

育児休業等に関する規程

(平成 16 年 1 月 28 日規程第 1 号)

(趣 旨)

第 1 条 この規程は、社会福祉法人小諸市社会福祉協議会正規職員就業規則第 2 4 条及び会計年度雇用職員就業規則第 2 5 条（以下「就業規則」という。）に基づき、職員の育児休業等に関する取扱いについて定めるものとする。

2 この規程に定めのない事項については、育児・介護休業等に関する法律、その他の法令の定めるところによる。

(育児休業の対象者)

第 2 条 育児休業の対象者は、育児のために休業することを希望する職員で、次の各号に該当する者とする。

(1) 1 歳に満たない子（実子または養子）と同居し、養育する者

(2) 育児休業終了後、引き続き勤務する意志のある者

(3) 有期雇用契約者で次のいずれの要件にも該当する者

① 1 年以上、勤務している者

② 子の 1 歳の誕生日以降も引き続き勤務することが見込まれる者

③ 子の 2 歳の誕生日の前々日までに、労働契約の期間が満了しており、かつ、契約が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、小諸市社会福祉協議会職員の代表と締結した「育児休業に関する協定」（以下「育休協定」という。）により、育児休業の対象から除外することとされた次のいずれかに該当する職員は、育児休業をすることができない。

(1) 入社 1 年未満の者

(2) 育児休業の申出の日から起算して 1 年以内に定年に達したことにより退職することとなる職員

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 カ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 カ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

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 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、原則として子の1歳6か月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6か月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

① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

② 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「休業開始予定日」という。）の1か月前までに育児休業申出書（様式第1号）を小諸市社会福祉協議会長（以下「会長」という。）に提出するものとし、当該育児休業申出書が提出された日をもって、申出の日とする。

2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。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生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回にカウントしない。また、1歳までの育児休業の申出をした者であっても、1歳から2歳までの休業の申出をすることができる。

3 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「申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書（様式第2号）を交付する。

4 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週間以内に育児休業対象児出生届（様式第3号）を、会長に提出しなければならない。

(育児休業の期間等)

第4条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する日（誕生日の前日）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、育児休業法の定めるところにより休業開始予定日の繰上げ変更及び育児休業を終了しようとする日（以下「休業終了予定日」という。）の繰上げ変更を行うことができる。

4 職員が休業終了予定日の繰上げ変更を希望する場合には、育児休業期間変更申出書（様

式第4号)により会長に申し出るものとし、会長がこれを適当と認めた場合には、原則として繰り上げた休業終了予定日の1週間前までに本人に通知する。

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) 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週間以内であって会長と本人が話し合いのうえ決定した日とする。)

(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項の休業の場合を除く。第2条第4項に基づく休業の場合は子が1歳6カ月に達した日。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)

(3) 産前産後休暇又は新たな育児休業期間が始まった場合 産前産後休暇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、誕生日以後の産前・産後休業期間との合計が1年に達した場合

(給与等の取扱い)

第5条 育児休業の期間については、給与及び期末手当・勤勉手当を支給しない。

2 育児休業をした職員が、職務に復帰した場合の給与等の取扱いは次のとおりとする。

(1) 昇給 育児休業の期間の全期間を、勤務した期間から除算するものとする。

(2) 期末手当 育児休業の期間の全期間を、勤務した期間から除算するものとする。

(3) 勤勉手当 育児休業の期間の全期間を、勤務した期間から除算するものとする。

(4) 退職手当 育児休業の期間は、在職期間から除算するものとする。

(社会保険等の取扱い)

第6条 育児休業により給与が支払われない月における社会保険の被保険者負担分は免除される。

(復職後の取扱い)

第7条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の職務で行うものとする。

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職務の変更を行うことがある。

(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、育児休業した日は出勤したものとみなす。

(子の看護等休暇)

第9条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員(日雇従業員は除く)は、

負傷又は疾病にかかった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、感染症に伴う学級閉鎖等、入園・入学式及び卒園式等のために子1人の場合は年5日、2人以上は年10日を限度に看護等休暇をとることができる。ただし、労使協定により除外された職員及び1週間の所定労働日数が2日以下の職員は除く。

- 2 看護休暇を希望する職員は、原則として事前に会長に申し出るものとする。
- 3 給与等の取扱いは、次のとおりとする。
 - (1) 給与の減額 看護休暇により勤務しない日については、給与の減額を行うものとする。
 - (2) 昇給 給 看護休暇により、勤務しない日が、昇給期間内における勤務日の6分の1に相当する日数を超えた場合は、当該期間を昇給期間に加えた期間が経過した後に行うものとする。
 - (3) 勤勉手当 看護休暇をした日が90日を超えた場合は、その勤務しなかった日を勤務した期間から除算するものとする。

(育児短時間勤務制度)

