

社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員育児・介護休業等に関する規則

第1章 総則

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員の育児・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育児・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めることを目的とする。

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であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、本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、社会福祉法人新座市社会福祉協議会嘱託職員就業規則（以下「嘱託職員就業規則」という。）第2条、社会福祉法人新座市社会福祉協議会ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則（以下「ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則」という。）第2条及び社会福祉法人新座市社会福祉協議会臨時職員就業要綱（以下「臨時職員就業要綱」という。）が適用される職員（以下、「嘱託職員及び臨時職員」という。）にあつては、申出時点において、以下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) 勤続1年以上であること。

(2) 子が1歳に達する日から6か月（第5項の申出にあつては2歳）を経過する日までに委嘱期間が満了し、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、会長は以下の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 勤続1年未満の職員

(2) 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

(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、誕生日以後の社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員就業規則（以下「職員就業規則」という。）第35条第1項第3号に定める産前・産後休業期間（以下「産前・産後休業」という。）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 以下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

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 以下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) 以下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、疾病等の事業により、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会長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の嘱託職員及び臨時職員が委嘱期間を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された委嘱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、子の誕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回の申出に含めない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項に基づく休業の申出をしようとするとき、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とき

3 会長は、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 前項の育児休業申出書が提出されたときは、会長は速やかに当該育児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、育児休業取扱通知書を交付する。

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週間以内に会長に育児休業対象児出生届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を会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 育児休業撤回届が提出されたときは、会長は速やかに当該育児休業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3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、会長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、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3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。育児休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業終了予定日の繰下げ変更ともに、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か月に達するまでの

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、会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、本人の申出により会長が決定する。）

(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）

(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会長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は、本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、嘱託職員及び臨時職員にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

(1) 勤続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 前項の規定にかかわらず、会長は以下の職員からの休業の申出は拒むことができる。

(1) 勤続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 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がいにより、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、介護休業申出書を会長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の嘱託職員及び臨時職員が委嘱期間を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された委嘱期間の初日を介護開始予定日として、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、特別な事情がない限り、対象家族1人につき、のべ93日間までの範囲内で3回を上限として介護休業をすることができる。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りでない。

3 会長は、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、会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を会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、会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を交付する。

3 介護休業の申出を撤回した者について、同一対象家族の同一要介護状態に係る再度の申出は原則として1回とし、特段の事情がある場合について会長がこれを適当と認めた場合には、1回を超えて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、

会長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(介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。)内で、介護休業申出書に記載された期間とする。ただし、同一家族について、異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第17条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、その日数も通算して93日間までを原則とする。

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(異なる要介護状態について介護休業をしたことがある場合又は第17条に規定する介護短時間勤務の適用を受けた場合は、93日からその日数を控除した日数)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、会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とき

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、本人の申出により会長が決定する。)

(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とき

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会長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は、子が負傷し、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、職員就業規則第33条、嘱託職員就業規則第14条、

社会福祉法人新座市社会福祉協議会放課後児童保育室嘱託職員就業規則（以下「放課後児童保育室嘱託職員就業規則」という。）第17条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第17条及び臨時職員就業要綱第14条に規定する年次有給休暇と別に、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3月31日までの期間とする。ただし、会長は以下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) 勤続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 子の看護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

3 1時間を単位とする子の看護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。

4 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により会長に申し出るものとする。ただし、事情により事後の申し出も認めるものとする。

5 本制度が適用される間の給与については、その勤務しない1時間につき、社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員給与規程（以下「職員給与規程」という。）第6条、嘱託職員就業規則第23条及び第24条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第25条及び第26条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第28条及び第29条に規定する勤務1時間当たりの給与額を減額する。

6 賞与については、職員給与規程第32条、第33条、第35条及び第36条、嘱託職員就業規則第27条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第29条及びホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第32条の規定により、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、勤務しなかった時間に対応する賞与は支給しない。

7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、取得期間は通常の勤務をしたものとみなす。

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話をする職員は、職員就業規則第33条、嘱託職員就業規則第14条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第17条、社協ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第17条及び臨時職員就業要綱第14条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3月31日までの期間とする。ただし、会長は以下の職員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

(1) 勤続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 介護休暇の単位は、1日又は1時間とする。

3 1時間を単位とする介護休暇は、1日を通じ、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続した4時間の範囲内とする。

4 休暇を取得しようとする職員は、原則として事前に、介護休暇申出書により会長に申し出るものとする。ただし、事情により事後の申し出も認めるものとする。

5 本制度が適用される間の給与及び賞与については、前条第5項及び第6項を準用する。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、前条第7項を準用する。

第6章 所定外労働の免除

(育児・介護のための所定外労働の免除)

第12条 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をさせてはならない。

2 前項の規定にかかわらず、会長は以下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) 勤続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か月以上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か月前までに、育児・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。

4 会長は、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できる。

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週間以内に会長に育児のための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、会長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、会長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、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、職員就業規則第30条、嘱託職員就業規則第13条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第15条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第14条及び臨時職員就業要綱第12条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、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、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は拒むことができる。

(1) 勤続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 時間外労働の制限の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（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 会長は、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できる。

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週間以内に会長に育児のための時間外労働制限対象児出生届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、会長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) 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4月1日から翌年3月31日（以下「年度」という。）の3月31日

