

社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則

(全部改正：平成17年3月25日議決)

(最近改正：令和4年3月30日専決)

社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則(平成17年3月25日議決)の全部を改正する。

第1章 総則

(趣旨)

第1条 この規則は、社会福祉法人伊万里福社会(以下「伊万里福社会」という。)の職員(日雇いの職員を除く。以下「職員」という。)の育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇その他の育児休業、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(平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。)に基づく措置に関する事項について定めるものとする。

(定義)

第1条の2 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

(1) 育児休業

育児・介護休業法第2章に定めるところにより、職員がその子を養育するためにする休業をいう。

(2) 介護休業

育児・介護休業法第3章に定めるところにより、職員がその要介護状態にある対象家族を介護するためにする休業をいう。

(3) 産前産後休業

労働基準法(昭和23年法律第49号)第65条第1項に規定する産前の休業及び同条第2項に規定する産後の休業(以下「産後休業」という。)をいう。

(4) 対象家族

次に掲げる者をいう。

ア 配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)

イ 父母

ウ 子

エ 祖父母

オ 兄弟姉妹又は孫

カ 配偶者の父母

(5) 所定勤務時間

社会福祉法人伊万里福社会就業規則(以下「就業規則」という。)第22条第1項に定める所定勤務時間をいう。

(6) 所定勤務日数

1日につき所定勤務時間内においてする勤務の日数をいう。

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であつて、1歳に満たない子と同居し、当該子を養育する者は、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、期間の定めのある労働契約による職員(以下「有期契約職員」という。)にあつては、次の各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。

- (1) 伊万里福祉会に引き続き雇用された期間(以下「継続雇用期間」という。)が1年以上である者
 - (2) その養育する子が1歳6か月に達する日(以下「1歳6か月到達日」という。)までに、労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者
- 2** 職員及びその配偶者がともに育児休業をする場合において、次の各号のいずれにも該当するときの前項の規定の適用については、同項中「1歳に満たない子」とあるのは「1歳2か月に満たない子」とする。
- (1) 育児休業をしようとする職員の配偶者が、その子の1歳の誕生日の前日(以下「1歳到達日」という。)以前において育児休業をしていること。
 - (2) 職員が育児休業を開始しようとする日が、その子の誕生日以前であり、かつ、その配偶者がしている育児休業の初日以後であること。
- 3** 職員は、その養育する1歳から1歳6か月に達するまでの子について、次の各号のいずれにも該当する場合に限り、その申出により、育児休業をすることができる。ただし、有期契約職員であつてその配偶者が当該子の1歳到達日において育児休業をしている者にあつては、第1項各号のいずれにも該当する者に限り、育児休業をすることができる。
- (1) 職員又はその配偶者が、当該子の1歳到達日において育児休業をしている場合
 - (2) 当該子の1歳到達日後の期間について育児休業をすることが雇用の継続のために特に必要と認められる場合として、次のいずれかに該当する場合
 - ア 当該子について、保育所等における保育の利用の申込みを行っているが、当該子の1歳到達日後の期間について、当面その実施が行われない場合
 - イ 常態として当該子の養育を行っている当該子の親である配偶者であつて、当該子の1歳到達日後の期間について常態として当該子の養育を行う予定であつた者が、次のいずれかに該当した場合
 - ① 死亡したとき。
 - ② 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上的の障害により、当該子を養育することが困難な状態になったとき。
 - ③ 婚姻の解消その他の事情により、常態として当該子の親である配偶者が当該

