# 社会福祉法人なごみ会 育児・介護休業規程

## 第 1 章　　総　　則

（目　的）

**第１条**　この規程は、社会福祉法人なごみ会（以下「法人」という。）の就業規則の規定に基づき、育児休業および介護休業に関する取り扱いについて定めたものである。

（法令との関係）

**第２条**　この規程に定めのないことについては、「育児休業、介護休業等育児または家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という）」その他の法令の定めるところによる。

（信義則）

**第３条**　法人は育児・介護休業等を希望する職員に対し、休業等を取得しやすい職場環境を整備するとともに、希望に添った休業等ができるよう配慮しなければならない。

２　職員は、この規程に基づく制度を利用するに当たり、業務の引き継ぎを完了させるなど担当業務に支障をきたさぬよう努めなくてはならない。

## 第 2 章　　育児休業制度

（育児休業の対象者）

**第４条**　２歳未満の子と同居し、養育する職員は、この規程に定めるところにより育児休業を取得することができる。ただし、有期雇用職員については次に該当する者に限る。

（１）１歳までの育児休業については、子が１歳６か月に達するまでに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない者

（２）２歳までの育児休業については、子が２歳に達するまでに労働契約が満了し、更新されないことが明らかでない者

２　前項にかかわらず、次の職員は育児休業を取得することができない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で「育児・介護休業に関する協定（以下「協定」という）が締結されたときは、その協定により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

①申出の日から１年（１歳を超える育児休業の場合は、６か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな者

②１週間の所定労働日数が２日以下の者

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又は出生時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、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時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。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（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

（３）子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

５　前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第１項に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による３回目以降の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

６　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か月の誕生日応当日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

（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）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

（３）子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

７　前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより本条第１項、第３項又は第４項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了又は、介護休業が始まったことにより本条第３項又は第４項に基づく育児休業（再度の休業を含む）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、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。

（育児休業の申出）

**第５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４条第４項から第７項に基づく１歳及び１歳６か月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、育児休業中の有期雇用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　第４条第１項に基づく休業の申出の回数は、次のいずれかに該当する場合を除き、１歳までは２回、１歳６か月、２歳まではそれぞれ１回とする。

（１）第４条第１項に基づく休業をした者が本条第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　第４条第４項又は第５項に基づく休業の申出は、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。

（１）第４条第４項又は第５項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申出をしようとする場合

（２）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより第４項又は第５項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

４　第４条第６項又は第７項に基づく休業の申出は、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。

（１）第４条第６項又は第７項に基づく休業をした者が本条第１項後段の申出をしようとする場合

（２）産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことに

より第４条第６項又は第７項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

５　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。

６　育児休業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申出書を提出した者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

７　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後２週間以内に法人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６条**　育休申出者は、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　第４条第１項に基づく休業の申出の撤回は、撤回１回につき１回休業したものとみなす。第４条第４項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく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４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項又は第５項及び第６項又は第７項に基づく休業の申出をすることができ、第４条第４項又は第５項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第６項又は第７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、子の死亡等により育休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、育休申出者は、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。

（育児休業の期間等）

**第７条**　育児休業の期間は、原則として、子が２歳に達するまで（第４条第３項から第７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　本条第１項にかかわらず、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か月前（第４条第４項から第７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、原則として第４条第１項に基づく休業１回につき１回に限り行うことができるが、第４条第４項から第７項に基づく休業の場合には、第４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か月から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、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２歳に達した場合等

子が２歳に達した日（第４条第３項に基づく休業の場合を除く。第４条第４項

又は第５項に基づく休業の場合は、子が１歳６か月に達した日。第４条第６項又は第７項に基づく休業の場合は、子が２歳に達した日。）

（３）育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日

（４）第４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（出生時育児休業含む）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　本条第５項第１号の事由が生じた場合には、育休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。

（出生時育児休業の対象者）（産後パパ育休）

**第８条**　育児のために休業することを希望する職員（日々雇用者を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働雇用期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

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休業の申出は拒むことができる。

①雇用された期間が１年未満の者

②申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな者

③１週間の所定労働日数が２日以下の者

（出生時育児休業の申出の手続等）

**第９条**　出生時育児休業をすることを希望する職員は、原則として出生時育児休業を開始しようとする日（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の２週間前までに出生時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、出生時育児休業中の有期雇用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出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

