

育児・介護休業等に関する規則

社会福祉法人 北海道宏栄社

育児・介護休業等に関する規則

制 定 令和4年10月 1日
改 正 令和7年10月 1日

第1章 目 的

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人北海道宏栄社就業規則第34条、35条、36条及び37条、パートタイマー就業規則第21条、22条、23条及び24条、指定就労継続支援A型事業利用者就業規則第31条、32条、33条及び34条、に基づき、職員の育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護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・介護短時間勤務等に関する取扱いについて定めるものである。

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（日雇職員を除く。）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、申出時点において、子が1歳6か月（本条第6項又は第7項の申出にあつては2歳）に達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者に限り、育児休業をすることができる。

2 本条第1項、第3項から第7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1年未満の職員

(2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6か月）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、出生日以降の産前・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。

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

(3) 子の1歳6ヶ月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。

① 保育所等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

③ 子の1歳の誕生日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、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4項又は第5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等）

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「休業開始予定日」という。）の1か月前（第2条第4項から第7項に基づく1歳及び1歳6か月を超える休業は2週間前）までに、育児休業申出書（様式1）を所属長に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期契約職員が労働契約を更新するに当たり、引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（様式1）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職員が本条第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2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2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2条第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2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2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2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 所属長は、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ある。

6 育児休業申出書が提出されたときは、所属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2）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、申出者は、出生後2週間以内に所属長に育児休業対象児童出生届（様式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、休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届（様式4）を所属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 育児休業申出撤回届が提出されたときは、所属長は速やかに当該育児休業申出撤回届を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書（様式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2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。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職員であっても、同条第4項及び第5項に基づく休業の申出をすることができ、第2条第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第5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、所属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（様式1）に記載された期間とする。

- 2 前項にかかわらず、所属長は、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5）により所属長に、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

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、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7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、所属長は速やかに当該育児休業期間変更申出書を提出した職員に対し、育児休業取扱通知書（様式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、所属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項に基づく休業の場合を除く。第2条第4項又は第5項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月達した日。第2条第6項又は第7項に基づく場合は、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、出生日以降の産前・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所属長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）

第6条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く。）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、有期契約職員にあつては、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契約期間が満了し、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1年未満の職員
- (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職員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

(出生時育児休業の申出の手続等)

第7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（様式1）を所属長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 前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 所属長は、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、所属長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週間以内に所属長に出生時育児休業対象児出生届（様式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8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（様式4）を所属長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、所属長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2）を交付する。

3 第6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つ

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、所属長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9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(様式1)に記載された期間とする。

2 前項にかかわらず、施設は、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5)により所属長に、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、所属長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、所属長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 前項第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所属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10条 要介護状態にある家族を介護する職員（日雇職員を除く。）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、申出時点において、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。）から93日経過日から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者に限り介護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
- (6) 上記以外の家族で所属長が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第11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（様式6）を所属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、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の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 所属長は、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ある。

4 介護休業申出書が提出されたときは、所属長は速やかに介護休業申出書を提出した者

(以下、申出者という。)に対し、介護休業取扱通知書(様式2)を交付する。

(介護休業申出の撤回等)

- 第12条 申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、介護休業撤回届(様式4)を所属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、所属長は速やかに当該介護休業撤回届を提出した職員に対し介護休業取扱通知書(様式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、所属長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、所属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13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日の範囲内で、介護休業申出書(様式6)に記載された期間とする。
- 2 前項にかかわらず、所属長は、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(様式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週間前までに所属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、所属長は速やかに当該介護休業期間変更届を提出した職員に対し介護休業取扱通知書(様式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、所属長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、出生時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、出生時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所属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14条 小学校3年生修了までの子を養育する職員（日雇職員は除く。）は、次に定める当該子の世話等のために、北海道宏栄社就業規則第39条、パートタイマー就業規則16条、就労継続支援A型就業規則第26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当該子の世話
- (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当該子の世話
- (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。

- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、子の看護等休暇申出書（様式7）を所属長に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求で差し支えないものとする。
- 3 給与、賞与、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。
- 4 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。

第5章 介護休暇

(介護休暇)

第15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（日雇職員は除く。）は、就業規則第39条、パートタイマー就業規則16条、就労継続支援A型就業規則第26

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日から翌年3月31日までの期間とする。ただし、労使協定によって除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。

- 2 前項の休暇を取得しようとする者は、介護休暇申出書（様式7）を所属長に提出することにより請求するものとする。なお、緊急を要する場合においては、事後の請求で差し支えないものとする。
- 3 給与、賞与、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。
- 4 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。

第6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16条 小学校就学前の子を養育する職員（日雇職員を除く。）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（日雇職員を除く。）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ることはない。

- 2 前項にかかわらず、労使協定によって除外された次の職員からの所定外労働の制限は拒むことができる。

（1） 雇用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職員は、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・介護のための所定外労働制限請求書（様式8）を所属長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。

- 4 所属長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、所定外労働制限請求書を提出した職員

(以下この条において「申出者」という。)は出生後2週間以内に所属長に所定外労働制限対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。