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、申し出により、正規職員就業規則第15条（会計年度雇用職員就業規則においては第18条）の1日の所定労働時間について、連続する6時間以上とすることができる。（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までとする）

- 2 育児短時間勤務を希望する職員は、育児短時間勤務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（様式第7号）を会長に提出するものとし、当該育児短時間勤務申出書が提出された日をもって、申出の日とする。

(育児短時間勤務対象職員)

第11条 育児短時間勤務の対象者は次の職員とする。

- (1) 当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員
- 2 給与等の取扱いは次のとおりとする。
 - (1) 給与の減額 短時間勤務により勤務しない時間について、給与の減額を行うものとする。
 - (2) 昇給 給 短時間勤務により勤務しない時間を日に換算した場合の日数が、昇給期間内における勤務日の6分の1に相当する日数を超えた場合は、当該期間を昇給期間に加えた期間が経過した後に行うものとする。
 - (3) 勤勉手当 短時間勤務をした日が90日を超えた場合は、その勤務しなかった時間を日に換算した場合の期間を勤務した期間から除算するものとする。

(部分休業)

第12条 職員は、育児休業法第23条の規定による措置として、1日勤務時間の一部に

について勤務しないこと（以下「部分休業」という。）ができる。この部分休業の対象者は、次のいずれにも該当する職員とする。

(1) 当該職員の小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員

(2) 次に掲げる職員以外の職員

ア 非常勤職員

イ 育児短時間勤務により養育しようとする子について、配偶者が育児休業法その他の法律により育児休業をしている職員

ウ 部分休業をしようとする時間において、当該子を職員以外の当該子の親が養育することができる場合（職員の配偶者で当該子の親である者が、職員が部分休業をしようとする時間において、部分休業その他の育児のための短時間勤務の制度の適用を受けている場合を含む。）

2 職員は、部分休業を得ようとするときは、あらかじめ部分休業申出書（様式第5号）を会長に提出するものとする。

3 部分休業は、正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲以内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として行うものとする。

4 給与等の取扱いは次のとおりとする。

(1) 給与の減額 部分休業により勤務しない時間について給与の減額を行うものとする。

(2) 昇給 部分休業により勤務しない時間を日に換算した場合の日数が、昇給期間内における勤務日の6分の1に相当する日数を超えた場合は、当該期間を昇給期間に加えた期間が経過した後に行うものとする。

(3) 勤勉手当 部分休業をした日が90日を越えた場合は、その勤務しなかった時間を日に換算した場合の期間を勤務した期間除算するものとする。

（養育状況変更届）

第13条 育児休業又は育児短時間勤務制度又は部分休業（以下「育児休業等」という。）の期間中に、当該育児休業等に係る子が死亡したとき、当該職員の子でなくなったとき、子を養育しなくなったとき、又は職員以外の当該子の親が常態として養育することになったときは、遅滞なく育児休業等養育状況変更届（様式第6号）を、会長に提出するものとする。

（育児のための所定外労働の制限）

第14条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇い職員を除く）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させることはない。

2 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、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ヶ月前までに、育児のための所定外労働制限申出書を会長に提出するものとする。

(育児のための時間外労働の制限)

第15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に申し出た場合には、正規職員就業規則第17条（嘱託・臨時職員就業規則においては第20条）の規定及び時間外労働に関する協定に関わらず、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 前項に関わらず、次の(1)から(3)のいずれかに該当する職員は、育児のための時間外労働の制限を申し出ることができない。

- (1) 日雇従業員
- (2) 入社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 請求しようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間について、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ヶ月前までに、育児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。

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第16条 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、柔軟な働き方を実現するため、申出により次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。

- (1) 養育両立支援休暇
- (2) 育児短時間勤務

2 前項の規定にかかわらず、第15条第2項(1)から(3)のいずれかに該当する職員は申出ることができない。

3 第1項(1)に定める養育両立支援休暇の内容及び申出については、次のとおりとする。

- (1) 対象職員は、子の養育を行うために1年間につき10日を限度として、養育両立支援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。
- (2) 養育両立支援休暇は、時間単位で取得することができる。
- (3) 養育両立支援休暇を取得しようとする職員は、原則として、養育両立支援休暇申出書（別途様式）を担当係に提出するものとする。
- (4) 養育両立支援休暇の取得により勤務しない時間については、給与の減額を行うものとする。

4 第1項(2)に定める育児短時間勤務については、第10条、第11条のとおりとする。

附 則

この規程は、平成15年 4月 1日から施行する。

附 則

この規程は、平成24年 6月 1日から施行する。

附 則

この規程は、平成26年10月 1日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4年 4月 1日から施行する。

附 則

この規程は、令和 4年 7月 1日から施行する。

附 則

この規程は、令和 7年 4月 1日から施行する。

附 則

この規程は、令和 7年10月 1日から施行する。