されます。 (介護休業の場合のみ) あなたの社会保険料本人負担分は、() 月 現在で月約 () 円ですが、休業を開始することにより () 月からは給与の天引きができなくなりますので、月ごとに施設から支払い請求書を送付します。 指定された日までに次の口座へ振り込むか、施設まで持参してください。 振込先口座： ・あなたの社会保険料は通常どおり支払わなければなりませんので、次の(4)に従ってください。</p> <p>(4) その他、毎月の給与から天引されるものがある場合は、その支払方法等について話し合いますので申し出て下さい。</p> <p>(5) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望する場合は申し出て下さい。</p>
3 休業後の労働条件	<p>(1) 休業後のあなたの俸給は () 等級 () 号俸 () 円です。</p> <p>(2) 年 月 の期末手当・勤勉手当については、算定期間内に在職期間が () 日間であり、給与無支給期間が () 日間ありますので、給与規程により算出した額を支給します。</p> <p>(3) 退職金の算定に当たっては、独立行政法人福祉医療機構及び社会福祉法人広島県社会福祉協議会社会福祉従事者互助会事業退職手当資金交付事業の規定に準拠します。</p> <p>(4) 復職後は原則として () で休業をする前と同じ職務についていただく予定です。ですが、休業終了1か月前までに正式に決定し通知します。</p> <p>(5) あなたの平成 () 年度の年次有給休暇は、あと () 日ありますので休業期間を除き () 年 () 月 () 日までの間に消化して下さい。 次年度の有給休暇は、今後 () 日以上欠勤がなければ、繰越分を除いて () 日請求できます。</p>
4 その他	<p>(1) 申出に係る子を養育しなくなる、申出の家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、原則としてその日に施設に連絡して下さい。この場合の育児休業終了後の出勤日については、事由発生後2週間以内の日を施設長と話し合って決定していただきます。</p> <p>(2) 休業期間中についても福利厚生施設を利用することができます。</p>

様式3

〔育児休業・育児のための所定外労働制限・育児のための時間外労働制限・育児のための深夜業制限・育児短時間勤務〕対象児出生届

年 月 日

(施設名)
(施設代表者職氏名) 様

届出者(職名)
(氏名) 印

私は、 年 月 日に行った〔育児休業の申出・所定外労働制限の申出・時間外労働制限の申出・深夜業制限の申出・育児短時間勤務の申出〕において出生していなかった〔育児休業・所定外労働制限・時間外労働制限・深夜業制限・育児短時間勤務〕に係る子が出生しましたので、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり届け出ます。

1 出生した子の ^{ふりがな} 氏名	
2 出生の年月日	年 月 日

様式4

〔育児・介護〕休業申出撤回届

年 月 日

(施 設 名)

(施設代表者職氏名)

様

撤回者 (職名)

(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、
〔育児・介護〕休業の申出を撤回します。

年 月 日に行った〔育児・

〔育児・介護〕休業期間変更申出書

年 月 日

(施 設 名)

(施設代表者職氏名) 様

変更申出者 (職名)

(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、年 月 日に行った〔育児・介護〕休業の申出における休業期間を次のとおり変更します。

1 当初の申出における休業期間	年 月 日から 年 月 日まで
2 当初の申出に対する施設長の対応	休業開始予定日の指定 ・有 → 指定後の休業開始予定日 年 月 日 ・無
3 変更の内容	(1) 休業〔開始・終了〕予定日の変更 (2) 変更後の休業〔開始・終了〕予定日 年 月 日
4 変更の理由 (休業開始予定日の変更の場合のみ)	

(注) 1歳以降に開始する育児休業及び介護休業に関しては、休業開始予定日の変更はできません。

介護休業申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり介護休業の申出をします。

1 休業に係る家族の状況	(1) 氏 名 <small>ふりがな</small>	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 休業の期間	年 月 日から 年 月 日まで (職場復帰予定日 年 月 日)	
3 申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 ()
	(2) 上記1の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回 日
	(3) 上記1の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある → 再度申請の理由 ()

