

社会福祉法人同仁会育児休業等に関する規則新旧対照表(案)

現 行	改 正 後
<p>社会福祉法人同仁会育児休業等に関する規則</p>	<p>社会福祉法人同仁会育児休業等に関する規則</p>
<p>第1条 この規則は、社会福祉法人同仁会就業規則（以下「就業規則」という。）第34条第2項の規定に基づき、職員の育児休業、育児のための所定外労働の免除、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、必要な事項を定める。</p>	<p>第1条 この規則は、社会福祉法人同仁会就業規則（以下「就業規則」という。）第34条第2項の規定に基づき、職員の育児休業、育児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短時間勤務等に関し、必要な事項を定める。</p>
<p>第2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇用する職員は除く。）であって、1歳に満たない子（実子、養子、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又は養育里親に委託されている子）と同居し、養育する者は、<u>申出により</u>、育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用する職員（以下「契約職員」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。</p> <p>(1)</p> <p>(2) 子が1歳6か月<u>になる</u>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こと</p>	<p>第2条 育児のために休業することを希望する職員（日々雇用する職員は除く。）であって、1歳に満たない子（実子、養子、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又は養育里親に委託されている子）と同居し、養育する者は、<u>この規則の定めるところにより</u>育児休業をすることができる。ただし、期間を定めて雇用する職員（以下「契約職員」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。</p> <p>(1)</p> <p>(2) 子が1歳6か月<u>（第4項の申出にあつては2歳）に達する日</u>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こと</p>
<p>2</p> <p>3</p> <p>(1)</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p style="margin-left: 20px;">ア <u>保育所</u>に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p style="margin-left: 20px;">イ</p>	<p>2</p> <p>3</p> <p>(1)</p> <p>(2) 次のいずれかの事情があること</p> <p style="margin-left: 20px;">ア <u>保育所等</u>に入所を希望しているが、入所できない場合</p> <p style="margin-left: 20px;">イ</p>
<p>4</p> <p>(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日応答日の前日に育児休業をしていること</p>	<p><u>4 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。ただし、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日応答日に限るものとする。</u></p> <p>(1) 職員又は配偶者が原則として子の1歳6か月の誕生日応答日の前日に育児休業をしていること</p>

(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

第3条 育児休業をすることを希望する者は、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（前条第3項に基づく1歳を超える育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書（様式第1号）を、社会福祉法人同仁会組織及び管理規則第13条第2項に規定する常任役員にあつては社会福祉法人同仁会理事長に、第8条第2項に規定する経営役員にあつては同条第3項に規定する代表経営役員に、それ以外の職員は第5条第1項に規定する施設長、同条第4項に規定するゆうゆう館長又は第11条第2項規定する事務長（以下「施設長等」という。）に提出することにより申し出るものとする。この場合、育児休業中の期限付職員が雇用契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用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 育児休業の申出は、次の各号の一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、産前・産後休暇をしていない職員が、当該育児休業に係る子の誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日まで（出産予定日前に当該子が出生した場合は当該出産予定日から起算して8週間を経過する翌日まで、出産予定日後に当該子が出生した場合は当該誕生日から起算して8週間を経過する日の翌日までとする。）の期間内に、最初の申出によりする育児休業を除く。

(1) 職員又は配偶者が当該子の1歳到達日に育児休業している場合で第2条第3項に基づく育児休業の申出をしようとする場合又は第1項後段の育児休業の申出をしようとする場合

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（前条第3項及び第4項に基づく1歳及び1歳6か月を超える育児休業の場合は、2週間前）までに、育児休業申出書（様式第1号）を、社会福祉法人同仁会組織及び管理規則第13条第2項に規定する常任役員にあつては社会福祉法人同仁会理事長に、同規則第8条第2項に規定する経営役員にあつては同規則同条第3項に規定する代表経営役員に、それ以外の職員は同規則第5条第1項に規定する施設長、同規則同条第4項に規定するゆうゆう館長又は同規則第11条第2項規定する事務長（以下「施設長等」という。）に提出することにより申し出るものとする。この場合、育児休業中の契約職員が雇用契約を更新するに当たり、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された雇用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 育児休業の申出は、次の各号の一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、産後休暇をしていない職員が、当該育児休業に係る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) 前条第1項に基づく休業をした者が同条第3項又は第4項に基づく休業の申出をしようとする場合又は前項後段の申出をしようとする場合

(2) 前条第3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前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