子と同居しないこととなったとき。

- ④ 8週間(多胎妊娠の場合にあっては、14週間)以内に出産する予定であるか又は産後8週間を経過しないとき。

- 4 前項の規定は、職員の養育する1歳6か月から2歳に達するまでの子について準用する。この場合において、第1項第2号中「1歳6か月」とあるのは「2歳」と読み替え、前項中「1歳から1歳6か月に達するまでの子」とあるのは「1歳6か月から2歳に達するまでの子」と、「1歳到達日」とあるのは「1歳6か月到達日」と読み替えるものとする。
- 5 第1項から前項までの規定は、育児休業、介護休業等に関する労使協定(以下「労使協定」という。)により除外された次の各号に該当する職員からの育児休業の申出については、適用しない。
- (1) 継続雇用期間が1年未満である者
 - (2) その申出の日から1年(第3項及び前項の規定による育児休業の申出にあっては、6か月)以内に雇用契約が満了することが明らかな者
 - (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

(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「育児休業開始予定日」という。)の1か月前(前条第3項及び第4項の規定による育児休業の申出にあっては、2週間前)までに、育児休業申出書(理事長が別に定める。)により、理事長に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、引き続き育児休業を希望する場合には、更新された労働契約の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 前項の申出は、次の各号に該当する場合を除き、子1人につき1回限りとする。ただし、産後休業をしていない職員が当該子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い日から8週間以内にした最初の育児休業については、1回の申出にカウントしない。
- (1) 前条第1項に基づく育児休業をした職員が同条第3項又は第4項に基づく育児休業の申出をしようとする場合又は前項後段の申出をしようとする場合
 - (2) 前条第3項に基づく育児休業をした職員が同条第4項に基づく育児休業の申出をしようとする場合
 - (3) 当該子の親である配偶者の死亡その他の特別の事情がある場合
- 3 理事長は、第1項の申出を受けるに当たり、育児休業の対象者であること等を明らかにする書類の提出を求めることができる。
- 4 第1項の申出があったときは、理事長は、当該申出をした職員(以下この章において「申出職員」という。)に対し、当該申出の日から1週間以内に育児・介護休業取扱通知書(理事長が別に定める。)により通知する。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 申出職員は、育児休業開始予定日の前日までは、育児・介護休業等申出撤回届

(理事長が別に定める。)を理事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 申出職員から前項の提出があったときは、理事長は、当該申出職員に対し、育児・介護休業等撤回通知書(理事長が別に定める。)により、速やかに通知する。
- 3 第1項の規定により育児休業の申出を撤回した職員は、当該育児休業の申出に係る子について、当該子の親である配偶者の死亡その他の特別の事情がある場合を除き、第2条第1項、第3項及び第4項の規定にかかわらず、再度の育児休業の申出をすることができない。
- 4 育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡その他の特別の事由が生じたことにより申出職員が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該育児休業の申出は、されなかったものとみなす。この場合において、申出職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(育児休業期間等)

第5条 育児休業をすることができる期間(以下「育児休業期間」という。)は、原則として子の出生の日から当該子の1歳到達日までの間(第2条第2項の規定に基づく育児休業をする場合にあっては、育児休業開始予定日から当該子が1歳2か月に達する日までの間)において職員が申し出た期間(出産した女性職員が育児休業をする場合にあっては、当該子の出生日以後の産後休業の期間を含む。)とする。

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は、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 第1項の規定にかかわらず、第2条第3項の規定に基づく育児休業における育児休業期間は、子の1歳到達日の翌日から当該子の1歳6か月到達日までの間において職員が申し出た期間とし、同条第4項の規定に基づく育児休業における育児休業期間は、当該子の1歳6か月到達日の翌日から当該子が2歳に達する日までの間において職員が申し出た期間とする。
- 4 申出職員は、次の各号に掲げる変更について、育児・介護休業期間変更申出書(理事長が別に定める。)により、当該各号に掲げる日までに理事長に申し出て、それぞれ1回に限り当該変更を行うことができる。なお、育児休業期間の短縮に係る育児休業開始予定日の繰下げ変更及び育児休業終了予定日(育児休業を終了しようとする日をいう。以下同じ。)の繰上げ変更については、申出職員と理事長の協議により決定するものとする。
 - (1) 第2条第1項に基づく育児休業に係る育児休業開始予定日の繰上げ変更
当該育児休業開始予定日の1週間前まで
 - (2) 第2条第1項に基づく育児休業に係る育児休業終了予定日の繰下げ変更
当該育児休業終了予定日の1か月前まで
 - (3) 第2条第3項に基づく育児休業及び同条第4項に基づく育児休業に係る育児休業終了予定日の繰下げ変更
当該育児休業終了予定日の2週間前まで

