地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンター育児・介護休業等細則

令和4年10月1日
細　則　第　2　号

第1章　総則（第1条・第1条の2）
第2章　育児休業制度
　第1節　育児休業（第2条―第5条）
　第2節　出生時育児休業（第6条―第9条）
第3章　介護休業制度（第10条―第13条）
第4章　子の看護等休暇（第14条）
第5章　介護休暇（第15条）
第6章　所定外労働の制限（第16条）
第7章　時間外勤務の制限（第17条）
第8章　深夜業の制限（第18条）
第9章　所定労働時間の短縮措置（第19条－第20条の2）
第10章　育児・介護休業等に関するハラスメント等の防止（第21条）

第1章　総則

（趣旨）

第1条　この細則は、地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンター職員就業規則（令和4年規程第6号。以下「職員就業規則」という。）第44条及び地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンターパート職員就業規則（令和4年規程第9号。以下「パート職員就業規則」という。）第34条の規定に基づき、職員並びにパート職員（以下「職員」という。）の育児・介護休業等の取扱いに関し、必要な事項を定める。

（法令との関係）

第1条の2　職員の育児・介護休業等の取扱いに関して、この細則に定めのない事項については、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）その他法令の定めるところによる。

第2章　育児休業制度

第1節　育児休業

（育児休業）

第2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、その申出により、育児休業をすることができる。ただし、パート職員にあっては、申出時点において、その養育する子が1歳6ヶ月（第5項又は第6項の申出にあっては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（届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。以下同じ。）が職員

と同じ日から又は職員より先に育児休業又は出生時育児休業をしている場合、職員は、子が1歳2ヶ月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間の合計が1年を限度として、その申出により、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ヶ月に達するまでの間で必要な日数について、その申出により、育児休業をすることができる。なお、この場合、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、本項の申出に基づく休業を子の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、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) 子の1歳の誕生日以降に本項の申出に基づく育児休業をしたことがないこと

4　前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより、第1項の申出に基づく休業（配偶者の死亡等特別な事情による3回目以降の休業を含む。）が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が1歳6ヶ月に達するまでの間で必要な日数について、その申出により、育児休業をすることができる。

5　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、その申出により、育児休業をすることができる。なお、この場合、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳6ヶ月の誕生日応当日に限るものする。ただし、配偶者が本項の申出に基づく休業を子の1歳6ヶ月の誕生日応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) 職員又は配偶者が子の1歳6ヶ月の誕生日応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ヶ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

(3) 子の1歳6ヶ月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

6　前項の規定にかかわらず、産前・産後休業、出生時育児休業又は新たな育児休業が始まったことにより、第1項、第3項又は第4項に基づく育児休業（再度の休業を含む。）が終了又は介護休業が始まったことにより第3項又は第4項に基づく育児休業(再度の休業を含む)が終了し、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した職員は、子が2歳に達するまでの間の必要な日数について、その申出により、育児休業をすることができる。

（育児休業の申出の手続等）

第3条　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（以下「開始予定日」という。）の1ヶ月前（前条第3項から第6項の規定に基づく申出の

場合は、2 週間前）までに、「育児休業申出書」を理事長（その委任を受けた者を含む。以下同じ。）に提出することにより申し出るものとする。なお、育児休業中のパート職員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業をすることを希望する場合には、更新された労働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　前条第 1 項に基づく休業の申出は、次の各号のいずれかに該当する場合を除き、一子につき 2 回までとする。

(1) 前条第 1 項に基づく休業をした者が、前項後段の再度の申出をしようとする場合

(2) 配偶者の死亡等特別の事情がある場合

3　前条第3項又は第4項に基づく休業の申出は、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。

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

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより、前条第 3 項又は第 4 項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

4　前条第5項又は第6項に基づく休業の申出は、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。

(1) 前条第 5 項又は第 6 項に基づく休業をした者が、本条第 1 項後段の申出をしようとする場合

(2) 産前・産後休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児休業が始まったことにより、前条第 5 項又は第 6 項に基づく育児休業が終了したが、終了事由である産前・産後休業等に係る子又は介護休業に係る対象家族が死亡等した場合

5　理事長は、「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ることがある。

6　理事長は、「育児休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者（以下この章において「育休申出者」という。）に対し「育児休業取扱通知書」を交付する。

7　申出の日後に申出に係る子が出生したときは、育休申出者は、出生後 2 週間以内に理事長に「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 4 条　育休申出者は、育児休業開始予定日の前日までは、「育児休業申出撤回届」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　理事長は、「育児休業申出撤回届」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「育児休業取扱通知書」を交付する。