２　第８条第１項に基づく休業の申出は、一子につき２回まで分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

３　法人は、出生時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。

４　出生時育児休業申出書が提出されたときは、法人は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し、出生時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、出生時育休申出者は、出生後２週間以内に法人に出生時育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

**第 10 条**　出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、出生時育児休業申出撤回届を法人に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

２　出生時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出生時育児休業申出撤回届を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

３　第８条第１項に基づく休業の申出の撤回は、撤回１回につき１回休業したものとみなし、みなしを含め２回休業した場合は同一の子について再度申出をすることができない。

４　出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、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。

（出生時育児休業の期間等）

**第 11 条**　出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後８週間以内のうち４週間（２８日）を限度として出生時育児休業申出書に記載された期間とする。

２　本条第１項にかかわらず、法人は、育児・介護休業法の定めるところにより出生時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、出生時育児休業期間変更申出書により法人に、出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業１回につき１回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の２週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業１回につき１回行うことができる。

４　出生時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出生時育児休業期間変更申出書を提出した者に対し、出生時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、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は当該各号に掲げる日とする。

（１）子の死亡等出生時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）子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した場合

子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した日

（３）子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が２８日に達した場合

子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が２８日に達した日

（４）出生時育休申出者について、産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業期間が始まった場合

産前・産後休業、育児休業、介護休業又は新たな出生時育児休業の開始日の前日

６　本条第５項第１号の事由が生じた場合には、出生時育休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。

（出生時育児休業中の就業）

**第 12 条**　出生時育児休業中に就業することを希望する職員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業開始予定日の１週間前までに法人に提出すること。なお、１週間を切っても休業前日までは提出を受け付ける。

２　法人は、前項の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した職員に対して提示する。就業日がない場合もその旨通知する。職員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を法人に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。法人と職員の双方が就業日等に合意したときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

３　出生時育児休業中の就業上限は、次のとおりとする。

①就業日数の合計は、出生時育児休業期間の所定労働日数の半分以下（一日未満の端数切り捨て）

②就業日の労働時間の合計は、出生時育児休業期間の所定労働時間の合計の半分以下

③出生時育児休業開始予定日又は出生時育児休業終了予定日に就業する場合は、当該日の所定労働時間数に満たない時間

４　本条第１項の申出を変更する場合は出生時育児休業中の就業可能日等変更申出書を、撤回する場合は出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届を休業前日までに法人に提出

すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、法人は速やかに申出が撤回されたことを通知する。

5　本条第２項で同意した就業日等を全部又は一部撤回する場合は、出生時育児休業中の就業日等撤回届を休業前日までに法人に提出すること。出生時育児休業開始後は、次に該当する場合に限り、同意した就業日等の全部又は一部を撤回することができる。出生時育児休業中の就業日等撤回届が提出されたときは、法人は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

①出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡

②配偶者が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により出生時育児休業申出に係る子を養育することが困難な状態になったこと

③婚姻の解消その他の事情により配偶者が出生時育児休業申出に係る子と同居しないこととなったこと

④出生時育児休業申出に係る子が負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害その他これらに準ずる心身の状況により、２週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になったとき

## 第 3 章　　介護休業制度

**（介護休業の対象者）**

**第 13 条**　要介護状態にある家族を介護する職員は、この規程に定めるところにより介護休業を取得することができる。ただし、有期雇用職員については次に該当する者に限る。

（１）介護開始予定日から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者

2　前項にかかわらず、次の職員は介護休業を取得することができない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により介護休業の対象から除外することとされた次の職員

①雇用された期間が１年未満の者

②申出日の翌日から９３日以内に雇用関係が終了することが明らかな者

③１週間の所定労働日数が２日以下の者

3　１項の要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、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

**（介護休業の申出の手続き等）**

**第 14 条**　介護休業を希望する職員は、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」を法人に提出するものとする。これより遅れた場合、法人は「育児・介護休業法」の定めによって介護休業開始予定日の指定を行うことができる。

2　介護休業の申出は、対象家族１人につき３回とする。

3　法人は、介護休業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。この場合、職員は法人の指示に従わなくてはならない。

