

社会福祉法人 村上市社会福祉協議会  
職員の育児休業、介護休業等に関する規則

平成22年6月30日 制定

第1章 総 則

(目 的)

第1条 この規則は、社会福祉法人村上市社会福祉協議会（以下「本会」という。）職員就業規則第15条第1項及び本会臨時職員就業規則第17条に基づき、職員の育児休業休暇（以下「育児休業」という。）及び介護休業休暇（以下「介護休業」という。）、子の看護等休暇、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の制限並びに育児・介護短時間勤務等に関する取り扱いについて定めるものとする。

第2章 育 児 休 業

1 育児休業

(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、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、有期契約職員にあつては、本条2項に定める者に限り、育児休業をすることができる。

2 育児休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 本会に雇用されて1年以上であること。

ロ 子が1歳6ヶ月（本条第5項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約関係が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

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、誕生日以後の産前・産後休業期間と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) 保育園等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 職員の配偶者であつ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つた者が、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

4の1 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。

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、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。

イ 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

ロ 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

ハ 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

- 6 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。

（育児休業の申出の手続き）

第3条 育児休業を希望する職員は、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項から第6項に基づく1歳及び1歳6ヶ月を越える休業の場合は2週間前）までに、育児休業申出書（様式第1）を本会総務課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2回までとする。

(1) 第2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

2の1 第2条第4項の1から第6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2条第4項の1から第6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、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより第2条第4項の1から第6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

3 本会は、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。

4 育児休業申出書が提出されたときは、本会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（様式第2）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週間以内に本会総務課に育児休業対象児出生届（様式第3）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（様式第4）を本会総務課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、本会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）を交付する。

3 第2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2条第4項の1から第6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、第2条第4項の1又は第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項の1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、第2条第5項又は第6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、本会総務課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、第4項及び第5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(様式第1)に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、本会は育児休業、介護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、育児休業期間変更申出書(様式第5)により本会総務課に、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4項から第6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、原則として第2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2条第4項から第6項に基づく休業の場合は、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か月に達するまで及び1歳6ヶ月から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、本会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(様式第2)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会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項又は第4項の1に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第5項又は第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日)

(3) 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 本条第5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本会総務課にその旨を通知しなければならない。

## 2 出生時育児休業(産後パパ育休)

(出生時育児休業の対象者)

第5条の2 育児のために休業することを希望する職員であって、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、有期契約職員にあっては、本条2項に定める者に限り、出生時育児休業をすることができる。

2 出生時育児休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 本会に雇用されて1年以上であること。

ロ 申出の日から8週間以内に労働契約関係が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

(出生時育児休業の申出の手続等)

第5条の3 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(様式第1)を本会総務課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5条の2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ことができる。

3 本会は、出生時育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることができる。

4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、本会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(様式第2)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週間以内に本会総務課に出生時育休休業対象児出生届(様式第3)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5条の4 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(様式第4)を本会総務課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、本会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(様式第2)を交付する。

3 第5条の2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、子の死亡等により申出者が出生時育休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、本会総務課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5条の5 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(様式第1)に記載された期間とする。

2 本条第1項にかかわらず、本会は、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(様式第5)により本会総務課に、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、本会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(様式第2)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週間以内であって本会と本人が話し合いの上決定した日とする。)

- (2) 子の誕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  
子の誕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) 子の誕生日（出産予定日後に出産した場合は、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  
子の誕生日（出産予定日後に出産した場合は、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、申出者は原則として当該事由が生じた日に本会総務課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5条の6 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（様式第15）を休業開始予定日の1週間前までに本会総務課に提出すること。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 本会は、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（様式第17）。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（様式第18）を本会総務課に提出すること。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。本会と職員の双方が就業日等に合意したときは、本会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第20）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（様式第15）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（様式第16）を休業前日までに本会総務課に提出すること。就業可能日等申出撤回届が提出された場合は、本会は速やかに申出が撤回されたことを通知する。（様式第17）

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（様式第19）を休業前日までに本会総務課に提出すること。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、本会は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書（様式第20）を交付する。

- (1) 出生時育児休業指で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

(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、この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、有期契約職員にあっては、2項に定める者に限り、介

護休業をすることができる。

2 介護休業ができる有期契約職員は、申出時点において、次のいずれにも該当する者とする。

イ 本会に雇用されて1年以上であること。

ロ 介護休業の承認を請求する日（以下「介護休業開始予定日」という。）から起算して93日を経過する日（93日経過日）から6ヶ月を経過する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。

3 この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（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下この項において同じ。）、
- (2) 父母
- (3) 子
- (4) 配偶者の父母
- (5) 祖父母、兄弟姉妹又は孫
- (6) 上記以外の家族で本会が認めた者

（介護休業の申出の手続き等）

第7条 介護休業を希望する職員は、原則として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。）の2週間前までに介護休業申出書（様式第6）を本会総務課に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期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介護休業開始予定日として、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、特別の事情がない限り、対象家族1人につき3回までとする。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 本会は、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ある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、本会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（様式第2）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（様式第4）を本会庶務係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、本会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（様式第2）を交付する。

