

# 公益社団法人北海道社会福祉士会事務局職員の育児休業に関する細則

細則第7号

2008年4月19日制定

## (目的)

第1条 この細則は、公益社団法人北海道社会福祉士会（以下「本会」という。）就業規程（規程第11号）第14条第6項に基づき、職員の育児休業・育児短時間勤務・及び子の看護休暇・育児の時間外労働の制限に関する取扱いについて基本的事項を定めることを目的とする。

## (法令との関係)

第2条 育児休業・育児短時間勤務・子の看護休暇及び育児の時間外労働の制限について、この細則に定めのない事項は、「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」その他の関係法令の定めるところによる。

## (対象者)

第3条 育児休業の対象者は、本会事務局に勤務する職員で、1歳に満たない子と同居し養育するために休業することを希望する者とする。

2 第1項の規定にかかわらず、次に掲げる者は育児休業を取得することができない。

(1) 在職期間が1年未満の職員

(2) 申し出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

3 配偶者が職員と同じ日から、また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ヶ月に達する間で、出生日以後の産前及び産後休業期間と育児休業期間との合計が1年間を限度として、育児休業をすることができる。

4 育児休業中の職員又は配偶者が育児休業中の職員は、次の事情がある場合に限って、子の1歳の誕生日から1歳6か月に達する日までの必要な日数について育児休業をすることができる。なお、休業を開始しようとする日は、子の1歳の誕生日に限るものとする。

(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の養育することが困難になった場合。

(申請手続き)

第4条 育児休業の取得を希望する者は、原則として育児休業の取得開始予定日の1か月前までに所定の育児休業申出書により、事務局長に申し出るものとする。

2 申出は、以下のいずれかに該当する場合を除き、1子につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない従業員が、子の誕生日また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回の申出には数えない。

(1) 第3条第1項の規定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、または本条第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 申し出の日以後、申し出にかかわる子が出生したときは、申出者は出生後2週間以内に出生にかかわる書類を事務局に提出しなければならない。

(育児休業の期間)

第5条 育児休業の期間は、原則として子が1歳に達するまでを限度として職員本人が申し出た期間とする。

2 育児休業は、原則として出産日の翌日から開始する。

3 育児休業期間中に出産休業が開始する場合、または子の死亡等により養育の実態が消滅した場合には育児休業は終了するものとする。

(期間の変更)

第6条 やむを得ない事情により、あらかじめ申し出た育児休業期間を変更しようとする場合は、当該休業期間が終了する1か月前までに事務局長に申し出ることとし、事務局長が認めたときは期間を延長または短縮することができる。

(給与の取扱い)

第7条 育児休業期間については、基本給その他毎月固定的に支払われる給与は支給しない。

2 育児休業期間中は昇給を行わない。

(賞与の取扱い)

第8条 育児休業期間中の賞与は、その算定期間に出勤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。

(社会保険の取扱い)

第9条 労働保険、社会保険の被保険者資格は、育児休業期間中も継続するものとする。

2 保険料の職員負担分は、法で定められる期間内の支払いは免除される。

(年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇の出勤率算定に当たっては、育児休業期間中は出勤したものとみなして計算する。

(復職後の取扱い) ( )

第11条 復職後の取扱いは次の通りとする。

(1) 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署・職務で行うものとする。

(2) 復職後の給与は、育児休業前の給与を下回らないものとする。

(3) 昇給・昇進・人事考課について育児休業を取得したことを理由として、不利益な取り扱いはないものとする。

(育児短時間勤務の制度)

第12条 育児休業の対象者は、次の育児短時間勤務の制度の適用を受けることができる。

(1) 勤務時間を、原則として、午前10時から午後4時までの5時間(実働)とする。

(2) 原則として子が3歳に達するまでとする。

(3) 給与は基準日給与を、その対応する労働時間分に換算して計算する。

(4) 退職手当の算定に当たっては、通常勤務したものとみなす。

(5) 昇給の扱いは、通常勤務したものとみなす。

2 第1項の規定にかかわらず、次に掲げる者は育児短時間勤務をすることができない。

(1) 第3条第2項に該当する者

(子の看護休暇)

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（パート職員は除く）は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、公益社団法人北海道社会福祉士会就業規程（規程第 11 号）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 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 日までとする。

2 子の看護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に申し出るものとする。

(育児のための時間外労働の制限)

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が当該子を養育するために請求した場合には、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 請求しようとする者は、1 回につき、1 か月以上 1 年以内の期間について、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 か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

3 本会は、時間外労働制限請求書を受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、時間外労働制限請求書を提出した者は、出生 2 週間以内に時間外労働制限対象児出生届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、請求に係る家族の死亡等により請求者が子を養育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、原則として当該事由が発生した日に、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、制限時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しないこととなった場合。
  - (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) 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場合産前産後休業、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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、その旨を通知しなければならない。

#### 附 則

- 1 この細則は、2007年4月1日に遡って施行する。
- 2 2008年9月6日改訂
- 3 この規程は、2013年7月20日から施行する。なお、改正後の規定は、2013年4月1日から適用する。