第4条

- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、会社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項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第2項に基づく育児休業の申出をすることができる。

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2項及び第3項に基づく育児休業の場合は、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 第3条第1項に規定する申出期限以後に申出があった場合は、施設長等は申出の日の翌日から起算して1か月を経過する日までの間（第2条第2項及び第3項に基づく1歳を超える育児休業の場合は、2週間を経過する日までの間）のいずれかの日を、育児休業開始予定日として指定できるものとする。
- 3 職員は、育児休業期間変更申出書（様式第5号）により施設長等に、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か月前（第2条第3項に基づく育児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することができる。この場合、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3項に基づく育児休業の場合には、第2条第1項に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまでの期間内で、1回、育児休業終了予

(3) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

第4条

- 2 育児休業申出撤回届が提出されたときは、施設長等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項に基づく育児休業の申出を撤回した者であっても、同条第3項及び第4項に基づく育児休業の申出をすることができ、第2条第3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。

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2項、第3項及び第4項に基づく育児休業の場合は、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 前項にかかわらず、施設長等は、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（様式第5号）により施設長等に、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か月前（第2条第3項及び第4項に基づく育児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することができる。この場合、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3項及び第4項に基づく育児休業の場合には、第2条第1項に基づく育児休業とは別に、子が1歳から1歳6か月に達するまで及び1歳6か

定日の繰り下げ変更を行うことができる。

4
5

- (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。この場合、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項に基づく育児休業の場合を除く。第2条第4項に基づく育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日）
- (3)
- (4) 第2条第3項に基づく育児休業において、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

(給与等の取扱い)

第6条 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 期末手当及び勤勉手当については、社会福祉法人同仁会給与規則（以下「給与規則」という。）第17条及び第18条の規定に基づき算定した額を支給する。

3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給については、給与規則第5条第5項の規定を適用する。

4 退職手当の算定にあたっては、社会福祉施設職員退職手当共済法及び茨城県民間社会福祉施設職員退職手当支給制度の規定による。

(復職後の取扱い)

第7条 育児休業後の勤務は、原則として育児休業直前の施設及び職務とする。

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

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
5

- (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。この場合、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、施設長等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2項に基づく育児休業の場合を除く。第2条第3項に基づく育児休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第4項に基づく育児休業の場合は、子が2歳に達した日）
- (3)
- (4) 第2条第2項に基づく育児休業において、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

ない事情がある場合には、施設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か月までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第8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、育児休業の期間は勤務したものとみなす。

(育児のための所定外労働の免除)

第9条 3歳に満たない子を養育する職員（日々雇用する職員は除く。）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 所定外労働免除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「所定外労働免除期間」という。）について、免除を開始しようとする日（以下「所定外労働免除開始予定日」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、所定外労働免除開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働免除申出書（様式第6号）を施設長等に提出するものとする。この場合において、所定外労働免除期間は、次条第3項に規定する時間外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 施設長等は、所定外労働免除申出書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 所定外労働免除の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「所定外労働免除申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設長等に所定外労働免除対象児出生届（様式第3号）を提出しなければならない。
- 5 所定外労働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所定外労働免除申出者が子を養育しないこととなった場合は、申出されなかったものとみなす。この場合において、所定外労働免除申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長等にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号の一の事由が生じた場合には、所定外労働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) 子の死亡等所定外労働免除に係る子を養育しないこととなった場合

(育児のための所定外労働の制限)

第6条 3歳に満たない子を養育する職員（日々雇用する職員は除く。）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 所定外労働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「所定外労働制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下「所定外労働制限開始予定日」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、所定外労働制限開始予定日の1か月前までに、育児のための所定外労働制限申出書（様式第6号）を施設長等に提出するものとする。この場合において、所定外労働制限期間は、次条第3項に規定する時間外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。
- 3 施設長等は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 所定外労働制限の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「所定外労働制限申出者」という。）は、出生後2週間以内に施設長等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。
- 5 所定外労働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所定外労働制限申出者が子を養育しないこととなった場合は、申出されなかったものとみなす。この場合において、所定外労働制限申出者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長等にその旨を通知しなければならない。
- 6 次の各号の一の事由が生じた場合には、所定外労働制限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) 子の死亡等所定外労働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) 所定外労働免除に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

(3) 所定外労働免除申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった日

産前産後休暇、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、所定外労働免除申請者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長等にその旨を通知しなければならない。