様式 7

〔育児・介護〕のための所定外労働制限申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり〔育児・介護〕のための所定外労働の制限の申出をします。

1 申出に係る家族の状況	対象者	育 児	介 護
	区分		
	(1) 氏 名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	年 月 日	
	(5) 上記(1)の子が、 特別養子縁組の監護 期間中の子・養育里 親として委託された この場合、その手続 きが完了した年月日	年 月 日	
(6) 介護を必要とする 理由			
2 育児の場合、上記1 の子が生まれていない 場合の出産予定者の状 況	(1) 氏 名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	年 月 日から	年 月 日まで	
4 申出に係る状況	免除開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない →申出が遅れた理由 〔 〕		

〔育児・介護〕のための時間外労働制限申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり〔育児・介護〕のための時間外労働の制限の申出をします。

1 申出に係る家族の状況	対象者	区分	育 児	介 護
	(1) 氏 名			
	(2) 生年月日			
	(3) 本人との続柄			
	(4) 養子の場合、 縁組成立の年月日		年 月 日	
	(5) 上記(1)の子が、 特別養子縁組の監護 期間中の子・養子縁 組里親に委託されて いる子・養育里親と して委託されたこの 場合、その手続きが 完了した年月日		年 月 日	
	(6) 介護を必要とする 理由			
2 育児の場合、上記1の子が 生まれていない場合の出産予 定者の状況	(1) 氏 名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄			
3 制限の期間	年 月 日から 年 月 日まで			
4 申出に係る状況	制限開始予定日の1か月に申出をして いる・いない → 申出が遅れた理由 〔 〕			

様式9

〔育児・介護〕のための深夜業制限申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり〔育児・介護〕のための深夜業の制限の申出をします。

1 申出に係る家族の状況	対象者	育 児	介 護
	区分		
	(1) 氏 名		
	(2) 生年月日		
	(3) 本人との続柄		
	(4) 養子の場合 縁組成立年月日	年 月 日	
(5) 上記(1)の子が、 特別養子縁組の監護 期間中の子・養子縁 組里親に委託されて いる子・養育里親と して委託されたこの 場合、その手続きが 完了した年月日	年 月 日		
(6) 介護を必要とする 理由			
2 育児の場合、上記1の子が 生まれていない場合の出産予 定者の状況	(1) 氏 名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄		
3 制限の期間	年 月 日から	年 月 日まで	
4 申出に係る状況	(1) 制限開始予定日の1か月前に申出をして いる・いない →申出が遅れた理由 ()		
	(2) 常態として上記1の子を保育できる又は上記1の家族を介 護できる16歳以上の同居の親族が いる・いない		

〔子の看護休暇・介護休暇〕 申出書

年 月 日

(施設名)
(施設代表者職氏名)

様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり〔子の看護休暇・介護休暇〕の申出をします。

1 申出に係る家族の状況	対象者	区分	子の看護休暇	介護休暇
	(1) 氏名			
	(2) 生年月日			
	(3) 本人との続柄			
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日			
	(5) 上記(1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託されたこの場合、上記(1)の子と関係が成立する年月日			
	(6) 介護を必要とする理由			
2 申出理由				
3 取得する日	年 月 日 時 分から 年 月 日 時 分まで			
4 備考	年 月 日～ 年 月 日 (1年後) の期間において 育児 対象 人 日 介護 対象 人 日 (取得済み日数・時間数 日 時間 (取得済み日数・時間数 日 時間) 今回申出日数・時間数 日 時間 (今回申出日数・時間数 日 時間) 残日数・残時間数 日 時間 (残日数・残時間数 日 時間))			

(注1) 当日、電話などで申し出た場合は、出勤後速やかに提出すること。
 上記3について、複数の日を一括して申し出る場合は、申し出る日を全て記入すること。

(注2) 子の看護休暇の場合、取得できる日数は、小学校就学前の子が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。
 介護休暇の場合、取得できる日数は、対象となる家族が1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日となります。時間単位で取得できます。

育児短時間勤務申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名) 様

申出者 (職名)
(氏名)