3　第 2 条第 1 項に基づく休業の申出の撤回は、撤回 1 回につき 1 回休業したものとみなす。第 2 条第 3 項又は第 4 項及び第 5 項又は第 6 項に基づく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。ただし、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 3 項又は第 4 項及び第 5 項又は第 6 項に基づく休業の申出をすることができ、第 2 条第 3 項又は第 4 項に基づく休業の申出を撤回した者であっても、同条第 5 項又は第 6 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、育休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、育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長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項から第6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　理事長は、前項の規定にかかわらず、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　職員は、「育児休業期間変更申出書」により、理事長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ヶ月前（第2条第3項から第6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。以上の繰り上げ変更又は繰り下げ変更とも、原則として第2条第1項に基づく休業1回につき1回に限り行うことができるが、第2条第3項から第6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ヶ月に達するまで及び1歳6ヶ月から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　理事長は、「育児休業期間変更申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「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（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、理事長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　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項又は第4項に基づく休業の場合は、子が1歳6ヶ月達した日、第2条第5項又は第6項に基づく休業の場合は、子が2歳に達した日）

(3) 育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業又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、出生日以降の産前・産後休業期間と育児休業（出生時育児休業含む）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、育休申出者は、原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

（給与の取扱い）

第5条の2　育児休業をしている職員（パート職員を除く。）の給与については、地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンター職員給与規程（令和4年規程第7号。以下「職員給与規程」という。）第30条第1項及び第2項に定めるところによる。

2　育児休業をしているパート職員の給与については、支給しない。

（職務復帰後における号給の調整）

第 5 条の 3　育児休業をした職員（パート職員を除く。）が職務に復帰した場合において、他の職員との均衡上必要があると認められるときは、その育児休業の期間を 100 分の 100 以下の換算率により換算して得た期間を引き続き勤務したものとみなして、その職務に復帰した日及びその日後における最初の職員の昇給を行う日として職員給与規程第10条第1項に定める日又はそのいずれかの日に、昇給の場合に準じてその者の号給を調整することができる。

（退職手当の取扱い）

第 5 条の 4　職員（パート職員を除く。）が育児休業をした期間に係る退職手当についての勤続期間の計算は、地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンター職員退職手当規程（令和 4 年規程第 8 号）第 8 条第 4 項の規定による。

第 2 節　出生時育児休業（産後パパ育休）

（出生時育児休業の対象者）

第 6 条　育児のために休業することを希望する職員であって、産後休業をしておらず、子の出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、その申出により、出生時育児休業をすることができる。ただし、パート職員にあっては、申出時点において、子の出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 ヶ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。

（出生時育児休業の申出の手続等）

第 7 条　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（以下「出生時育児休業開始予定日」という。）の 2 週間前までに、「出生時育児休業申出書」を理事長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パート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。

2　前条第 1 項に基づく休業の申出は、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 回分を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。

3　理事長は、「出生時育児休業申出書」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ることがある。

4　理事長は、「出生時育児休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者（以下この章において「出生時育休申出者」という。）に対し「出生時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、出生時育休申出者は、出生後 2 週間以内に理事長に「出生時育児休業対象児出生届」を提出しなければならない。

（出生時育児休業の申出の撤回等）

第８条　出生時育休申出者は、出生時育児休業開始予定日の前日までは、「出生時育児休業申出撤回届」を理事長に提出することにより、出生時育児休業の申出を撤回することができる。

2　理事長は、「出生時育児休業申出撤回届」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「出生時育児休業取扱通知書」を交付する。

3　第６条第１項に基づく休業の申出の撤回は、撤回１回につき１回休業したものとみなし、みなし含め２回休業した場合は、同一の子について再度申出をすることができない。

4　出生時育児休業開始予定日の前日までに、子の死亡等により、出生時育休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、出生時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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

（出生時育児休業の期間等）

第９条　出生時育児休業の期間は、原則として、子の出生後８週間以内のうち４週間（28 日）を限度として「出生時育児休業申出書」に記載された期間とする。

2　理事長は、前項の規定にかかわらず、育児・介護休業法の定めるところにより、出生時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、「出生時育児休業期間変更申出書」により、理事長に出生時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、出生時育児休業開始予定日の繰り上げ変更を休業１回につき１回、また、出生時育児休業を終了しようとする日（以下「出生時育児休業終了予定日」という。）の２週間前までに申し出ることにより、出生時育児休業終了予定日の繰り下げ変更を休業１回につき１回行うことができる。

4　理事長は、「出生時育児休業期間変更申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「出生時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、出生時育児休業は終了するものとし、当該出生時育児休業の終了日は、当該各号に掲げる日とする。

(1) 子の死亡等出生時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、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。）

