

熊本県司法書士会育児休業、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規程

(目的)

第1条 この規程は、熊本県司法書士会(以下「本会」という。)事務局就業規程(以下「就業規程」という。)第15条に基づき、本会事務局の事務員(以下「職員」という。)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いについて定めるものである。

第2条

(育児休業の対象者)

第1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、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。

2 前項にかかわらず、次の職員は育児休業をすることができない。

期間契約職員

本会と職員の過半数を代表する者との間で締結された育児休業に関する協定(以下「育児休業協定」という)により育児休業の対象から除外することとされた次の職員

イ採用後1年未満の職員

ロ配偶者(育児休業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

- ・職業に就いていない者であること
- ・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
- ・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
- ・申出に係る子と同居している者であること

ハ申出の日から1年以内に雇用関係が終了することが明らかな職員

(育児休業の申出の手続等)

第2条 育児休業をすることを希望する者は、原則として育児休業を開始しようとする日(以下「休業開始予定日」という)の1か月前までに、育児休業申出書を本会に提出することにより、申し出るものとする。

2 申出は、特別の事情がない限り、一子につき1回限りとし、双子以上の場合もこれを一子とみなす。

3 本会は、育児休業申出書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。

4 育児休業申出書が提出されたときは、本会は速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、申出者は、出生後2週間以内に本会に育児休業対象児出生届を提出しなければならない。

（育児休業の申出の撤回等）

第3条 申出者は、休業開始予定日の前日までは、育児休業撤回届を本会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 育児休業の申出を撤回した者は、特別の事情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。
- 3 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、本会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4条 育児休業の期間は、原則として、子が1歳に達する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 前項にかかわらず、本会は育児休業、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（以下「育児・介護休業法」という）の定めるところにより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により本会に、休業開始予定日の1週間前まで申し出ることにより、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「休業終了予定日」という）の1か月前までに申し出ることにより、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、育児休業期間変更申出書により本会に申し出るものとし、本会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。
 - 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、本会と本人が話し合いの上決定した日とする。）
 - 育児休業に係る子が1歳に達した場合
子が1歳に達した日
 - 申出者について産前産後休業、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、介護休業又は新たな育児休業の開始日の前日
配偶者が第2条2 に該当することとなった場合
育児休業協定に基づき、原則としてその事由が生じた日から2週間以内
であって本会が指定した日

- 6 5 又は 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会社にその旨を通知しなければならない。

(給与等の取扱い)

第5条 育児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。
- 3 定期昇給は、育児休業の期間中は行わないものとするが、復職後の給与は育児休業前の給与を下回らないものとする。
- 4 退職金の算定に当たっては、育児休業をした期間を勤務したのものとして勤続年数を計算するものとする。

(社会保険料の取扱い)

第6条 育児休業中の職員は、育児休業期間中の社会保険料の被保険者負担分の免除申出をする場合は、「健康保険・厚生年金保険育児休業保険料免除申出書」により、本会に申し出るものとする。ただし、申出が行われない場合は、本会は、各月に本会が納付した額を翌月中に職員に請求するものとし、職員は本会が指定する日までに支払うものとする。

(教育訓練)

第7条 本会は、3か月以上の育児休業をする者で、育児休業期間中、職場復帰プログラムの受講を希望する者に同プログラムを実施する。

- 2 本会は、別に定める職場復帰プログラム基本計画に沿って、当該職員が育児休業をしている間、同プログラムを行う。
- 3 同プログラムの実施に要する費用は本会が負担する。

(復職後の取扱い)

第9条 育児休業後の勤務は、原則として、休業直前の部署及び職務とする。

- 2 前項にかかわらず、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ある。この場合は、育児休業終了予定日の1か月前までに正式に決定し通知する。

(年次有給休暇)

第10条 年次有給休暇の権利発生のための出勤率算定に当たっては、育児休業をした日は、出勤したものとみなす。

(育児のための深夜業の制限)

- 第 11 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請求した場合には、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 前項にかかわらず、次の職員は深夜業の制限を請求することができない。
採用後 1 年未満の職員
請求に係る子の 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
ロ心身の状況が請求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 (多胎妊娠の場合にあたっては、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
 - 3 請求しようとする者は、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請求書を本会に提出しなければならない。
 - 4 本会は、深夜業制限請求書を受け取るに当たり、必要最少限度の各種証明書の提出を求めることがある。
 - 5 請求の日後に請求に係る子が出生したときは、深夜業制限請求書を提出した者 (以下「請求者」という。) は、出生後 2 週間以内に会社に深夜業制限対象児出生届を提出しなければならない。
 - 6 制限開始予定日の前日までに、請求に係る子の死亡等により請求者が子を養育しないこととなった場合には、請求はされなかったものとみなす。この場合において、請求者は、原則として当該事由が発生した日に、本会にその旨を通知しなければならない。
 - 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。
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
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
請求者について、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 7 の事由が生じた場合には、職員は原則として当該事由が生じた日に、本会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、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。

(育児短時間勤務の制度)

第 1 2 条 職員で 1 歳に満たない子と同居し、養育する者は、本会に申し出て、就業規程第 6 条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

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、正午から午後 1 時までの 1 時間とする) の 6 時間とする (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)

2 前項にかかわらず、次の職員は、育児短時間勤務をすることができない。

育児休業協定により育児短時間勤務の対象から除外することとされた次の職員

イ採用後 1 年未満の職員

口配偶者 (育児短時間勤務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

- ・ 職業に就いていない者であること
- ・ 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
- ・ 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
- ・ 申出に係る子と同居している者であること

3 適用のための手続き等については、第 3 条から第 5 条までの規定を準用することとするが、職員は請求時間を明らかにして申し出るものとする。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、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。

(法令との関係)

第 1 3 条 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して、この規定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

この改正規程は、平成 15 年 4 月 1 日から施行する。