

公益財団法人岡崎市学校給食協会育児・介護休業等に関する規則

平成 25 年 3 月 12 日制定

(目的)

第 1 条 この規則は、公益財団法人岡崎市学校給食協会（以下「協会」という。）に勤務する職員の育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働、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とする。

(育児休業の対象者)

第 2 条 育児のために休業を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、養育するものは、申出により育児休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあつては、申出時点において、次の各号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。

(1) 採用 1 年以上であること。

(2) 子が 1 歳 6 か月（第 4 項の申出にあつては 2 歳）になるまでに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

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、出生日以後の産前・産後休業期間と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。

3 次の各号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。

(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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 職員の配偶者であつ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

4 次の各号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、子の 1 歳 6 か月の誕生日応答日に限るものとする。

(1) 職員又は配偶者が原則として子の 1 歳 6 か月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

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 職員の配偶者であつ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

(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(第2条第3項及び第4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(様式1)を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中の有期雇用職員が雇用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、更新された雇用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申出を行うものとする。

2 申出は、次の各号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。ただし、産後休業をしていない職員が、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回の申出にカウントしない。

(1) 第2条第1項に基づく休業をした者が同条第3項又は第4項に基づく休業の申出をしようとする場合、又は第1項後段の申出をしようとする場合

(2) 第2条第3項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又は第1項後段の申出をしようとする場合

(3) 配偶者の死亡等、特別の事情がある場合

3 協会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られることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときは、協会は速やかに当該申出者に対し、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、当該申出者は、出生後2週間以内に協会へ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。

(育児休業の申出の撤回等)

第4条 当該申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、育児休業申出撤回届(様式4)を協会へ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 育児休業撤回届が提出されたときは、協会は速やかに当該届を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

3 育児休業の申出を撤回した者は、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、特別な事情がある場合には、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1項、第3項及び第4項に基づく休業の申出、第2条第3項に基づく休業の申出を撤回した者であっても同条第3項及び第4項、第4項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、再度、同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、子の死亡等により当該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、当該申出者は、遅滞なく協会へ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、第3項及び第4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 前項の定めにかかわらず、協会は、育児休業、介護休業等育児又は家庭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。)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)により協会に、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3項及び第4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により、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、原則として1回に限り行うことができるが、第2条第3項及び第4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、協会は速やかに当該申出者に対し、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、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(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、協会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2項に基づく休業の場合を除く。第2条第3項に基づく休業の場合は、子が1歳6か月に達した日。第2条第4項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日。)

(3) 当該申出者について産前産後休業、介護休業または新たな育児休業期間が始まった場合

産前産後休業、介護休業また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、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(介護休業の対象者)

第6条 要介護状態にある家族を介護する職員は、申出により介護休業をすることができる。ただし、有期雇用職員にあっては、申出時点において、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) 採用1年以上であること。

(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93日を経過する日から6か月を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと。

2 要介護状態にある家族とは、負傷、疾病または身体上も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各号に掲げる者をいう。

(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) 上記以外の家族で協会が認めた者

(介護休業の申出の手続等)

第7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）を協会に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中の有期雇用職員が雇用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、更新された雇用契約期間の初日を介護休業開始予定日として、当該申出書により再度の申出を行うものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、対象家族1人につき、1要介護状態ごとに3回とする。ただし、前項後段の申出をしようとする場合にあっては、この限りではない。

3 協会は、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、協会は速やかに当該申出者に対し、介護休業取扱通知書（様式2）を交付する。

(介護休業の申出の撤回等)

第8条 当該申出者は、介護休業開始予定日の前日までに、介護休業申出撤回届（様式4）を協会へ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、協会は速やかに当該撤回届を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

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、協会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当該申出者が家族を介護しないこととなった場合には、介護休業の申出はなかったものとみなす。この場合において、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(介護休業の期間等)

第9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日間の範囲（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日までをいう。）内で、介護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、協会は、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週間前までに協会へ申し出ることにより、介護休業終了予定日の繰り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、協会は速やかに当該申出者に対し、介護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、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、協会と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 当該申出者について産前産後休業、育児休業または新たな介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(子の看護休暇)

第10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、または疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、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日までの期間とする。

- 2 子の看護休暇は、半日単位で取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員は1日単位とする。

- 3 申出をしようとする者は、速やかに子の看護休暇申出書（様式7）を協会へ提出する

ものとする。

4 前項の休暇は、正規職員を除き無給とする。

(介護休暇)

第11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は、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。

2 介護休暇は、半日単位で取得することができる。ただし、1日の所定労働時間が4時間以下である職員は1日単位とする。

3 申出をしようとする者は、速やかに介護休暇申出書(様式7)を協会に提出するものとする。

4 前項の休暇は無給とする。

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第12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、又は要介護状態にある家族の介護する職員が当該家族を介護するために申出た場合、協会は、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 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(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、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申出書(様式8)を協会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2項の制限期間と重複しないようにしなければならない。