(3) 申出者について、産前産後休業、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、会長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申し出た場合には、職員就業規則第30条、嘱託職員就業規則第13条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第15条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第14条及び臨時職員就業要綱第12条第2項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。）に労働させてはならない。

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) 勤続1年未満の職員

- (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。
 - ウ 6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日以下の職員
- (4) 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。
- 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週間以内に会長に育児のための深夜業制限対象児出生届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、または家族を介護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、会長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) 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、育児休業また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、会長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、会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は、申し出ることにより、職員就業規則第26条、嘱託職員就業規則第12条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第13条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則12条及び臨時職員就業要綱第12条に規定する勤務時間については、1日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 前項の規定にかかわらず、会長は以下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) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(2) 勤続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) 業務の性質または業務の実施体制に照らして勤務時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として会長が別に定める業務に従事する職員

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により会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、会長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。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間の給与及び賞与については、第10条第5項及び第6項を準用する。

5 第15条第1項の規定により育児短時間勤務を申出た者が、正規の勤務時間が割り振られた日における勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が、職員就業規則が適用される職員は7時間45分、嘱託職員就業規則が適用される職員は7時間、放課後児童保育室嘱託職員就業規則が適用される職員は同規則13条第2項に規定する時間、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則が適用される職員は同規則第12条第1項に規定する時間、臨時職員就業要綱が適用される職員は同要綱第12条に規定する勤務時間に達するまでの間の勤務にあっては、職員給与規程第29条第3項、嘱託職員就業規則第24条第1項、放

課後児童保育室嘱託職員就業規則第26条第1項、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第29条第1項及び臨時職員就業要綱第8条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額を支給する。

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、第10条第7項を準用する。

（業務上育児短時間勤務が困難な職員に対する代替措置）

第16条 前条第2項第4号の職員は、申し出ることにより、子が3歳に達するまでの間、職員就業規則第26条、嘱託職員就業規則第12条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第13条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第12条及び臨時職員就業要綱第12条に規定する勤務時間について、1日1時間の範囲内において変更することができる。

2 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤に変更することを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、会長に申し出なければならない。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。

3 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。

4 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。

（介護短時間勤務）

第17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、職員就業規則第26条、嘱託職員就業規則第12条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第13条、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第12条及び臨時職員就業要綱第12条に規定する勤務時間については、6時間とする。

2 前項の規定にかかわらず、会長は以下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) 勤続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により会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、会長は速やかに申

出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書を交付する。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及び賞与については、第10条第5項及び第6項を準用する。
- 5 第17条第1項の規定により介護短時間勤務を申出た者が、正規の勤務時間が割り振られた日における勤務で正規の勤務時間を超えてしたもののうち、その勤務の時間とその勤務をした日における正規の勤務時間との合計が、職員就業規則が適用される職員は7時間45分、嘱託職員就業規則が適用される職員は7時間、放課後児童保育室嘱託職員就業規則が適用される職員は同規則13条第2項に規定する時間、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則が適用される職員は同規則第12条第1項に規定する時間、臨時職員就業要綱が適用される職員は同要綱第12条に規定する勤務時間に達するまでの間の勤務にあっては、職員給与規程第29条第3項、嘱託職員就業規則第24条第1項、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第26条第1項、ホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第29条第1項及び臨時職員就業要綱第8条に規定する勤務1時間当たりの給与額に100分の100（その勤務が午後10時から翌日の午前5時までの間である場合は、100分の125）を乗じて得た額を支給する。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、第10条第7項を準用する。

第10章 その他の事項

（給与等の取扱い）

第18条 育児・介護休業の期間については、基本給その他の月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 賞与については、職員給与規程第32条、第33条、第35条及び第36条、嘱託職員就業規則第27条、放課後児童保育室嘱託職員就業規則第29条及びホームヘルプサービス事業嘱託職員就業規則第32条の規定により、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、休業した期間に対応する賞与は支給しない。
- 3 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、復職後に昇給させるものとする。ただし、復帰後の昇給にあっては、新座市の条例及び規則等を準用し、解釈するものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間を勤務したものとして勤務年数を計算するものとする。ただし、社団法人埼玉県社会福祉事業共助会

の共済資格取得者にあつては、休業期間中の年会費及び退職共済掛金の個人負担金を支払う場合に限る。

(復職後の勤務)

第19条 育児・介護休業後の勤務は、原則として、休業直前の所属及び職務とする。

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、所属及び職務の変更を行うことができる。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20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業を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第21条 すべての職員は第2章から第10章の制度の申出・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 前項の言動を行ったと認められる職員に対しては、社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員就業規則第45条の規定に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第22条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休業、育児・介護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、本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、新座市の条例及び規則等の定めるところによる。

附 則

(施行期日)

1 この規則は理事会の承認を得た日から施行し、平成22年6月30日から適用する。

(経過措置)

2 現にこの規則の施行の日前から育児・介護休業している職員については、従前の例による。

(社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員給与規程附則第6項の規定により給与が減じられて支給される職員に関する読替え)

3 社会福祉法人新座市社会福祉協議会職員給与規程(平成5年1月19日理事会承認)附則第6項の規定により給与が減じられて支給される職員に対する第

10条第5項の規定の適用については、同項中「第6条」とあるのは、「附則第8項」とし、本項による読替え後の規定は平成22年12月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成29年3月21日から施行し、平成29年1月1日から適用する。

附 則

この規則は、平成30年3月20日から施行する。