

社会福祉法人横浜共生会
育児休業等に関する規則

(目的)

第1条 本規則は、社会福祉法人横浜共生会（以下「法人」という。）就業規則第48条に基づき、職員の育児休業、育児のための深夜業の制限及び育児短時間勤務に関する取扱について定めたものである。

(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って、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則の定めるところにより育児休業をすることができる。

2 配偶者が職員と同じ日から又は職員より先に育児休業または出生児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・産後休業期間と育児休業期間および出生日時育児休業期間との合計が1年を限度とし、育児休業をすることができる。

3 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に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。

イ 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。

ロ 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 配偶者が育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児にあ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歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

4 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業また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または介護休業に係る対象家族が死亡した従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間に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に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か月誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第4項に基づく休業をこの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降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) 保育所に入所を希望しているが入所できない場合

(イ) 配偶者が育児休業の対象となる子の親であり、1歳6か月以降育児にあ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。

6 前項にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業また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項または第4項に基づく育児休業（再度の育児休業を含む。）が終了し、終了事由で

ある産前・産後休業等に係る子また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に必要な日数について育児休業することができる。

(育児休業申出の手続き)

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「休業開始日」という。）の1か月前（第2条第3項から第6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（第1号様式）を法人に提出することにより、申し出るものとする。なお育児休業中の期間契約職員が労働契約を更新するにあたり、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提出を行うものとする。

2 第2条第1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1項後段の申出をしようとする場合。

② 特別の事情（配偶者の死亡等）がある場合

3 第2条第3項または第4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3項または第4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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第2条第3項または第4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または介護休業にかかる対象家族が死亡等した場合

4 第2条第5項または第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5項または第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、介護休業または新たな育児休業が始まったことにより第2条第3項または第4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または介護休業にかかる対象家族が死亡等した場合

5 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られることがある。

6 育児休業申出書が提出されたときは、法人はすみ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（第1号様式）を交付する。

7 申出後に申出に係る子が出生したときは、申出者は出生後すみやか2週間以内に法人に育児休業対象児の出生を通知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（第1号様式）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 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3項又は第4項及び第5項又は第6項に基づく休業の申出を撤回した者は、特別の事情（配偶者の死亡等）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23項又は第4項及び第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。第2条第3項又は第4項に基づく休業の撤回をした者であっても、同条第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。

- 3 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2項及びから第36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 前項の規定にかかわらず、法人は育児休業に関する法律(以下「育休法」という。)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 職員は育休法の定めるところにより休業開始予定日の繰り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3項から第6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 職員が休業終了予定日の繰り上げ変更を希望する場合には、書面で理由を付して法人に申出るものとし、法人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 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するものとする。

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2項に基づく休業の場合を除く。1歳を超える休業の場合は、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 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2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

(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(日雇従業員を除く)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。

(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 前条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6条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
 - (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
 - (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に関する規定…労使協定を締結しないのであれば不要】

(出生時育児休業中の就業)

- 第10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。
 - 一 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）
 - 二 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
 - 三 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。

- 一 出生時育児休業申出に係る子の親である配偶者の死亡
- 二 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
- 三 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
- 四 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

(給与等の取扱)

第11条 育児休業の期間については、月毎に支払われる給与は支給しない。

- 2 期末手当の支給は給与規程に基づき行うものとする。
- 3 定期昇給は給与規程に基づき行うものとする。

(社会保険料等の取扱い)

第12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料の被保険者負担分、横浜市社会福祉協議会民間社会福祉事業従事者年金共済掛金被保険者負担分及び住民税は法人が納入した額を職員に請求するものとし、職員は法人が指定した日までに支払うものとする。

- 2 前項にかかわらず当該職員は年金事務所に対して育児休業期間中の被保険者分保険料免除の申請をすることができる。

(復職後の取扱)

第13条 育児休業後の勤務は、原則として休業期間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14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、育児休業をした日は出勤した日とみなす。

(育児のための深夜業の制限)

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、就業規則第38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、次の職員は深夜業の制限を申し出ることができない。

① 入社1年未満の職員

② 申出に係る子の16歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する職員

イ 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。

ロ 心身の状況が申出に係る子の保育をすることができる者であること。

ハ 6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週間以内でない者であること。

③ 1週間の所定労働日数が2日以下の職員

④ 所定労働時間の全部が深夜にある職員

- 3 申し出しようとする者は、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、制限を開始しようとする日（以下「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、育児のための深夜業制限申出書（第2号様式）を施設の責任者に提出しなければならない。
- 4 法人は、深夜業制限申出書を受け取るにあたり、必要最小限の各種証明書の提出を求めることがある。
- 5 申出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週間以内に施設の責任者に深夜業制限対象児の出生を通知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。
- 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
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。
- 8 前項①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施設の責任者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、法人は必要に応じて昼間勤務へ転換させることがある。

（育児のための所定外労働の制限）

第16条 3歳に満たない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、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か月前までに、育児のための所定外労働制限申出書を施設長に提出するものとする。

（育児短時間勤務の制度）

第17条 職員で3歳に満たない子を養育する者は、法人に申出て次の育児短時間勤務の制度を受けることができる。所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は12時30分から13時30分までの1時間とする。）の6時間とする制度（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 適用のための手続きについては、第3条から第5条までの規定を準用し、申出には育児短時間勤務申出書(第3号様式)を用いるものとする。
- 3 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支給する。
- 4 期末手当の支給は給与規程に基づき行うものとする。
- 5 定期昇給及び退職金の算定にあたっては、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。

(育児休業に関するハラスメントの防止)

第18条

- 1 すべての職員は第1条～第12条の制度の申出・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行動を行ってはならない。
- 2 1の言動を行ったと認められる職員に対しては、就業規則第25条及び第59条に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第19条 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。

附 則

この規則は、平成7年3月26日より施行する。

- 2 この規則は、平成10年3月29日に改正し、平成9年4月1日より適用する。
- 3 この規則は、平成11年3月21日に改正し、平成11年4月1日より適用する。
- 4 この規則は、平成14年4月1日より施行する。
- 5 この規則は、平成17年4月1日より施行する。
- 6 この規則は、平成22年6月30日より施行する。
- 7 この規則は、平成27年4月1日より施行する。
- 8 この規則は、平成29年10月1日より施行する。
- 9 この規則は、令和4年10月1日より施行する。