- 6 制限開始の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、所属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) 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場合
当該事由が発生した日
 - (2) 制限に係る子が小学校の始期に達した場合
子が6歳に達する日の属する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所属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17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請求した場合には、就業規則第26条、パートタイマー就業規則15条、就労継続支援A型就業規則第25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時間を越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、次の第1号から第3号まで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) 日雇職員
 - (2) 雇用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 申出を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請求書(様式9)を所属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 所属長が時間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、所定の時間外労働制限申出書を提出した職員(以下この条文において「申出者」という。)は出生後2週間以内に所属長に時間外労働制限対象児出生届(様式3)を提出しなければならない。
- 6 制限開始の予定日の前日までに、申出に係る子又は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、所属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、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、所属長にその旨を通知しなければならない。

第8条 深夜業の制限

(育児・介護のための深夜業の制限)

- 第18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請求した場合には、就業規則第26条、パートタイマー就業規則15条、就労継続支援A型就業規則第25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、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、次のいずれかに該当する職員からの深夜業の制限の申出を拒むことができる。

- (1) 日雇職員
 - (2) 雇用1年未満の職員
 - (3) 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
 - ①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。
 - ②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。
 - ③6週間（多胎妊娠の場合にあっては、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。
 - (4) 1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
- 3 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上6か月以下の期間（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請求書（様式10）を所属長に提出しなければならない。
- 4 所属長は、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ある。
- 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「申出者」という。）は、出生後2週間以内に所属長に深夜業制限対象児出生届（様式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、請求に係る子又は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、請求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、所属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) 子また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、所属長にその旨を通知しなければならない。
- 9 制限期間中の給与については、別途定める給与規定に基づき、時間給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を支給する。
- 10 深夜業の制限を受ける職員に対して、所属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 勤務時間の短縮等の措置

(育児短時間勤務)

- 第19条 小学校就学前の子を養育する職員は、申し出ることにより、就業規則第22条、パートタイマー就業規則12条、就労継続支援A型就業規則第21条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩期間は午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性職員はさらに別途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、次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) 日雇職員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

①雇用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

- 3 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11）を所属長に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、所属長は速やかに申出者に対し、短時間勤務取扱通知書（様式13）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については、別途定める給与規定に基づき、時間給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を支給する。
- 5 賞与は、給与規程によりその算定対象期間に応じて減額を行うものとする。
- 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20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、就業規則第26条の勤務時間について、以下のように変更することができる。

(1) 所定労働時間を午前9時から午後4時まで(うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。)の6時間とする。

(2) 前号の場合において、所属長は所定労働時間の始業時に従事すべき勤務(業務)や役割等が無いなどのやむを得ない事情がある場合に、その旨を職員に説明したうえで、始業開始時間を変更することができる。また、この変更をしたときは、始業開始時間から7時間(うち休憩時間は1時間とする。)を所定労働時間とする。ただし、所属長は変更する所定労働時間が職員の過度な負担とならないよう配慮しなければならない。

2 前項にかかわらず、次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) 日雇職員

(2) 1日の所定労働時間が6時間以下である職員

(3) 労使協定によって除外された次の職員

①雇用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

3 申出をしようとする職員は、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、短縮を開始しようとする日の2週間前までに、介護短時間勤務申出書(様式12)により所属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、所属長は速やかに申出者に対し、短時間勤務取扱通知書(様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第11条から第13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き、時間給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を支給する。

5 賞与は、給与規程によりその算定対象期間に応じて減額を行うものとする。

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。

第10章 その他の事項

(給与等の取扱い)

第21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、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、給与規程により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、復職後以降の最初の定期昇給日に給与規程の定めるところにより昇給させるものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、「社団法人北海道民間社会福祉事業職員共済会」及び「独立行政法人福祉医療機構」に加入している職員については、その規程により支給される。
- 5 所定労働時間の短縮措置等により短縮された時間分については給与規程に基づき減給する。

（育児・介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第22条 育児・介護休業により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、各月に施設が納付する額を職員に請求するものとし、職員は納付月の27日までに施設に支払うものとする。

（復職後の勤務）

第23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24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・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

（法令との関係）

第25条 本規則でいう誕生日及び年齢に達する日とは、年齢計算に関する法律第1項及び民法第143条の規定に基づき、誕生日の前日午後12時に1歳年齢が加算されるものとする。

- 2 この規則における子には、民法上の親子関係がある子（養子を含む。）のほか、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を含むものとする。
- 3 この規則における配偶者には、民法上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の

事情にある者を含む。

- 4 育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、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、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。

（育児休業に関するハラスメントの防止）

- 第26条 すべての職員は、この規則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等、就業規則第17条、パートタイマー就業規則27条、就労継続支援A型就業規則第17条に規定されるハラスメント行為を行ってはならない。
- 2 所属長は、職員が前項に規定するハラスメント行為をすることがないように、この規則に定める制度の内容等について職員に周知・啓発を行うとともに、ハラスメント防止に係る啓発を行うものとする。
 - 3 第1項に規定するハラスメントに係る言動を行ったと認められる職員に対しては、北海道宏栄社ハラスメント防止に関する規程に基づき、厳正に対処する。

（補則）

- 第27条 この規則に定めるもののほか、職員の育児・介護休業、出生時育児休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護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・介護短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置等に関する取扱いについて必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

- 1 この規則は、令和4年10月1日から施行する。
- 2 この規則の施行により平成29年4月1日制定（令和4年4月1日改正）の社会福祉法人北海道宏栄社 職員の育児・介護休業等に関する規則は、廃止する。

附 則

この規則は、令和7年4月1日から施行する。

附 則

この規則は令和7年10月1日から施行する。