

公益社団法人松戸市シルバー人材センター職員育児・介護休業
等に関する規程

(趣 旨)

第1条 この規程は、公益社団法人松戸市シルバー人材センター（以下「センター」という。）職員の育児及び介護休業等に関し、法令に定めるもののほか必要な事項を定めるものとする。

(育児休業)

第2条 育児のため休業を希望する職員（日雇職員を除く。）であつて、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、申し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、子が1歳6か月（本条第4項の申出にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、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及び出産時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することができる。この場合において、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、配偶者が本項の休業を子の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。

(1) 職員又は配偶者が1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること。

(2) 次のいずれかの事由があること。

ア 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合

イ 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、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歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

4 次のいずれにも該当する職員は、子が1歳6か月から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。この場合において、育児休業を開始しようとする日は、子の1歳6か月の誕生日当日に限るものとする。ただし、配偶者が本項の休業を子の1歳6か月の誕生日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前の日を開始日とすることができる。

(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 職員の配偶者であっ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、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か月の誕生日当日以降に本項の休業をしたことがないこと

5 第1項の規定により育児休業をしようとする者は、育児休業を開始しようとする日の1か月前（第3項及び第4項の規定による休業のうち誕生日及び誕生日当日の前日以前に申し出る場合は2週間前）までに育児休業申出書を提出しなければならない。

6 前項の申し出が提出されたときは、辞令を交付することにより当該育児休業を承認するものとする。

(出産時育児休業)

第3条 育児のために休業することを希望する職員（日雇職員を除く。）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定

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、この規定に定めるところにより 4 週間（28 日）以内の期間の出生時育児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、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して 8 週間を経過する日の翌日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

- 2 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の 2 週間前までに、出生時育児休業申出書をセンター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。
- 3 第 1 項に基づく申出は、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。
- 4 出生時育児休業申出書が提出されたときは、当該出生時育児休業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。

（介護休業）

第 4 条 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、申し出により、介護を必要とする家族一人につき、要介護状態ごとに 1 回、延べ 93 日間までの範囲内で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、介護休業を開始しようとする日から 93 日経過日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り介護休業をすることができる。

2 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つて職員と同居し、かつ扶養している者

3 第1項の規定により介護休業をしようとする者は、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提出しなければならない。

4 前項の申し出が提出されたときは、辞令を交付することにより当該介護休業を承認するものとする。

(子の看護休暇)

第5条 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、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、就業規則に定める有給休暇とは別に当該子が一人の場合は1年間につき5日、二人以上の場合は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、時間単位で取得することができる。

(介護休暇)

第6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（日雇職員を除く。）は、就業規則に定める有給休暇とは別に当該家族が一人の場合は1年間につき5日、二人以上の場合は10日を限度として、この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3月31日までの期間とする。

2 この介護休暇は、時間単位で取得することができる。

(育児のための所定外労働の制限)

第7条 3歳に満たない子を養育する職員（日雇職員を除く。）が当該

子を養育するために必要があるときは、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定外労働時間の制限を申し出ることができる。

(育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限)

第 8 条 小学校就学始期に達するまでの子を養育する職員(日雇職員、入社 1 年未満の職員及び 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の職員を除く。)が当該子を養育するため又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、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、育児・介護のための時間外労働及び深夜業の制限を申し出ることができる。

(育児短時間勤務)

第 9 条 3 歳に満たない子を養育する職員(日雇職員及び 1 日の所定労働時間が 6 時間以下である職員を除く。)は、勤務時間の変更を申し出ることができる。この場合において、当該勤務時間は、午前 9 時 15 分から午後 4 時まで(うち休憩時間は、午後 0 時 15 分から午後 1 時まで)の 6 時間とする。

2 前項の申出をしようとする者は、短時間勤務申出書を提出しなければならない。

(介護短時間勤務)

第 10 条 前条の規定は、要介護状態にある家族を介護する職員について準用する。

(給与等の取扱い)

第 11 条 給与の取扱いについては、次のとおりとする。

(1) 育児・介護休業(出産時育児休業を含む。以下同じ。)をした期間並びに第 5 条及び第 6 条の制度の適用を受けた日または時間については、無給とする。

(2) 第 9 条及び前条の制度の適用を受けた期間については、時間給換算をした額を基礎とした基本給と諸手当の全額を支給する。

- 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。第3条から前条までの制度の適用を受けた日については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 3 期末手当及び勤勉手当については、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、出勤日数により期末手当及び勤勉手当の支給に関する事務取扱い要綱に基づき支給する。算定対象期間に第8条及び第9条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期末手当及び勤勉手当は、支給しない。第3条から第7条までの制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児・介護休業した期間について、勤続期間から除算する。年次有給休暇の算定についても同様とする。

第12条（妊娠又は出産等について申出があった場合の措置）

センターは、職員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該職員に対して、以下の措置を実施する。

- （1）以下を個別に周知する。
 - ①育児休業に関する制度
 - ②育児休業の申出先
 - ③育児休業給付に関すること
 - ④休業期間中の社会保険料の取扱い
- （2）育児休業取得の意向を確認する。

（委 任）

第13条 この規程に定めるもののほか必要な事項は、理事長が別に定める。

附 則

この規程は、平成26年7月1日から施行する。

附 則

この規程は、令和6年4月1日から施行する。