- 5 前項の申出があったときは、理事長は、申出職員に対し、当該申出の日から1週間

以内に育児・介護休業取扱通知書により通知する。

- 6 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、育児休業期間は、第1項及び第3項から前項までの規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。
- (1) 子の死亡その他の申出職員が育児休業の申出に係る子を養育しないこととなった特別の事由が生じたこと。
 - (2) 育児休業の申出に係る子が1歳(第2条第3項の規定による育児休業にあつては1歳6か月、同条第4項の規定による育児休業にあつては2歳)に達したこと。
 - (3) 申出職員について、産前産後休業の期間、第9条第1項に規定する介護休業期間又は新たな育児休業期間が始まったこと。
 - (4) 第2条第2項に基づく育児休業に係る子の出生日以後の産後休業の期間と当該育児休業の期間の合計が1年に達したこと。
- 7 前項第1号に規定する特別の事由が生じた場合には、申出職員は、理事長に対し、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく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6条 要介護状態にある対象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、有期契約職員にあつては、次の各号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。

- (1) 継続雇用期間が1年以上である者
 - (2) 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。)から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約(労働契約が更新される場合にあつては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者
- 2 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員からの介護休業の申出については、適用しない。
- (1) 継続雇用期間が1年未満である者
 - (2) その申出の日から93日以内に労働契約が満了することが明らかなる者
 - (3) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者
- 3 要介護状態とは、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をいう。

(介護休業の申出の手続等)

第7条 介護休業を希望する職員は、原則として、介護休業開始予定日の2週間前までに、介護休業申出書(理事長が別に定める。)により、理事長に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、引き続き介護休業を希望する場合には、更新された労働契約の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 前項の申出は、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 理事長は、第1項の申出を受けるに当たり、介護休業の対象者であること等を明らかにする書類の提出を求めることができる。
- 4 第1項の申出があったときは、理事長は、当該申出をした職員(以下この章において「申出職員」という。)に対し、当該申出の日から1週間以内に育児・介護休業取扱通知書により通知する。

(介護休業の申出の撤回等)

第8条 申出職員は、介護休業開始予定日の前日までは、育児・介護休業等申出撤回届を理事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 申出職員から前項の提出があったときは、理事長は、当該申出職員に対し、育児・介護休業等撤回通知書により、速やかに通知する。
- 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職員は、その後において、当該対象家族についての介護休業の申出をすることができない。ただし、特別の事情がある場合において、理事長がこれを適当と認めた場合は、この限りでない。
- 4 介護休業開始予定日の前日までに、対象家族の死亡その他の特別の事由が生じたことにより申出職員が介護休業の申出に係る対象家族を介護しないこととなったときは、当該介護休業の申出は、されなかったものとみなす。この場合において、申出職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

(介護休業期間等)

第9条 介護休業をすることができる期間(以下「介護休業期間」という。)は、対象家族1人につき、当該介護休業に係る介護休業開始予定日とされた日から、その日から起算して93日(同一対象家族について既に介護休業をした日数があるときは、93日から当該日数を控除した日数)となる日までの期間とする。ただし、同一対象家族についてする介護休業は、3回までとする。