**（取扱通知）**

**第 15 条**　介護休業申出書が提出されたときは、法人はすみやかに介護休業申出者に対し「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 16 条　介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、「介護休業撤回届」を法人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　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職員について、当該家族について再度の申出をすることができない。ただし、法人がこれを適当と認めた場合には申出ができるものとする。

3　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、離婚等により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、介護休業申出者は、原則として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。

（介護休業の期間等）

第 17 条　介護休業は、介護を必要とする家族１人につき、のべ１５０日間までの範囲内で３回を上限として取得することができる。

（変更の申出）

第 18 条　職員は、「介護休業期間変更申出書」により、介護休業終了予定日の２週間前までに法人に申し出ることにより、介護休業終了予定日の変更を１回に限り行うことができる。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１５０日を超えないことを原則とする。

2　職員が介護休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、介護休業変更申出書により変更後の介護休業終了予定日の２週間前までに法人に申し出るものとし、法人がこれを適当と認めた場合には、すみやかに本人に通知することとする。

（介護休業の終了）

第 19 条　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、介護休業はその日（２号の場合はその前日）に終了する。

（１）次のいずれかの理由により、介護休業に係る対象家族を介護しないこととなったとき

①対象家族の死亡

②離婚や離縁等による当該休業に係る家族との親族関係の消滅

③介護休業申出者が、負傷、疾病等により介護できない状態になったこと

（２）産前産後休暇、育児休業または新たな介護休業が始まったとき

2　前項の事由が生じた場合、介護休業申出者は、原則として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 4 章　　所定外労働の制限

（所定外労働の制限）

第 20 条　小学校就学前の子と同居し養育する職員が、その子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定及び「時間外・休日労働に関する協定」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、所定時間外に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、所定外労働の制限を請求することができない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により所定外労働の制限の対象から除外することとされた次の職員

①勤続１年未満の職員

②１週間の所定労働日数が２日以下の職員

（所定外労働制限の手続き等）

**第 21 条**　所定外労働の制限を請求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「制限期間」という）について制限開始予定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「所定外労働制限請求書」を法人に提出しなければならない。

２　法人は、所定外労働制限請求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。この場合、職員は法人の指示に従わなくてはならない。

３　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により請求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請求はされなかったものとみなす。この場合において請求者は、原則として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。

（所定外労働制限の終了）

**第 22 条**　次の各号に掲げるいずれかの事由が発生したときは、制限期間はその日（３号の場合はその前日）に終了する。

（１）子又は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とき

（２）制限に係る子が３歳に達したとき

（３）請求者について、産前産後休暇、育児休業又は介護休業が始まったとき

２　前項１号の事由が生じた場合には請求者は、原則として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 ５ 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 23 条**　小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する職員が、その子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が、その家族を介護するために請求した場合には、就業規則の規定及び「時間外・休日に関する協定」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　前項にかかわらず、次の１号から３号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、介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

（１）日々雇用者

（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

（時間外労働の制限の手続き等）

**第 24 条**　時間外労働の制限を請求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「制限期間」という）について、制限開始予定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・介護休業のための時間外労働制限請求書」を法人に提出しなければならない

２　法人は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明書を求めることがある。この場合、職員は法人の指示に従わなければならない。

３　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により、請求者が子の養育又は家族の介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において請求者は、原則として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。

（時間外労働制限の終了）

**第 25 条**　次の各号に掲げるいずれかの事由が生じた場合には、制限期間はその日（３号の場合はその前日）に終了する。

（１）子又は家族の死亡等制限に係る子の養育又は家族の介護をしないこととなったとき

（２）制限に係る子が小学校就学の始期（子が６歳に達する日の属する年度の３月３１日）に達したとき

（３）請求者について、産前産後休業、育児休業又は介護休業が始まったとき

２　前項１号の事由が生じた場合には、請求者は、原則として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 章　　深夜労働の制限

（育児・介護のための深夜労働の制限）

**第 26 条**　小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する職員が、その子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する職員が、その家族を介護するために請求した場合には、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、次の職員は、深夜労働の制限をすることができない。