3 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者について、当該家族について再度の申出はすることができない。ただし、本会がこれを適当と認めた場合には、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、介護休業も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、本会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日間の範囲内で、介護休業申出書（様式第6）に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、本会は育児・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（様式第5）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週間前までに本会総務課に申出ることにより、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、本会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（様式第2）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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）
  - (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場合  
産前産後休業、育児休業又は新たな介護休業の開始の前日
- 6 前項(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本会総務課にその旨を通知しなければならない。

#### 第4章 家族の看護等休暇・介護休暇

##### （子の看護等休暇）

第10条 中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次に定める当該子の世話等のために、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、子の看護等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。

- (1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
  - (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
  - (3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
  - (4) 当該子の入園（入学）式、卒園（卒業）式への参加
- 2 子の看護等休暇は、時間単位で取得できる。
  - 3 取得しようとする者は、原則として、事前に子の看護等休暇申出書（様式第10）により本会総務課に申し出るものとする。

##### （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、当該家族が1人の場合は1年間につき5日、2人の場合は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日から翌年3月31日までの期間とする。

- 2 介護休暇は、時間単位で取得できる。
- 3 取得しようとする者は、原則として、事前に介護休暇申出書（様式第10）により本会総務課に申し出るものとする。

#### 第5章 所定外労働の制限

##### （育児・介護のための所定外労働の制限）

第12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。）及びを制限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・介護のための所定外労働制限申出書（様式第7）を本会総務課に提出するものとする。この場合において、制限期間は、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。

- 3 本会は、所定外労働制限申出書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。
- 4 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(以下この条において「申出者」という。)は、出生後2週間以内に本会総務課に所定外労働制限対象児出生届(様式第3)を提出しなければならない。
- 5 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、本会総務課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) 子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  
当該小学校就学の始期に達した日
  - (3) 申出者について、産前産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 7 前項(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、本会総務課にその旨を通知しなければならない。

## 第6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は、就業規則第5条の規定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) 本会に雇用されて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「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(様式第8)を本会総務課に提出するものとする。この場合において、制限時間は、前条第2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 本会は、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 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週間以内に本会総務課に時間外労働制限対象児出生届(様式第3)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、本会総務課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、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日
- 8 前項(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、本会総務課にその旨を通知しなければならない。

## 第7章 所定労働時間の短縮等措置

### (育児短時間勤務)

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は、申し出ることにより職員の勤務時間・休憩時間の規程について、以下のように変更することができる。

- (1) 市の行政庁舎に事業所を置く職員  
所定労働時間を午前9時30分から午後4時15分まで(うち休憩時間は、正午から午後零時45分まで)の6時間(1歳に満たない子を育てる女子職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- (2) 村上市の行政庁舎外に事務所・事業所を置く職員  
所定労働時間を、その職員の勤務形態(早出・通常・遅出)に応じた労働時間(うち休憩時間は、原則として正午から午後1時まで)の6時間(1歳に満たない子を育てる女子職員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。)
- 2 前項にかかわらず、日々雇用職員及び1日の所定労働時間が6時間以下であ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。
- 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(様式第11)により本会庶務係に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(様式第13)を交付する。その他適用のための手続等に付いては、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については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 期末・勤勉手当については、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、短縮した時間に対応する手当は支給しない。
- 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。

### (介護短時間勤務)

第15条 要介護状態にある対象家族を介護する職員は、申し出ることにより、職員の勤務時間・休憩時間の規程について、以下のように変更することができる。

- (1) 市の行政庁舎に事業所を置く職員  
所定労働時間を午前9時30分から午後4時15分まで(うち休憩時間は、正午から午後零時45分まで)の6時間とする介護短時間勤務の適用を受けることができる。
- (2) 市の行政庁舎外に事務所・事業所を置く職員  
所定労働時間を、その職員の勤務形態(早出・通常・遅出)に応じた労働時間(うち休憩時間は、原則として正午から午後1時まで)の6時間とする介護短時間勤務の適用を受けることができる。
- 2 前項にかかわらず、1日の所定労働時間が6時間以下であ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。
- 3 介護のための短時間勤務をしようとするは、利用開始の日から3年の間で2回まで範囲内で、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(様式第12)により本会総務課に申し出なければな

らない。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、介護短時間勤務取扱通知書（様式第 13）を交付する。その他適用のための手続等に付いては、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については、別途定める給与規定に基づく基本給を時間換算した額を基礎とした実労働時間分の基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 期末・勤勉手当については、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、短縮した時間に対応する手当は支給しない。
- 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。

#### (始業時刻等の変更)

第 15 条の 2 小学校就学の始期に達するまでの子を養育するフルタイム職員は、申し出ることにより、午前 8 時から午後 6 時までの間で時差出勤をすることができる。

2 申し出ようとするものは、1 回につき 1 年以内の期間について、制度の運用を開始しようとする日及び終了としようとする日並びに時差出勤の時間を明らかにして、原則として適用開始予定日の 1 か月前までに、育児時差出勤申請書（様式第 21）により本会総務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、本会は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書（様式第 22）を交付する。