- 2 前項の規定にかかわらず、理事長は育児・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 申出職員は、育児・介護休業期間変更申出書により、介護休業を終了しようとする日の2週間前までに理事長に申し出て、介護休業期間の変更を行うことができる。この場合において、変更後の介護休業期間の日数は、原則として、通算93日(同一対象家族について既に介護休業をした日数があるときは、93日から当該日数を控除した日数)を超えないものとする。
- 4 前項の申出があったときは、理事長は、申出職員に対し、当該申出の日から1週間以内に育児・介護休業取扱通知書により通知する。
- 5 次の各号に掲げるいずれかの事情が生じた場合には、介護休業期間は、第1項、第3項及び前項の規定にかかわらず、当該事情が生じた日(第2号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。
 - (1) 対象家族の死亡その他の申出職員が介護休業に係る対象家族を介護しなくなった

特別の事由が生じたこと。

(2) 申出職員について、産前産後休業の期間、育児休業期間又は新たな介護休業期間が始まったこと。

6 前項第1号に規定する特別の事由が生じた場合には、申出職員は、理事長に対し、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

第4章 所定勤務時間の短縮措置等

(育児短時間勤務)

第10条 3歳に満たない子を養育する職員であって育児休業をしていない者(1日の所定勤務時間が現に6時間以下の者を除く。)について、その申出により、その所定勤務時間を、午前9時から午後3時45分までのうち、休憩時間(午前11時から午後3時までのうちの45分とする。以下同じ。)を除き、6時間とする。

2 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員については、適用しない。

(1) 継続雇用期間が1年未満である者

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 第1項の規定に基づき短縮する所定勤務時間の勤務(以下「育児短時間勤務」という。)の申出をしようとする職員は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、育児短時間勤務を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として育児短時間勤務を開始しようとする日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(理事長が別に定める。)により、理事長に申し出るものとする。

4 前項の申出があったときは、理事長は、当該申出をした職員に対し、当該申出の日から1週間以内に短時間勤務取扱通知書(理事長が別に定める。)により通知する。

5 育児短時間勤務の申出をした職員は、短時間勤務変更申出書(理事長が別に定める。)により、育児短時間勤務を終了しようとする日の2週間前までに理事長に申し出て、育児短時間勤務の期間の変更を行うことができる。

6 第1項から前項までに定めるもののほか、育児短時間勤務の申出の手続、申出の撤回、期間等については、第3条第3項、第4条(第3項を除く。)及び第5条第5項から第7項までの規定を準用する。

(介護短時間勤務)

第11条 要介護状態にある対象家族を介護する職員であって介護休業をしていない者について、その申出に基づき、その所定勤務時間を、午前9時から午後3時45分までのうち、休憩時間を除き、6時間とする。

2 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員については、適用しない。

(1) 継続雇用期間が1年未満である者

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 第1項の規定に基づき短縮する所定勤務時間の勤務(以下「介護短時間勤務」という。)

の申出をしようとする職員は、連続する3年の期間において2回までの利用を限度して、介護短時間勤務を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として介護短時間勤務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(理事長が別に定める。)により、理事長に申し出るものとする。

- 4 第1項から前項までに定めるもののほか、介護短時間勤務の申出の手続、申出の撤回、期間等については、第7条第2項前段及び第3項、第8条、第9条(第2項及び第3項を除く。)並びに第10条第4項及び第5項の規定を準用する。

第5章 所定外勤務の制限

(育児・介護のための所定外勤務の制限)

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、所定勤務時間を超えて勤務をさせることができない。

- 2 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員については、適用しない。

(1) 継続雇用期間が1年未満である者

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

- 3 第1項の申出をしようとする職員は、所定勤務時間を超えて勤務しないこととなる1回の期間(1か月以上1年以内の期間に限る。以下「免除期間」という。)について、その初日(以下「免除開始予定日」という。)及びその末日とする日を明らかにして、原則として免除開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外勤務制限申出書(理事長が別に定める。)により、理事長に申し出るものとする。この場合において、免除期間は、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 理事長は、第1項の申出を受けるに当たり、同項に規定する要件に該当すること等を明らかにする書類の提出を求めることができる。