（１）日々雇用者

（２）勤続１年未満の職員

（３）次のいずれにも該当する１６歳以上の同居の親族がいる職員

①深夜労働に就労していないか、又は深夜就労日数が月３日以下であること

②心身の状況が請求に係る子の保育、又は家族の介護をすることができること

③６週間（多胎妊娠の場合は１４週間）以内に出産予定でないか、又は産後８週間以内でないこと

④１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

（深夜労働の制限の手続き）

**第 27 条**　深夜労働の制限を請求しようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間（以下「制限期間」という）について制限開始予定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・介護のための深夜労働制限申出書」を法人に提出しなければならない。

２　法人は、深夜労働制限請求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。この場合、職員は法人の指示に従わなければならない。

３　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜労働制限請求書を提出した者は、出生後２週間以内に法人に「育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。

４　制限開始予定日の前日までに、請求に係る子又は家族の死亡等により、深夜労働制限請求者が子の養育又は家族の介護をしないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、深夜労働制限請求者は原則として、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。

（深夜労働制限の終了）

**第 28 条**　子の養育を目的とする場合は、第２５条１項各号のいずれかの事由が生じたとき、家族の介護を目的とする場合は、第２５条１項１号、３号のいずれかの事由が生じたときには、それぞれの規定に準じて深夜労働の制限は終了する。

２　前項の事由が生じた場合、請求者は原則として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 章　　勤務時間の短縮の措置

（短時間勤務）

**第 29 条**　職員で小学校就学の始期に達するまでの子と同居し養育する者、又は要介護状態にある家族を介護する者は、法人に申し出て次の勤務時間の短縮制度を利用することが出来る。

●所定労働時間７時間から８時間を６時間に短縮又は、フレックスタイム制並びに時差出勤制

（所定労働時間が６時間以外の短縮する勤務時間については、労使協議のもと、対象者のワークライフバランスに合わせた時間を設定することができるものとする）

２　前項にかかわらず、次の職員は、短時間勤務をすることができない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員

①雇用期間が１年未満の者

②１週間の所定労働日数が２日以下の者

３　介護のための短時間勤務をしようとする者は介護休業とは別に、利用開始の日から３年の間で２回までの範囲で取得できるものとする。

４　適用のための手続き等は、子の養育を目的とする場合、第５条から第７条までの規定（第５条２項、第６条３項を除く）、家族の介護を目的とする場合は、第１４条から第１８条までの規定をそれぞれ準用する。ただし、申出は、「育児短時間勤務申出書」及び「介護短時間勤務申出書」により行う。

５　子の養育を目的とする場合は、第２５条１項各号に掲げるいずれかの事由が生じたとき、家族の介護を目的とする場合は、第２５条１項１号、３号に掲げるいずれかの事由が生じたときに、それぞれの規定に準じて短時間勤務の適用は終了する。

## 第 8 章　　子の看護のための休暇

（子の看護等休暇）

**第 30 条**　高等学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員は、負傷し、又は疾病にかかった子の世話、予防接種、健康診断、入園（入学）式・卒園式、感染症に伴う学級閉鎖等のために、育児休業とは別に１年間につき５日間（子が２人以上の場合は１０日間）を限度として子の看護のための休暇を特別休暇として取得することができる。

２　子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

３　第１項にかかわらず、次の職員は子の看護のための休暇を申出できない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により子の看護休暇を申出できる対象から除外された次の職員

①１週間の所定労働日数が２日以下の者

４　子の看護等休暇を取得しようとする者は、「子の看護等休暇申出書」を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、緊急を要する場合においては、当日の始業時刻までに電話で連絡の上、出勤後すみやかに所定の手続きを行うこと。

## 第 9 章　　介護休暇

（介護休暇）

**第 31 条**　要介護状態にある家族を介護する職員は、介護その他通院等の付き添い、介護サービスの提供を受けるための世話などのために、介護休業とは別に１年間につき５日間（対象家

族が２人以上の場合は１０日間）を限度として家族の世話を行うための休暇を取得することができる。

２　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

３　第１項にかかわらず、次の職員は、介護休暇を取得できない。

（１）日々雇用者

（２）法人と職員代表との間で協定が締結されたときは、その協定により介護休暇を申出できる対象から除外された次の職員

①１週間の所定労働日数が２日以下の者

４　介護休暇を取得しようとする者は、「介護休暇申出書」を法人に提出することにより申し出るものとする。なお、緊急を要する場合においては、当日の始業時刻までに電話で連絡の上、出勤後すみやかに所定の手続きを行うこと。