(2) 子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から 8 週間を経過した場合　子の出生日の翌日又は出産予定日の翌日のいずれか遅い方から８週間を経過した日

(3) 子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した場合　子の出生日（出産予定日後に出生した場合は、出産予定日）以後に出生時育児休業の日数が 28 日に達した日

(4) 出生時育休申出者について、産前・産後休業、出生時育児休業、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、出生時育児休業、介護休業又は新たな育児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、出生時育休申出者は、原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第９条の２　第５条の２から第５条の４までの規定は、出生時育児休業について準用する。この場合、当該各条中「育児休業」とあるのは「出生時育児休業」と読み替えるものとする。

第3章　介護休業制度

（介護休業の対象者）

第10条　要介護状態にある家族を介護する職員は、その申出により、介護休業をすることができる。ただし、パート職員にあっては、申出時点において、介護休業を開始しようとする日（以下「介護休業開始予定日」という。）から93日経過日から6ヶ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) 前各号以外の家族で理事長が認めた者

（介護休業の申出の手続等）

第11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」を理事長に提出することにより申し出るものとする。なお、介護休業中のパート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　申出は、対象家族1人につき3回までとする。ただし、前項の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、「介護休業申立書」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できる。

4　理事長は、「介護休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者（以下この章において「介護休業申出者」という。）に対し「介護休業取扱通知書」を交付する。

（介護休業の申出の撤回等）

第12条　介護休業申出者は、介護休業開始予定日の前日までは、「介護休業申出撤回届」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　理事長は、「介護休業申出撤回届」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「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は、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、理事長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介護休業申出者が当該家族等を介護しないこととなった場合には、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、介護休業申出者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長にその

旨を通知しなければならない。

（介護休業の期間等）

第 13 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 日の範囲内で、「介護休業申出書」に記載された期間とする。

2　理事長は、前項の規定にかかわらず、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」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　理事長は、「介護休業期間変更申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し「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、理事長と本人が話し合いの上決定した日とする。

(2) 介護休業申出者について、産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業、介護休業又は新たな介護休業期間が始まった場合　産前・産後休業、育児休業、出生時育児休業又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、介護休業申出者は、原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

（給与の取扱い）

第 13 条の 2　介護休業をしている職員（パート職員を除く。）の給与については、職員給与規程第 31 条に定めるところによる。

2　介護休業をしているパート職員の給与については、支給しない。

第 13 条の 3　第 5 条の 3 及び第 5 条の 4 の規定（第 5 条の 4 第 2 項括弧書は除く。）は、介護休業について準用する。この場合、当該各条中「育児休業」とあるのは「介護休業」と読み替えるものとする。

（介護休業期間中の社会保険料の取扱い）

第 13 条の 4　介護休業により給与が支給されない月における社会保険料の被保険者負担分は、各月に当法人が納付した額を翌月 10 日までに当該被保険者に請求するものとし、当該被保険者は、理事長が指定する日までに当該納付額を法人に支払うものとする。

第 4 章　子の看護等休暇

第 14 条　中学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員は、次の各号に定める当該子の世話等のために、その申出により、一の年度につき、当該子が 1 人の場合は 5 日、2 人以上

の場合は10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。
（1）負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話
（2）当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
（3）感染症に伴う学級閉鎖等になった当該子の世話
（4）当該子の入園（入学）式、卒園（卒業）式への参加
2　子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
3　子の看護等休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に「子の看護等休暇申出書」を理事長に提出することにより、申し出るものとする。
4　子の看護等休暇は、無給の特別休暇とする。

第5章　介護休暇

第15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、その申出により、一の年度につき、対象家族が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日を限度として、介護休暇を取得することができる。
2　介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。
3　介護休暇を取得しようとする者は、原則として、事前に「介護休暇申出書」を理事長に提出することにより、申し出るものとする。
4　介護休暇は、無給の特別休暇とする。

第6章　所定外労働の制限

（育児・介護のための所定外労働の制限）
第16条　小学校就学前の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、業務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勤務させることはない。
2　前項の請求をしようとする者は、1回につき、1ヶ月以上1年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）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、制限開始予定日の1ヶ月前までに、育児・介護のための「所定外労働制限請求書」を理事長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。
3　理事長は、「所定外労働制限請求書」に受け取るに当たり、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　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、「所定外労働制限請求書」を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後2週間以内に理事長に「所定外労働制限対象児出生届」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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長に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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又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、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第 7 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 17 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請求した場合には、業務の正常な運営に支障がある場合を除き、1 ヶ月について 24 時間、1 年について 150 時間を超えて時間外勤務をさせることはない。

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者からの時間外勤務の制限の請求は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が 1 年に満たない者