印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり育児短時間勤務の申出をします。

1 短時間勤務に係る子の状況	(1) 氏 名 <small>ふりがな</small>	
	(2) 生年月日	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、 縁組成立年月日	年 月 日
	(5) 上記(1)の子が、 特別養子縁組の監護 期間中の子・養子縁 組里親に委託されて いる子・養育里親と して委託された子の 場合、上記(1)の子 と関係が成立する年 月日	年 月 日
2 上記1の子が生まれていな い場合の出産予定者の状況	(1) 氏 名 (2) 出産予定日 (3) 本人との続柄	
3 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで	
4 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予 定日の1か月前に申 し出て	いる・いない →申出が遅れた理由 ()
	(2) 上記1の子につい て短時間勤務の申出 を撤回したことが	ない・ある →再度申出の理由 ()

(注) 上記3の※欄は、原則としている所定労働時間「午前9時から午後4時まで
(うち休憩時間は、原則として午後0時から午後1時までの1時間とする。)の
6時間」以外の所定労働時間を認められた場合は、その時間を記入してください。

介護短時間勤務申出書

年 月 日

(施 設 名)
(施設代表者職氏名) 様

申出者 (職名)
(氏名) 印

私は、育児・介護休業等に関する規則に基づき、次のとおり介護短時間勤務の申出をします。

1 短時間勤務に係る家族の状況	(1) 氏 名 <small>ふりがな</small>	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2 短時間勤務の期間	年 月 日から 年 月 日まで	
	※ 時 分から 時 分まで <input type="checkbox"/> 毎日 <input type="checkbox"/> その他 ()	
3 申出に係る状況	(1) 短時間勤務開始予定日の2週間前までに申し出て	いる・いない → 申出が遅れた理由 ()
	(2) 上記(1)の家族について最初の介護短時間勤務を開始した年月日、及びこれまでの利用回数	最初の開始年月日 年 月 日 回数 回
	(3) 上記(1)の家族について介護短時間の申出を撤回したことが	ない・ある → 再度申出の理由 ()

(注) 上記2の※欄は、原則としている所定労働時間「午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、原則として午後0時から午後1時までの1時間とする。）の6時間」以外の所定労働時間を認められた場合は、その時間を記入してください。

〔育児・介護〕短時間勤務取扱通知書

年 月 日

様

(施 設 名)
(施設代表者職氏名)

印

あなたから 年 月 日に〔育児・介護〕短時間勤務の申出がありました。育児・介護休業等に関する規則に基づき、その取り扱いを次のとおり通知します。ただし、期間の変更の申出があった場合には次の事項の若干の変更があり得ます。

<p>1 短時間勤務の期間等</p>	<p>(1) 適正な申出がされていたので申出どおり 年 月 日から 年 月 日まで短時間勤務をしてください。</p> <p>(2) 申し出た期日が遅かったため短時間勤務を開始する日を 年 月 日にしてください。</p> <p>(3) あなたは次の理由により対象者でないため短時間勤務をすることはできません。</p> <p>()</p> <p>(4) 今回の措置により、介護短時間勤務ができる期限は、 年 月 日までで、残り [] 回となります。</p>
<p>2 短時間勤務期間の取り扱い等</p>	<p>(1) 短時間勤務中の勤務時間は次のとおりとなります。 始業 (時 分) 終業 (時 分) 休憩時間 (時 分～ 時 分)</p> <p>(2) (産後1年以内の女性職員の場合) 上記の他、育児時間1日2回30分の請求ができます。</p> <p>(3) 短時間勤務中は原則として所定時間外労働は行われません。</p> <p>(4) 短時間勤務中の俸給は次のとおりとなります。 ①基本賃金 ②諸手当の額又は計算方法</p> <p>(5) 期末手当・勤勉手当及び退職金の算定に当たっては、短時間勤務期間中も通常勤務したものとみなして算出します。</p>
<p>3 その他</p>	<p>申出に係る子を養育しなくなる、申出の家族を介護しなくなる等あなたの勤務に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、原則としてその日に施設に連絡をしてください。</p> <p>この場合の通常勤務については、事由発生後2週間以内の日を施設と話し合って決定していただきます。</p>