## 第 10 章　　柔軟な働き方を実現するための措置等

**（柔軟な働き方を実現するための措置）**

**第 32 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（日々雇用者は除く）は、柔軟な働き方を実現するために法人に申出ることにより、次のいずれか１つの措置を選択して受けることができる。

（１）時差出勤（始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ）

（２）短時間勤務制度

２　前項の措置を希望する者は、当該措置を開始しようとする１か月前までに柔軟な働き方を実現するための申出書を法人に提出しなければならない。

３　本条第１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柔軟な働き方を実現する措置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

４　時差出勤とは、始業時刻及び終業時刻を繰り上げ又は繰り下げることをいう。なお、繰り上げ又は繰り下げる時刻については、職員の個別事情を勘案して決定する。

５　短時間勤務制度については、次のとおりとする。

（１）所定労働時間は、原則として６時間とする。

（２）本制度を受ける期間の給与、諸手当及び賞与の取り扱いについては、法人が別に定める短時間正職員就業規則の定めによる。

６　定期昇給及び退職金の算定に当たっては、通常の勤務をした期間に本制度を受ける期間を通算する。

## 第 11 章　　雑　　則

**（制度の通知）**

**第 33 条**　法人は、育児休業又は介護休業等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、職員やその配偶者が妊娠・出産したことや職員が対象家族の介護を行っていることを知った場合、その職員に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件及びその他の両立支援制度などの）周知を実施する。

**（育児休業等に関するハラスメントの禁止）**

**第 34 条**　すべての職員は、この規程に定める制度の申出・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、就業規則に基づき厳正に処分する。

（賃金の取り扱い）

**第 35 条**　育児・介護休業の期間、介護休暇の取得日については賃金は支給しない。

２　賞与の算定にあたっては、育児・介護休業の期間は勤務しなかったものとして計算する。

３　育児・介護休業後の給与は、休業前の給与を下回らないものとする。

（社会保険料の取り扱い）

**第 36 条**　育児休業取得者が健康保険・厚生年金保険の被保険者である場合は、育児休業期間中の保険料免除を申し出るものとする。

２　休業中の社会保険料の被保険者負担分、住民税等については、原則として各月に法人が立て替え、職員は翌月末日までに法人に支払うものとする。ただし、前項により保険料を免除された者はこの限りではない。

（教育訓練）

**第 37 条**　法人は、３か月以上の育児休業または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こととする。

２　法人は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が休業している間、同プログラムを行うこととする。

（年次有給休暇）

**第 38 条**　年次有給休暇の出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は、出勤したものとみなす。

（昇　給）

**第 39 条**　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、復職後に再評価の上実施するものとする。

（復職後の勤務）

**第 40 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、部署及び勤務の変更を行うことがある。

（円滑な取得及び職場復帰支援）

**第 41 条**　法人は、育児休業または介護休業等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、当該職員毎に育休復帰支援プランまたは介護支援プランを作成し、同プランに基づく措置を実施する。なお、同プランに基づく措置は、業務の整理、引き継ぎに係る支援、育児休業中または介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業または介護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。

## 附　則

１，この規程は、令和２年４月１日から施行し、社会福祉法人なごみ会育児休業等に関する規則（平成２２年９月１日適用）及び社会福祉法人なごみ会介護休業等に関する規則（平成２２年９月１日適用）は廃止する。

２，この規程の一部改正は、令和３年１月１日から施行する。

3，この規程の一部改正（令和４年６月８日決定）は、令和４年４月１日から施行する。
4，この規程の一部改正（令和４年１１月１４日決定）は、令和４年１０月１日から施行する。
5，この規程の一部改正（令和５年６月８日決定）は、令和５年４月１日から施行する。
6，この規程の一部改正（令和７年３月２６日決定）は、令和７年４月１日から施行する。
7，この規程の一部改正（令和７年１０月２４日決定）は、令和７年１０月１日から施行する。