福島更生義肢製作所育児・介護休業等に関する規則

第1条 （目　　的）

　この規則は、就業規則第21条に基づき、職員の育児休業・介護休業等に関する取り扱いについて定めるものである。

第2条 （育児休業）

１　育児休業を希望する職員（日雇職員を除く）であって、１歳に満たない子と同居し、これを養育する者は、この規則に定めることにより、育児休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあたっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業することができる。

　一　入所１年以上であること

　二　子が１歳６か月に達するまで雇用計画が継続することが見込まれること

２　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り、子の１才の誕生日から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することができる。

　一　保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

　二　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　１，２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。

一　入所１年未満の職員

二　職員の配偶者で、育児休業の申出に係る子の親である者が次のいずれにも該当する職員

イ　職業についていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び１週間の就業日数が２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養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）以内に出産する予定でないか、又は産後８週間以内でない者であること

ニ　申出に係る子と同居している者であること

　三　申出の日から１年以内（２の申出をする場合は、６か月以内）に雇用関係が終了することが明らかな職員

　四　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

　五　職員の配偶者以外の者で、育児休業の申出に係る子の親である者が二のイからニまでのいずれにも該当する職員

４　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の１か月前（２に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書を理事長に提出することにより申出るものとする。

５　育児休業申出書が提出されたときは、施設に速やかに当該育児休業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。

第3条（介護休業）

１　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、申出により、介護を必要とする対象家族１人につき、のべ９３日間までの範囲で介護休業をすることができる。ただし、期間契約職員にあたっては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り、介護休業をすることができる。

　一　入所１年以上であること

　二　介護休業を取得する日から９か月経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

２　１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

一　入所１年未満の職員

二　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。

　　　　配偶者/父母/子/配偶者の父母

　　　　祖父母、兄弟姉妹又は孫であって職員が同居し、かつ扶養している者

４　介護休業することを希望する職員は、原則として、介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、介護休業申出書を理事長に提出することにより申出るものとする。

５　介護休業申出書が提出されたときは、施設は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

６　対象家族1人につき通算93日まで、３回を上限として、介護休業を分割して取得する事が出来る。

第4条（子の看護並びに介護休暇）

１　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員（日雇職員を除く）は、負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、就業規則第１８条に規定する年次有休暇とは別に、１年間につき５日間を限度として、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日までの期間とする。ただし、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

　一　入所６か月未満の職員

　二　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

２　第３条第３項に定められた要介護状態にある家族を介護する職　　　　　　員は就業規則第１８条に規定する年次有休暇とは別に、１年間につき５日間を限度として、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、労使協定により除外された次の職員からの申出は拒むことができる。

一　入所６か月未満の職員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

３　子の看護休暇並びに介護休暇は半日若しくは１日単位での取得とする。

４　子の看護休暇並びに介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に理事長に申出るものとする。

第5条（育児・介護のために時間外労働の制限）

１　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、就業規則第7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できない。

２　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７条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、時間外労働の免除を受けることができる。

３　１にかかわらず、次の一から四のいずれかに該当する職員は育児のために時間外労働の制限を請求することができない。また、次の一、二及び四のいずれかに該当する職員は介護のために時間外労働の制限を請求することができない。

　一　日雇職員

　二　入所１年未満の職員

　三　配偶者（請求に係る子の親である者に限る。）が次のいずれにも該当する職員

　　イ　職業についていない者（育児休業その他の休業により就業していない者及び１週間の就業日数が２日以下の者を含む。）であること

　　ロ　心身の状況が請求に係る子の養育をすることができる者であること

　　ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、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

　　ニ　請求に係る子と同居している者であること

四　１週間の所定労働日数が２日以下の職員

４　第１項に定められた時間外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、育児のための時間外労働制限請求書を理事長に提出するものとする。

５　第２項に定められた時間外労働の制限を請求しようとする者は、制限を開始しようとする日の１か月前までに、介護のための時間外労働制限請求書を理事長に提出するものとする。

第6条（育児・介護のために短時間勤務）

１　３歳に満たない子を養育する職員又は第3条第3項に定める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、申出ることにより、就業規則第７条の所定労働時間について、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（１歳に満たない子を育てる女性職員は更に別途３０分ずつ２回の育児時間を請求することができる。）ように変更することができる。

２　育児のために短時間勤務をしようとする者は、１回につき１年以内（ただし、３歳に達するまで）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、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、短時間勤務申出書により理事長に申出なければならない。

３　介護のための短時間勤務については、介護休業とは別に、利用開始から３年の間で、２回以上利用する事ができる。

４　介護のための短時間勤務をしようとする者は、１回につき９３日を上限として、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、短縮を開始しようとする日の２週間前までに、短時間勤務申出書により理事長に申出なければならない。

第７条（給与等の取扱）

１　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱は次のとおり。

　一　育児休業をした期間については、給与の20％を支給する。（雇用保険から40％支給）

　二　介護休業をした期間については、支給しない。（雇用保険から67％支給）

　三　第４条の制度の適用を受けた期間については、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。

２　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。また、第４～５条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務しているものとみなす。

３　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、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。

４　退職金の算定に当っては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤務年数を計算するものとする。

５　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当っては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

第８条（法令との関係）

　育児・介護休業、子の看護休暇、育児・介護のために時間外労働並びに育児・介護のための短時間勤務に関して、この規程に定め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。