(2) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

3　第 1 項の請求をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 1 年以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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「時間外勤務制限請求書」を理事長に提出するものとする。この場合において、制限期間は、前条第 2 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、「時間外勤務制限請求書」に受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

5　請求の日後に請求に係る子が出生したときは、「時間外勤務制限請求書」を提出した者（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に理事長に「時間外勤務制限対象児出生届」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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長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。

(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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8　前項第 1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第 8 章　深夜業の制限

（育児・介護のための深夜業の制限）

第 18 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請求した場合には、業務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 時までの間に勤務させることはない。

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者からの深夜業の制限を請求は拒むことができる。

(1) 引き続き雇用された期間が 1 年に満たない者

(2) 請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が、次のアからウのいずれにも該当する職員

ア　深夜において就業していない者（1 ヶ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

イ　心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること

ウ　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く、かつ産後 8 週間以内でない者であること

(3) 1 週間の所定労働日数が 2 日以下の者

3　第 1 項の請求をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 6 ヶ月以内の期間（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「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「深夜業制限請求書」を理事長に提出するものとする。

4　理事長は、「深夜業制限請求書」に受け取るに当たり、必要最小限度の各種証明書の提出を求めることがある。

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（以下この条において「請求者」という。）は、出生後 2 週間以内に理事長に「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、請求に係る子又は家族の死亡等により請求者が子を養育又は家族を介護しないこととなった場合には、当該請求はされなかったものとみなす。この場合において、当該請求者は、原則として当該事由が発生した日に、理事長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。

(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) 請求者について、産前・産後休業、育児休業、出生時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、出生時育児休業又は介護休業の開始日の前日

8　前項第 1 号の事由が生じた場合には、請求者は原則として当該事由が生じた日に、理事長にその旨を通知しなければならない。

第 9 章　所定労働時間の短縮措置等

（育児短時間勤務）

第 19 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、その申出により、その者の所定労働時間を午前 9 時 15 分から午後 4 時まで（うち休憩時間は、正午から午後 0 時 45 分までの 45 分間）の 6 時間とすること（以下「育児短時間勤務」という。）ができる。（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 回の育児休暇を請求することができる。）。

2　前項の規定にかかわらず、所定労働時間が 6 時間以下である者からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

3　第 1 項の申出をしようとする者は、1 回につき、1 ヶ月以上 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、その開始予定日の 1 ヶ月前までに、理事長に育児のための「短時間勤務申出書」を提出しなければならない。

4　理事長は、育児のための「短時間勤務申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し育児のための「短時間勤務取扱通知書」を交付する。

5　前各号に定めるもののほか、育児短時間勤務の手続等については、第 3 条から第 5 条までの規定（第 3 条第 2 項、第 3 項、第 4 項及び第 4 条第 3 項を除く。）を準用する。

（給与の取扱い）

第 19 条の 2　育児短時間勤務をしている職員の給料月額は、職員給与規程第 30 条第 3 項に定めるところによる。

2　育児短時間勤務をしている管理職員の管理職手当の額は、職員給与規程第 25 条第 2 項に定めるところによる。

（介護部分休業）

第 20 条　要介護状態にある家族を介護する職員は、その申し出により、当該家族 1 人当たり、利用開始の日から 3 年の間に 2 回までの範囲内で、その者の所定労働時間を午前 9 時 15 分から午後 4 時まで（うち休憩時間は、正午から午後 0 時 45 分までの 45 分間）の 6 時間とすること（以下「介護部分休業」という。）ができる。

2　前項の申出をしようとする者は、介護部分休業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、その開始予定日の 2 週間前までに、理事長に介護のための「部分休業申出書」を提出しなければならない。

3　理事長は、介護のための「部分休業申出書」が提出されたときは、速やかに当該提出者に対し介護のための「部分休業取扱通知書」を交付する。

4　前各号に定めるもののほか、介護部分休業の手続等については、第 11 条から第 13 条まで

の規定を準用する。

（給与の取扱い）

第20条の2　介護部分休業をした職員の給与については、職員給与規程第31条に定めるところによる。

第10章　育児・介護休業等に関するハラスメント等の防止

第21条　すべての職員は、この細則に定める育児・介護休業等の制度に係る申出及び利用に関して、その申出を行い、利用する者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者に対しては、職員就業規則第28条及び第49条、並びにパート職員就業規則第22条及び第46条の規定に基づき、地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンターにおけるハラスメントの防止等に関する規程（令和4年規程第11号）及び地方独立行政法人泉佐野市行政事務サービスセンター賞罰規程（令和4年規程第10号）の定めるところにより、厳正に対処する。

附 則

この細則は、令和4年10月1日から施行する。

附 則

この細則は、令和7年4月1日から施行する。