3 協会は、所定外労働制限申出書を受取るにあたり、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 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、所定外労働制限申出書を提出した者は、出生後2週間以内に協会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。

5 制限開始予定日の前日までに、申出にかかる子又は家族の死亡等により当該申出者が子の養育または家族の介護をしないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出者は、遅滞なく協会へ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かかる子を養育または家族を介護しないこととなった場合

当該事由を生じた日

(2) 制限にかかる子が3歳に達した場合

当該3歳に達した日

- (3) 当該申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための時間外労働の制限)

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、また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申し出た場合には、時間外労働に関する協定にかかわらず、協会は、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（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ヶ月前までに、育児・介護のための時間外労働制限申出書（様式9）を協会に提出するものとする。この場合において、制限時間は、前条第2項に規定する制限時間と重複しないようにしなければならない。

3 協会は、育児・介護のための時間外労働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。

4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児・介護のための時間外労働制限申出書を提出した者は、出生後2週間以内に協会へ育児のための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。

5 制限開始予定日の前日までに、申出にかかる子又は家族の死亡等により当該申出者が子を養育、また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、当該申出者は、遅滞なく協会へ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また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) 当該申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(育児・介護のための深夜業の制限)

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、また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申し出た場合には、協会は、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 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（以下「制限開始予定日」という。）及び宣言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 か月までに、育児・介護のための深夜業制限申出書（様式 10）を協会に提出するものとする。

3 協会は、育児・介護のための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。

4 申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育児・介護のための深夜業制限申出書を提出した者は、出生後 2 週間以内に協会へ育児のための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。

5 制限開始予定日の前日までに、申出にかかる子又は家族の死亡等により当該申出者が子を養育または家族を介護しないこととなった場合には、申出はされなかったものとみなす。この場合において、当該申出者は、遅滞なく協会へ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) 当該申出者について、産前産後休業、育児休業または介護休業が始まった場合
産前産後休業、育児休業また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、当該申出者は、遅滞なく協会へその旨を通知しなければならない。

(育児短時間勤務)

第 15 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 日の所定労働時間が 6 時間以下の者を除く。）は、申し出ることにより、1 日の所定労働時間を原則として 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 回の育児期間を請求することができる。)

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、短縮を開始しようとする日およ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）により協会に提出しなければならない。当該申出書が提出されたときは、協会は速やかに当該申出者に対し、育児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き等については、第3条から第5条までの規定（第4条第2項および第5条第3項を除く。）を準用する。

- 3 申出の日後に申出にかかる子が出生したときは、当該申出者は、出生後2週間以内に協会へ育児短時間勤務対象児出生届（様式3）を提出しなければならない。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程等に基づく基本給、諸手当を時間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 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、短縮した時間を勘案して算定する。

（介護短時間勤務）

第16条 要介護状態にある家族を介護する職員であって介護休業をしていない者（1日の所定労働時間が6時間を超える者に限る。）は、申し出ることにより、対象家族1人につき、利用開始の日から3年間の間で2回までの範囲内で、1日の所定労働時間を原則として6時間とする。ただし、本人の申出により6時間以上とすることもできる。

- 2 申出をしようとする者は、短縮を開始しようとする日およ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2週間前までに、介護短時間勤務申出書（様式12）により協会に提出しなければならない。申出書が提出されたときは、協会は速やかに当該申出者に対し、介護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き等については、第7条から第9条までの規定を準用する。
- 3 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める賃金規程等に基づく基本給、諸手当を時間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。
- 4 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、短縮した時間を勘案して算定する。

（給与等の取扱い）

第17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、出勤日数により日割りで計算した額相当を支給する。
- 3 給与改定は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に給与改定日が到来した者については、復職後に改定させるものとする。
- 4 退職金については賃金規程の規定による。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第18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、

各月に協会が納付した額を翌月末日までに職員に請求するものとし、職員は協会が指定する日までに支払うものとする。

(年次有給休暇)

第 19 条 年次有給休暇を付与する日数の決定にあたっては、育児・介護休業をした日並びに子の看護休暇および介護休暇を取得した日は出勤したものとみなす。

(育児休業等に関するハラスメントの防止)

第 20 条 全ての職員はこの規則の申出・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を行ってはならない。

2 前項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 46 条及びその他関連する諸規則等に基づき、厳正に対処する。

(法令との関係)

第 21 条 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇、育児・介護のための時間外労働および深夜業の制限ならびに育児・介護短時間勤務に関して、本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 25 年 4 月 1 日より施行する。

附 則

この規則は、平成 27 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

(施行期日)

1 この規則は、平成 29 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

2 この規則の施行日前日までに、改正前の規則による制度の申出又は利用をしている職員にあっては、改正後の規則による申出又は利用とする。

附 則

この規則は、平成 30 年 4 月 1 日から施行する。

附 則

この規則は、令和 2 年 4 月 1 日から施行する。