- 5 免除開始予定日の前日までに、子の死亡その他の特別の事由が生じたことにより第1項の申出をした職員が当該申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該申出は、されなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく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情が生じた場合には、免除期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあつては、その前日)に終了する。

(1) 子の死亡その他の第1項の申出をした職員が当該申出に係る子を養育しないこととなった特別の事由が生じたこと。

(2) 第1項の申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(3) 第1項の申出をした職員について、産前産後休業の期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

- 7 前項第1号に規定する特別の事由が生じた場合には、第1項の申出をした職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

- 8 第1項から前項まで(第6項第2号を除く。)の規定は、要介護状態のある対象家族を

介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達するまでの子を養育する」とあるのは「要介護状態にある対象家族を介護する」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、第5項及び第6項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育しない」とあるのは「介護しない」と読み替えるものとする。

第6章 時間外勤務の制限

(育児・介護のための時間外勤務の制限)

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に申し出たときは、就業規則第29条の規定及び時間外勤務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、制限時間(1か月について24時間、1年について150時間をいう。以下同じ。)を超えて時間外勤務をさせることができない。

2 前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する職員は、前項の申出をすることができない。

(1) 継続雇用期間が1年未満である者

(2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 第1項の申出をしようとする職員は、制限時間を超えて勤務しないこととなる1回の期間(1か月以上1年以内の期間に限る。以下「制限期間」という。)について、その初日(以下「制限開始予定日」という。)及びその末日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勤務制限申出書(理事長が別に定める。)により、理事長に申し出るものとする。この場合において、制限期間は、前条第3項に規定する免除期間と重複しないようにしなければならない。

4 理事長は、第1項の申出を受けるに当たり、同項に規定する要件に該当すること等を明らかにする書類の提出を求めることができる。

5 制限開始予定日の前日までに、子の死亡その他の特別の事由が生じたことにより第1項の申出をした職員が当該申出に係る子を養育しないこととなったときは、当該申出は、されなかったものとみなす。この場合において、当該申出をした職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく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情が生じた場合には、制限期間は、当該事情が生じた日(第3号に掲げる事情が生じた場合にあっては、その前日)に終了する。

(1) 子の死亡その他の第1項の申出をした職員が当該申出に係る子を養育しないこととなった特別の事由が生じたこと。

(2) 第1項の申出に係る子が小学校就学の始期に達したこと。

(3) 第1項の申出をした職員について、産前産後休業の期間、育児休業期間又は介護休業期間が始まったこと。

7 前項第1号に規定する特別の事由が生じた場合には、第1項の申出をした職員は、理事長に対して、当該特別の事由が生じた旨を遅滞なく通知しなければならない。

8 第1項から前項まで(第6項第2号を除く。)の規定は、要介護状態のある対象家族を介護する職員について準用する。この場合において、第1項中「小学校就学の始期に達

するまでの子を養育する」とあるのは「要介護状態にある対象家族を介護する」と、「当該子を養育する」とあるのは「当該対象家族を介護する」と、第5項及び第6項中「子」とあるのは「対象家族」と、「養育しない」とあるのは「介護しない」と読み替えるものとする。

第7章 子の看護休暇

(子の看護休暇)

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、負傷し、若しくは疾病にかかった当該子の世話をするため、又は当該子に予防接種若しくは健康診断を受けさせるために、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、子の看護休暇を取得することができる。この場合において、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 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員については、適用しない。

- (1) 継続雇用期間が6か月未満である者
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 子の看護休暇は、1時間を単位として取得することができる。

4 子の看護休暇を取得しようとする職員は、子の看護休暇・介護休暇申出書(理事長が別に定める。)により、原則として事前に理事長に申し出るものとする。ただし、緊急を要する場合においては、事後の申出とすることができるものとする。

第8章 介護休暇

(介護休暇)

第15条 要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をする職員は、当該対象家族の介護をするため、又は当該対象家族の通院等に付添い、当該対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の必要な世話をするために、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。この場合において、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 前項の規定は、労使協定により除外された次の各号に該当する職員については、適用しない。