### 第 8 章 給与等処遇の取り扱い

#### (給与等の取扱い)

- 第 16 条 育児休業及び介護休業（以下「育児、介護休業」という。）の期間については、給料その他の月毎に支払われる給与は支給しない。
- 2 期末・勤勉手当については、その算定対象期間に育児、介護休業の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 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。
  - 4 退職金その他の在職期間を要件とする制度の適用については、育児・介護休業期間について日割りで算定対象期間から除算するものとする。

#### (社会保険料の取扱い)

- 第 17 条 育児休業期間の社会保険等の被保険者資格は継続するものとし、保険料の職員負担分は、関係法令の定めるところにより免除するものとする。
- 2 介護休業期間の給与が支払われない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に本会が納付した額を職員は本会が指定する日までに支払うものとする。

#### (円滑な取得及び職場復帰支援)

- 第 18 条 本会は、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、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・介護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又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・引継ぎに係る支援、育児休業中又は介護休業中の職場に関する情報及び資料の提供など、育児休業又は介護休業等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。

(復職後の取扱い)

第19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で行うものとする。

2 1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あたっては、育児、介護休業をした日並びに子の看護等休暇及び介護休業を取得した日は出勤扱いとする。

(育児目的休暇)

第21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、養育のために職員就業規則第11条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3日、2人以上の場合は1年間につき6日を限度として、育児目的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 取得しようとする者は、原則として、育児目的休暇申出書(様式第14)を事前に本会総務課に申し出るものとする。

3 上記休暇は1日を単位とし、時間単位の取得は認めない。

## 第9章 雑 則

(休業者の義務)

第22条 育児、介護休業中に身上異動等があった場合は、速やかに届出なければならない。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第23条 全ての職員は、育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、所定外労働の制限、所定労働時間の短縮措置等の申出・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 1項の言動を行ったと認められる職員は、職員就業規則第18条(服務心得)及び第35条(懲戒)にもとづき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第24条 育児、介護休業、子の看護等休暇、介護休業、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の制限並びに所定外労働時間の短縮等に関して、この規則に定めないことについては、育児、介護休業法その他法令の定めるところによる。

(委 任)

第25条 この規則に定めるもののほか、職員の育児休業、介護休業等に関し必要な事項は、会長が別に定める。

附 則(平成22年8月10日)

この規則は、平成22年6月30日から適用する。

附 則(平成28年11月29日)

この規則は、平成29年1月1日から施行する。

附 則(平成31年3月27日)

この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和2年3月31日）  
この規則は、令和2年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月11日）  
この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則（令和5年1月26日）  
この規則は、令和5年2月1日から施行する。

- 附 則（令和7年3月17日改正）
1. 様式第10を改正する。
  2. この規程は、改正の日から施行し令和7年4月1日から適用する。

- 附 則（令和7年9月19日改正）
1. 様式第21、様式第22を追加する。
  2. この規則は、令和7年9月19日から施行し、令和7年10月1日から適用する。

## 別記

- 様式第1 育児休業申出書（第3条第1項、第5条第1項、第5条の3第1項、第5条の5第1項）
- 様式第2 育児休業取扱通知書（第3条第4項、第4条第2項、第5条の3第4項、第5条の4第2項、第5条の5第4項、第7条第4項、第8条第2項、第9条第4項）
- 様式第3 育児休業対象児出生届（第3条第5項、第5条の3第5項、第12条第4項、第13条第5項）
- 様式第4 育児休業申出撤回届（第4条第1項、第5条の4第1項、第8条第1項）
- 様式第5 育児休業期間変更申出書（第5条第3項、第5条の5第3項、第9条第3項）
- 様式第6 介護休業申出書（第7条第1項、第9条第1項）
- 様式第7 所定外労働制限申出書（第12条第2項）
- 様式第8 時間外労働制限申出書（第13条第3項）
- 様式第9 （削除）
- 様式第10 子の看護等休暇申出書（第10条第3項、第11条第3項）
- 様式第11 育児短時間勤務申出書（第14条第3項）
- 様式第12 介護短時間勤務申出書（第15条第3項）
- 様式第13 育児短時間勤務取扱通知書（第14条第3項、第15条第3項）
- 様式第14 育児目的休暇申出書（第21条第2項）
- 様式第15 出生時育児休業の就業可能日等申出書（第5条の6第1項、第5条の6第4項）
- 様式第16 出生時育児休業中の就業可能日等申出撤回届（第5条の6第4項）
- 様式第17 出生時育児休業中の就業日等の提示（第5条の6第2項、第5条の6第4項）
- 様式第18 出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意（第5条の6第2項）
- 様式第19 出生時育児休業中の就業日等撤回届（第5条の6第5項）
- 様式第20 出生時育児休業中の就業日等通知書（第5条の6第2項、第5条の6第5項）
- 様式第21 育児時差出勤申出書（第15条の2第2項）
- 様式第22 育児時差出勤取扱通知書（第15条の2第2項）