

# 社会福祉法人 光 道 会

## 今井保育園 育児休業規則

### 第1条（目 的）

この規則は、社会福祉法人光道会（以下「法人」という。）今井保育園（以下「園」という。）に勤務する全職員（以下「職員」という。）の育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児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条（育児休業の対象者）

1. 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、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、契約期間に定めのある職員（以下「期間契約職員」という。）にあつては、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。

イ 採用1年以上であること。

ロ 子が1歳に達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。

ハ 子が1歳に達する日から1年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。

一 採用1年未満の職員

二 申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

三 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。

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。

（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

5. 前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1歳6ヶ月までの休業の申出は拒むことができる。

イ 採用1年未満の職員

ロ 申出の日から6ヶ月以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

ハ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

### 第3条（育児休業の申出の手続等）

1. 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を法人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、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者が同条第4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) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3. 法人は、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ある。

### 第4条（育児休業の申出の撤回等）

1. 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を法人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、法人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、法人にその旨を通知しなければならない。

## 第5条（育児休業の期間等）

1. 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項及び第4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に記載された期間とする。
2. 前項の規定にかかわらず、法人は、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により法人に、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ヶ月に達するまでの期間内で、一回、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、法人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、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ヶ月に達した日）

### （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、出生日以後の産前・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法人にその旨を通知しなければならない。

## 第6条（子の看護休暇）

1. 中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、若しく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、労使協定によって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

2. 取得しようとする者は、原則として、事前に法人に申し出るものとする。
3. 給与の算定に当たっては、看護休暇の取得期間について、法人は給与の不就労計算を行わない。

## 第6条の2（育児のための所定外労働の免除）

1. 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をさせることはない。
2. 前項の規定にかかわらず、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免除の申出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. 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（以下この条において「免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下この条において「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、原則として、免除開始予定日の1ヶ月前までに、育児のための所定外労働免除申出書

を法人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。

4. 法人は、所定外労働免除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。
5. 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、所定外労働免除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週間以内に法人に所定外労働免除対象児出生届を提出しなければならない。
6. 免除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、法人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、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。
  - (1) 子の死亡等免除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) 免除に係る子が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、法人にその旨を通知しなければならない。

## 第7条（育児のための時間外労働の制限）

1. 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に申し出た場合には、就業規則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ヶ月について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. 前項の規定にかかわらず、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申出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) 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（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、育児のための時間外労働制限申出書を法人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項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4. 法人は、時間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、法人にその旨を通知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、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(誕生日の前日)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
7. 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、法人にその旨を通知しなければならない。

## 第8条(育児のための深夜業の制限)

1. 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. 前項の規定にかかわらず、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出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) 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
    - 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 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること

③ 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、育児のための深夜業制限申出書を法人に提出するものとする。

4. 法人は、深夜業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、法人にその旨を通知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、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（誕生日の前日）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

7. 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、法人にその旨を通知しなければならない。

## 第9条（育児短時間勤務）

1. 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、就業規則に定める「所定労働時間」について、6時間に短縮して勤務を行うことができる（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. 前項の規定にかかわらず、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. 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ヶ月前までに、育児短時間勤務申出書により法人に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、法人は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書を交付する。
4. 本制度の適用を受ける間の給与については、給与・退職金規程第18条第2号を適用し、給与計算上は欠勤等の取扱いを行うものとする。
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、給与・退職金規程第20条第7項第2号を適用し、短縮した時間に対応する賞与は支給しない場合がある。
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は通常の勤務をしているものとみなす。

#### 第10条（給与等の取扱い）

1. 育児休業の期間については、本俸その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
2. 期末・勤勉手当（賞与）については、その算定対象期間に育児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. 育児休業の期間中は定期昇給を行わない。ただし、復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。
4. 退職金の算定に当たり、育児休業を取得した期間は、それぞれの支給機関の規程の定めるところによる。

#### 第11条（復職後の勤務）

1. 育児休業後の勤務は、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ヶ月前までに正式に決定し通知する。

#### 第12条（年次有給休暇）



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。

### 第 13 条（法令との関係）

育児休業、子の看護休暇、育児のための所定外労働の免除、育児のための時間外労働及び深夜業の制限並びに育児短時間勤務等に関して、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。

### 付 則

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日より施行する。

この規則は、平成 22 年 6 月 30 日より施行する。

この規則は、平成 24 年 7 月 1 日より施行する。

この規則は、平成 25 年 10 月 1 日より施行する。

この規則は、平成 26 年 10 月 1 日より施行する。