第10条

2

3 時間外労働制限を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（以下「時間外労働制限期間」という。）について、時間外労働制限を開始しようとする日（以下「時間外労働制限開始予定日」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、時間外労働制限開始予定日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限申出書（様式第7号）を施設長等に提出するものとする。この場合において、時間外労働制限期間は、前条第3項に規定する所定外労働免除期間と重複しないようにしなければならない。

第11条

2～8

9 深夜業制限期間中に勤務しない時間がある場合は、給与規則第6条第3項の規定を適用する。

10 期末手当及び勤勉手当については、給与規則第17条及び第18条の規定により支給することとし、期末手当及び勤勉手当算定対象期間において勤務しない時間がある場合は、就業規則第31条第8項の規定を準用して日に換算し、勤務しなかった期間として取り扱う。この場合、日未満の端数については切り捨てるものとする。

＃

当該事由が発生した日

(2) 所定外労働制限に係る子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

(3) 所定外労働制限申出者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まった日

産前産後休暇、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、所定外労働制限申請者は、原則として当該事由が発生した日に、施設長等にその旨を通知しなければならない。

第7条

2

3 時間外労働制限を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（以下「時間外労働制限期間」という。）について、時間外労働制限を開始しようとする日（以下「時間外労働制限開始予定日」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、時間外労働制限開始予定日の1か月前までに、育児のための時間外労働制限申出書（様式第7号）を施設長等に提出するものとする。この場合において、時間外労働制限期間は、前条第2項に規定する所定外労働制限期間と重複しないようにしなければならない。

第8条

2～8

9

第12条

2

3 育児短時間勤務の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、育児短時間勤務を開始しようとする日（以下「育児短時間勤務開始予定日」という。）、育児短時間勤務を終了しようとする日及び短縮する時間を明らかにして、原則として、育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第8号）により施設長等に申し出なければならない。

4

5 育児短時間勤務の給与は、給与規則第6条第4項の規定を適用する。

6 期末手当及び勤勉手当については、給与規則第17条及び第18条の規定により支給することとし、その算定対象期間において勤務しない時間は、就業規則第31条第8項の規定を準用して日に換算し、勤務しなかった期間として取り扱う。この場合、日未満の端数については切り捨てるものとする。

7

第9条

2

3 育児短時間勤務の申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、育児短時間勤務を開始しようとする日及び育児短時間勤務を終了しようとする日及び短縮する時間を明らかにして、原則として、育児短時間勤務開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書（様式第8号）により施設長等に申し出なければならない。

4

5

（育児休業等に関するハラスメントの禁止）

第10条 すべての職員は、第1条から第9条の制度の申出、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 第1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49条及び第50条の規定に基づき、厳正に対処する。

（給与等の取扱い）

第11条 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 育児のための深夜業制限及び育児短時間勤務の制度の適用を受けた期間については、勤務しなかった日及び時間に相当する額を控除した額を支給する。この場合、社会福祉法人同仁会給与規則（以下「給与規則」という。）第6条第3項の規定を適用する。

3 期末手当及び勤勉手当については、給与規則第18条及び第19条の規定による。

4 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとし、復職後の昇給については、給与規則第5条第5項の規定を適用する。

5 退職手当の算定にあたっては、社会福祉施設職員退職手当共済法及び茨城県民間社会福祉施設職員退職手当支給制度の規定による。

(円滑な取得及び職場復帰支援)

第12条 施設長等は、育児休業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、出産したことを知った場合は、その職員に個別に育児休業等に関する制度（育児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を作成し、同プランに基づく措置を実施する。この場合、同プランに基づく措置は、業務の整理、引継ぎに係る支援、育児休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業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。

(復職後の勤務)

第13条 育児休業後の勤務は、原則として育児休業直前の施設及び職務とする。

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、施設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か月までに正式に決定し通知する。

(育児目的休暇)

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（日々雇用する職員は除く。）は、養育のために就業規則第31条に規定する年次有給休暇の繰越とは別に、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、育児目的休暇として繰り越すことができる。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。

2 取得しようとする者は、年次有給休暇簿（社会福祉法人同仁会服務規程様式第5号）により、事前に施設長等に申し出るものとする。この場合、年次有給休暇簿の備考欄に育児目的と記載するものとする。

（年次有給休暇）

第15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、育児休業の期間は勤務したものとみなす。

第16条 育児休業、育児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。

付 則

この規則は、平成29年10月1日から適用する。

第13条 育児休業、育児のための所定外労働免除、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その他の法令の定めるところによる。