- (1) 継続雇用期間が6か月未満である者
- (2) 1週間の所定勤務日数が2日以下の者

3 介護休暇は、1時間を単位として取得することができる。

4 介護休暇を取得しようとする職員は、子の看護休暇・介護休暇申出書により、原則として事前に理事長に申し出るものとする。ただし、緊急を要する場合においては、事後の申出とすることができるものとする。

第9章 雑則

(不利益取扱いの禁止)

第15条の2 伊万里福祉会は、職員が育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関するこの規則で定める制度若しくは措置の申出をし、又はこれを利用したことを理由として、当該職員に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない。

(給与等の取扱い)

第16条 育児休業期間、介護休業期間、育児短時間勤務の期間及び介護短時間勤務の期間の給与については、社会福祉法人伊万里福祉会職員給与支給規則の定めるところによるものとし、退職金の算定における当該期間の算入については、社会福祉施設職員等退職手当共済法(昭和36年法律第155号)に定めるところによる。

(介護休業期間中の社会保険料の取扱い)

第17条 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、各月に理事長が指定する日までに支払うものとする。

(職場復帰の支援)

第18条 理事長は、職員が3か月以上の育児休業期間又は1か月以上の介護休業期間の終了後における職場復帰に向けた教育その他の支援を希望するときは、職場復帰支援プランを作成して、当該職員に対し職場復帰のための支援を実施する。

2 前項の職場復帰のための支援の実施に要する費用は、伊万里福祉会が負担する。

(育児・介護休業期間の終了後の復帰)

第19条 育児休業期間又は介護休業期間の終了後は、原則として原職に復帰させるものとする。

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、部署及び職務の変更を行うことができる。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ものとする。

(年次有給休暇の日数の算定)

第20条 就業規則第25条第1項の規定により付与する年次有給休暇の日数の算定に当たっては、育児休業期間、介護休業期間、子の看護休暇の期間及び介護休暇の期間は、これを出勤したものとみなす。

(法令との関係)

第21条 育児休業、介護休業、所定勤務時間の短縮措置、所定外勤務の制限、時間外勤務の制限、子の看護休暇、介護休暇その他職員の育児又は介護に関し、この規則に定めのない事項については、育児・介護休業法、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施行規則(平成3年労働省令第25号)その他の法令の定めるところによる。

附 則 (平成22年8月20日 *全部改正)

この規則は、平成22年8月20日に公布し、平成22年6月30日から適用する。

附 則

- 1 この規則(平成28年12月6日議決)は、平成29年1月1日から施行する。
- 2 この規則の施行前の社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則の規定に基づき行っている措置(この規則の施行の日の前日までに終了するものを除く。以下「旧措置」という。)に関し行った申出その他の手続については、この規則の施行後の社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則に規定する措置(以下「新措置」という。)に関する申出その他の手続が行われたものとみなす。この場合において、旧措置に関する日数については、新措置に関する日数に算入して取り扱う。

附 則

(施行期日)

- 1 この規則(平成29年12月4日議決)は、議決の日から施行する。

(経過措置)

- 2 この規則の施行の際職員が現にしている改正前の社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則の規定に基づく制度及び措置の利用については、改正後の社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則の規定に基づくものとみなし、当該利用に関しなされた申出その他の手続については、改正後の社会福祉法人伊万里福社会育児・介護休業等に関する規則の規定に基づきなされた申出その他の手続きとみなす。

附 則

(施行日)

- 1 この規則(令和2年12月2日議決)は、令和3年4月1日から施行する。ただし、改正後の社会福祉法人伊万里福社会就業規則第6条第1項及び第2項の規定並びに事項の規定は、議決の日から施行する。
- 2 [略]

附 則

(施行日)

- 1 この規則(令和4年3月30日専決)は、令和4年4月1日から施行する。