（付則）　この規則は、平成１７年７月２４日から施行する。

（付則）　この規則は、平成２９年１月１日から施行する。

育児休業申出書

理事長　　　　　　　　　　　　　殿

[申出日]　平成　　年　　月　　日

氏　 名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第２条に基づき、下記のとおり育児休業の申出をします。

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １　休業に係る子の状況 | (1)　氏名 |  |
| (2)　生年月日 |  |
| (3)　本人との続柄 |  |
| (4)　養子の場合、縁組み成立年月日 |  |
| ２　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況 | (1)　氏名 |  |
| (2)　出産予定日 |  |
| (3)　本人との続柄 |  |
| ３　休業の期間 | 平成　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで |
| ４　申出に係る状況 | (1)　１歳までの育児休業の場合は休業開始予定日の１か月前、１歳を超えての休業の場合は２週間前に申出て | いる・いない→申出が遅れた理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (2) １の子について育児休業の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由 |
| (3)　１の子について育児休業をしたことが※　１歳を超えての休業の場合は記入の必要はありません | ない・ある→平成　　年　　月　　日から　　 年　　月　　日まで再度の休業の理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (4)　１歳を超えての休業の申出の　　　　　　場合 | 休業が必要な理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (5)　１歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合 | 配偶者が休業している・していない |

(注)　期間契約職員が「育児・介護休業等に関する規則」第２条第１項ただし書きの申出をする場合は、３のみの記入で足ります。

介護休業申出書

理事長　　　　　　　　　　　　　殿

[申出日]　平成　　年　　月　　日

氏　　名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第３条に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １　休業に係る家族の状況 | (1)　氏名 |  |
| (2)　本人との続柄 |  |
| (3)　家族が祖父母、兄弟姉妹、孫である場合、同居、扶養の状況 |  |
| (4)　介護を必要とする理由 |  |
| ２　休業の期間 | 平成　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで |
| ３　申出に係る状況 | (1)　休業開始予定日の２週間前に申出 | いる・いない→申出が遅れた理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (2)　１の家族の同一の要介護状態について介護休業したことが | ない・ある→平成　　年　　月　　日から　　　　　　　年　　月　　日まで再度休業の理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (3)　１の家族の同一の要介護状態について介護休業の申出を撤回したことが | ない・ある→再度申出の理由[　　　　　　　　　　　　　　　] |
| (4)　１の家族についてのこれまでの介護休業及び介護短時間勤務の日数 |  |

(注)　期間契約職員が「育児・介護休業等に関する規則」第３条第１項ただし下記の申出をする場合は、２のみの記入で足ります。

子の看護休暇申出書

理事長　　　　　　　　　　　　殿

[申出日]　平成　　年　　月　　日

氏　 名

私は、「育児・介護休業等に関する規則」第４条に基づき、下記のとおり子の看護休業休暇の申出をします。

記

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| １　申出に係る子の状況 | (1)　氏名 |  |
|  | (2)　生年月日 |  |
| ２　申出の理由 |  |
| ３　申出する日 | 平成　　年　　月　　日 |
| ４　備考 | 取得済日数　　　　　　　　日今回申出日数　　　　　　　日残日数　　　　　　　　　　日 |

(注)　当日、電話などで申し出た場合は、出勤後すみやかに提出してください。

３については、複数の日を一括して申し出る場合には、申し出る日をすべて記入してください。

育児・介護休業取扱通知書

　　　　　　　　　殿

社会福祉法人福島更生義肢製作所

理事長

　あなたが平成　　年　　月　　日にされた[育児・介護]休業の申出について、「育児・介護休業等に関する規則」[第２条・第３条]に基づき、その取扱を下記のとおり通知します。（ただし、期間の変更の申出があった場合には下記の事項の若干の変更があります。）

記

|  |  |
| --- | --- |
| １　休業の期間等 | ・適正な申出がされていましたので申出どおり平成　　年　　月　　日から平成　　年　　月　　日まで休業してください。・申出期日が遅かったので休業を開始する日平成　　年　　月　　日にしてください。・あなたの休業の対象者でないので休業することはできません。・申出に係る対象家族について介護休業又は介護短時間勤務ができる日数はのべ93日です。今回の措置により、介護休業又は介護短時間勤務ができる日数は残り（　　）日になります。 |
| ２　休業期間中の取扱等 | (1)　休業期間中の給与は支払いませんが、育児休業に限り給与の20％を支給します。(2)　所属は　　　　部のままとします。(3)　・（育児休業の場合のみ）あなたの社会保険料は免除されます。・（介護休業の場合のみ）あなたの社会保険料本人負担分は、　　月現在で月　　　　円ですが、休業を開始することにより、　　月からは給与の天引きができなくなりますので、月毎に施設から支払請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、施設に持参してください。振込先：(4)　税については市町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 |
| ３　休業後の労働条件 | (1)　休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　　　円です。(2)　平成　　年　　月分の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、出勤日数により日割りで計算した額を支給します。(3)　退職金の算定に当っては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。(4)　復職後は原則として　　　　部で休業する前と同じ職場についていただく予定ですが、休業終了１か月前までに正式に決定し通知します。(5)　あなたの平成　　年度の有給休暇はあと　　日ありますので、これから休業期間を除き平成　　年　　月　　日までの間に消化してください。 |
| ４　その他 | 　お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に施設あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後２週間以内の日を施設と話し合って決定していただきます。 |